

Ewa Domagała-Zyśk

Analiza rozwiązań stosowanych w Irlandii i na Malcie w obszarze potwierdzania kompetencji na poziomie 1 i 2 Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Warszawa 2024

Autor:

dr hab. Ewa Domagała-Zyśk, prof. KUL

Konsultacje merytoryczne:

Agnieszka Grabowska, Agata Wiśniewska-Górczewska, Aldona Witkowska

Tłumaczenie angielskich opisów ilustracji:

Barbara Przybylska

Redakcja i korekta:

Jacek Łęgiewicz

Skład, łamanie, projekt okładki:

Marcin Kot

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, 2024

ISBN 978-83-67385-65-7

Wzór cytowania:

Domagała-Zyśk, E. (2024). *Analiza rozwiązań stosowanych w Irlandii i na Malcie w procesie potwierdzania kompetencji na poziomie 1 i 2 Europejskiej Ramy Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. 22 241 71 00
www.ibe.edu.pl



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu: „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju”.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

1. Streszczenie	5
2. Wprowadzenie	5
3. Uczenie się na podstawie doświadczania w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej	6
4. Horyzontalne uczenie się przez całe życie – koncepcja <i>lifewide learning</i> (LWL)	7
5. Kwalifikacje poziomu 1 i 2 w Polskiej Ramie Kwalifikacji	10
5.1. Kontekst i założenia Polskiej Ramy Kwalifikacji	10
5.2. Kwalifikacje na poziomie 1 i 2 Polskiej Ramy Kwalifikacji	12
6. Analiza stosowanych w Irlandii rozwiązań potwierdzania kompetencji na poziomie 1 i 2	15
6.1. Irlandzka Narodowa Rama Kwalifikacji – National Framework of Qualifications	15
6.2. Zarządzanie systemem kwalifikacji – Quality and Qualification Ireland	16
6.3. Korzystanie z systemu kwalifikacji z pozycji osoby uczącej się	18
6.4. Instytucje oferujące programy i szkolenia podlegające procedurze certyfikowania przez QQI	18
6.4.1. Krótkie programy uczenia się przez całe życie	18
6.4.2. Programy dla młodzieży, która przerwała naukę	19
6.4.3. Programy dla osób ze zróżnicowanymi doświadczeniami życiowymi	19
6.4.4. Programy dla osób z doświadczeniem wykluczenia społecznego i osób z nimi pracujących	19
6.5. Przykłady kwalifikacji na poziomie 1 i 2	19
6.5.1. Przykłady kwalifikacji – poziom 1	20
6.5.2. Przykłady kwalifikacji – poziom 2	21
7. Analiza doświadczeń potwierdzania kompetencji na poziomie 1 i 2 stosowanych na Malcie	25
7.1. Maltańska Rama Kwalifikacji	25
7.2. Instytucja certyfikująca – Malta Further and Higher Education Authority	26
7.3. Instytucje prowadzące programy/szkolenia oraz instytucje posiadające prawo certyfikowania	27
7.4. System opisu kwalifikacji	27
7.5. Proces potwierdzania kompetencji	28
7.6. Przykłady kwalifikacji na poziomie 1 i 2	28
7.6.1. Programy i kwalifikacje – poziom 1	30
7.6.2. Programy i kwalifikacje – poziom 2	32
8. Znaczenie procedury potwierdzania kwalifikacji na poziomie 1 i 2 dla różnych grup osób w kontekście horyzontalnego uczenia się przez całe życie	34
8.1. Potwierdzanie kompetencji dla osób z niepełnosprawnościami	34
8.2. Potwierdzanie kompetencji językowych na poziomie 1 i 2	37

8.3. Potwierdzanie kompetencji na poziomie 1 i 2 dla osób niepełnoletnich	37
8.4. Potwierdzanie kompetencji na poziomie 1 i 2 dla osób w późnej dorosłości i osób starszych	38
9. Podsumowanie	40
9.1. Kwalifikacja rynkowa czy rozwój kompetencji osobistych?	40
9.2. Kwalifikacje dla rynku pracy czy w edukacji włączającej?	41
9.3. Zdolność do bycia zatrudnionym (<i>employability</i>) także w sytuacji kryzysu	41
10. Bibliografia	43
11. Abstract	46
Nota o autorce	47

1. Streszczenie

W procesie uczenia się przez całe życie, które może mieć wymiar zarówno wertykalny (*lifelong learning*), jak i horyzontalny (*lifewide learning*), ważny jest wybór odpowiedniej ścieżki rozwoju osobistego i zawodowego przez osobę uczącą się, ale także zapewnienie wysokiej jakości tego procesu. Pomocnym instrumentem jest w tym zakresie Europejska Rama Kwalifikacji (ERK) i jej narodowe odpowiedniki, w tym Polska Rama Kwalifikacji (PRK). Zapewnia ona porównywalność kwalifikacji możliwych do uzyskania zarówno w edukacji o charakterze formalnym, jak też nieformalnym i pozaformalnym poprzez uporządkowanie ich na ośmiu poziomach. Wśród opisów kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) zauważono niewiele opisów odnoszących się do najniższych poziomów – 1 i 2. Stało się to źródłem pytań o przyczyny takiego stanu rzeczy oraz poszukiwania sposobów pełniejszego wykorzystania rozwiązań na poziomach 1 i 2 PRK. W raporcie przeanalizowano zarówno nowe tendencje uczenia się przez całe życie, także w kontekście grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak i doświadczenia certyfikowania kwalifikacji na poziomach 1 i 2, stosowane w Irlandii i na Malcie. Wyniki analiz wskazują na duży potencjał kwalifikacji poziomu 1 i 2 zarówno w zakresie podnoszenia jakości życia i dostarczania możliwości uczenia się przez całe życie rozwoju dla różnych grup osób, w tym osób zagrożonych wykluczeniem, jak też skutecznego wprowadzania na rynek pracy osób posiadających takie kwalifikacje.

2. Wprowadzenie

Jednym z podstawowych założeń procesu certyfikowania kompetencji (w tym szczególnie tzw. cząstkowych kwalifikacji rynkowych*) jest uznanie, że uczenie się jest procesem zachodzącym nie tylko w ramach uczenia się formalnego, w powoływanych w tym celu instytucjach, takich jak szkoły czy uczelnie. Uczenie się jest procesem o znacznie szerszym zasięgu, zachodzącym wszędzie tam, gdzie człowiek tworzy w umyśle wewnętrzny model świata zewnętrznego – w jakimś jego aspekcie (Dehaene, 2021). Dlatego edukacja może mieć też **charakter nieformalny**, co oznacza uczenie się w codzienności, poprzez udział w aktywnościach związanych z pracą, życiem rodzinnym, odpoczynkiem i rekreacją. Ten typ uczenia się dostarcza nam przede wszystkim kompetencji potrzebnych do sprawnego funkcjonowania w życiu codziennym, ale może wiązać się także z nabywaniem kompetencji zawodowych, kiedy np. dzieci uczą się zawodu od swoich rodziców poprzez przebywanie razem z nimi w przestrzeni, gdzie ten zawód jest przez nich wykonywany (np. w gospodarstwie rolnym), pomagając rodzicom w gotowaniu czy obsłudze urządzeń, rozmawiając z nimi na tematy związane z ich pracą. Uczenie się może mieć też **charakter pozaformalny**. Oznacza to ten rodzaj nabywania wiedzy i umiejętności, który przebiega w trakcie zaplanowanych działań zorganizowanych poza systemem edukacji formalnej. Istotne kompetencje życiowe, przydatne także w pracy zawodowej można nabyć np. poprzez uczestnictwo w ruchu skautingowym/harcerskim, uczestnicząc w zajęciach artystycznych czy szkoleniach organizowanych przez zrzeszenia i stowarzyszenia.

* Ustawa z dn. 30 sierpnia 2023 r. o zmianie ustawy Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 2005) wprowadziła zmiany do ustawy o ZSK. W ich wyniku 1 stycznia 2024 r. nastąpiła m.in. zmiana nazwy kwalifikacji rynkowych na wolnorynkowe (art. 29).

Nabywane kwalifikacje stają się zasobem danej osoby, z których może korzystać w czasie edukacji formalnej, pracy zawodowej lub w czasie wolnym. Istotną kwestią jest jednak nie tylko posiadanie danych kompetencji, ale także ich potwierdzanie przez właściwe dla tego procesu instytucje oświatowe i społeczne oraz osoby prywatne posiadające prawo do nadawania certyfikatów potwierdzających dane kompetencje (np. wykwalifikowani specjaliści czy twórcy ludowi).

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie doświadczeń w zakresie certyfikowania i potwierdzania kwalifikacji na poziomie 1 i 2, które w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK) są poziomami najniższymi, obejmującymi wykonywanie w sposób wystandaryzowany prostych czynności pod nadzorem. W praktyce wielu uczniów osiąga kwalifikacje z wyższymi poziomami w zakresie edukacji formalnej i może to prowadzić do niesłusznej konkluzji, że potwierdzanie kompetencji na niższych poziomach nie jest przydatne. Ekspertyza dotyczy wyłącznie kwalifikacji możliwych do uzyskania poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego.

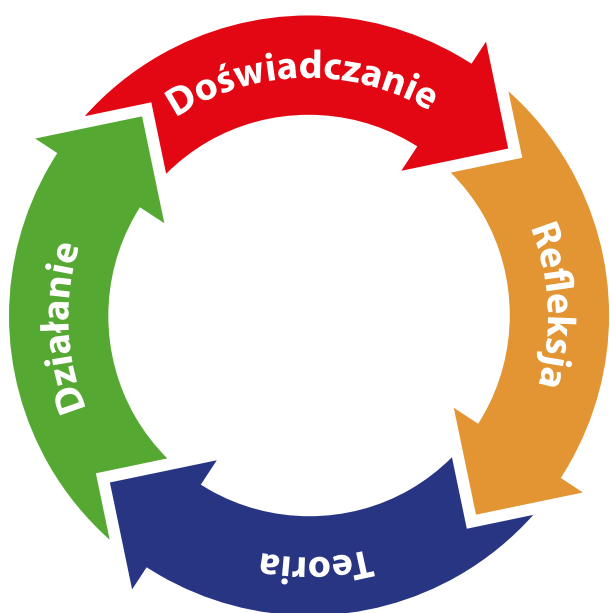
Wnioski z analiz przedstawionych w tym opracowaniu – na podstawie doświadczeń irlandzkich i maltańskich, ale także analizy doświadczeń uczenia się formalnego, nieformalnego i pozaformalnego w Polsce – prowadzą do konkluzji o istotnym znaczeniu zwiększania liczby certyfikowanych programów uczenia się na poziomie 1 i 2 ERK. Proces ten ma znaczenie w zakresie zarówno poszukiwania możliwości zatrudnienia z wykorzystaniem certyfikatów poziomu 1 i 2, jak i promowania idei uczenia się przez całe życie w wymiarze wertrykalnym (*lifelong learning*) oraz horyzontalnym (*lifewide learning*) i poszukiwania nowych możliwości rozwojowych zwłaszcza dla osób z grup wymagających szczególnego wsparcia, np. osób starszych, osób z niepełnosprawnością, osób z doświadczeniem migracji.

3. Uczenie się na podstawie doświadczania w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej

Uczenie się rozumiane jako coraz doskonalsze doświadczanie i poznawanie rzeczywistości jest podstawą teorii uczenia się Davida A. Kolba (Kolb, 1984). Głównym założeniem jego podejścia jest teza mówiąca o tym, że każdy z nas jest uczniem, a sposób, w jaki uczymy się, wyznacza także sposób, w jaki żyjemy – podejmujemy decyzje, rozwiązujemy problemy, radzimy sobie z trudnościami. Kolb (1984) sądzi, że „w uczeniu się z doświadczenia ważne są dwa aspekty: to, czego dowiadujesz się o danym aspekcie rzeczywistości i to, czego dowiadujesz się o sobie jako uczniu i o tym, jak się uczysz”^{*}. Model uczenia się z doświadczenia zakłada, że w każdym procesie uczenia się występują cztery stadia: 1. Doświadczenie; 2. Refleksja; 3. Myślenie; 4. Działanie. Uczenie się zaczyna się zatem zawsze od konkretnego doświadczenia – aktywności, obserwacji, spotkania.

^{*} Tłum. wł. aut.

Te cztery etapy tworzą powtarzający się wielokrotnie w ciągu naszego życia cykl, którego efekt to coraz większa akumulacja wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Doświadczenie zostaje następnie poddane refleksji, która pozwala je opisać i przyjąć wobec niego określoną perspektywę osobistą. W kolejnym stadium dokonuje się teoretyzacja, nazwanie tego doświadczenia i osadzenie go w systemie posiadanej wcześniej wiedzy i kompetencji. Ostatnim elementem cyklu jest decyzja o podjęciu działania – eksperymentowaniu, wykorzystywaniu nabytej wiedzy i kompetencji – co prowadzi do kolejnych doświadczeń, mogących stać się podstawą dla kolejnego etapu uczenia się (rys. 1).



Rys. 1. Cykl uczenia się D. Kolba
Prace nad modelem uczenia się
D. Kolba są obecnie rozwijane
w Instytucie Uczenia się
przez Doświadczenie

Źródło: Institute of Experiential Learning,
<https://experientiallearninginstitute.org/>,
dostęp 10.06.2022

4. Horyzontalne uczenie się przez całe życie – koncepcja *lifewide learning* (LWL)

W kontekście uczenia się przez całe życie warto myśleć nie tylko o uczeniu się na różnych chronologicznych etapach życia (w dzieciństwie, młodości, dorosłości i na etapie starzenia się), ale także o uczeniu się w aspekcie horyzontalnym. Koncepcja ta znana jest pod nazwą *lifewide learning** (por. też rys. 2) i odnosi się do każdej sytuacji uczenia się, także tej, która ma miejsce poza formalnym systemem edukacji, ale za to w rzeczywistym i autentycznym kontekście. Uczenie się horyzontalne zakłada, że niektórych kompetencji najlepiej jest nauczyć się nie w klasie szkolnej czy sali wykładowej, ale w naturalnym środowisku, gdzie te kompetencje są wykorzystywane i przekazywane innym. Znakomitym przykładem może być np. uczenie się wytwarzania rzeźb ludowych czy ludowych instrumentów muzycznych. Studenci mogą zdobywać takie umiejętności w salach wykładowych na kierunkach artystycznych, ale mogą też uczyć się tej sztuki od mistrzów – snycerzy czy lutników wytwarzających te przedmioty w swoich pracowniach.

* Dosłownie – „uczenie się szerokożyciowe”, w kontraście do *lifelong learning* – uczenia się przez całe życie rozumianego w aspekcie wertykalnym.

Uczenie się przez całe życie w aspekcie horyzontalnym zakłada, że celem kształcenia jest nie tylko przekazanie określonej wiedzy czy umiejętności, ale zadbanie o integralny rozwój osób uczących się, który zawsze dokonuje się w relacji z drugą osobą. Rozwój ten jest zatem wspierany zarówno w edukacji formalnej, jak i w kontekstach pozaszkolnych i pozauniwersyteckich, w naturalnym środowisku życia osób, podczas ich uczestnictwa w codziennych czynnościach danej wspólnoty związanych np. z prowadzeniem gospodarstwa domowego, uprawą roślin, hodowaniem zwierząt, przygotowywaniem posiłków, tworzeniem kultury lokalnej poprzez aktywności artystyczne, takie jak śpiew, taniec, rękodzieło artystyczne. Edukacja formalna może być też wspierana przez inne instytucje i organizacje kształtujące postawy osób, budujące ich system wartości czy pomagające w zdobyciu specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Przykładem takich instytucji mogą być kościoły i organizacje religijne dbające o integralny rozwój swoich członków nie tylko w zakresie pogłębiania wiary i wiedzy religijnej, ale także w budowaniu postawy wrażliwości na potrzeby drugiego człowieka i kompetentnego wspierania osób potrzebujących (Jan Paweł II, 1984). W kształceniu pozaformalnym duże znaczenie mają organizacje pozarządowe, stowarzyszenia, fundacje i inne instytucje, których celem jest nie tylko wspieranie integralnego rozwoju ich członków (np. poprzez uprawianie sportu, uczenie się języków obcych), ale także podejmowanie działań na rzecz innych, jak w przypadku organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami i chorobami przewlekłymi czy też ruchu harcerskiego.

Horyzontalne uczenie się przez całe życie zakłada zatem integralny rozwój osoby w pięciu sferach:

- rozwijanie kompetencji poznawczych,
- edukacja moralna i obywatelska,
- służba na rzecz społeczności,
- rozwój fizyczny,
- rozwój kompetencji zawodowych.

Nabywanie nowych kompetencji, szczególnie obecnie w rzeczywistości post-pandemicznej (Domagała-Zyśk, 2020, 2021) może mieć charakter działań zarówno stacjonarnych, jak też tych, w których możemy uczestniczyć w formie zdalnej. Dostępne w sieci wykłady eksperckie, webinary lub lekcje (tutoriale) to nowe sposoby uczenia się, w czasie których następuje proces nabywania, ugruntowania czy poszerzenia wiedzy i kompetencji zarówno typowo teoretycznych, jak i praktycznych. Z przekazu medialnego dowiadujemy się bowiem o nowych koncepcjach, sposobach rozwiązania problemu czy zjawiskach, jak też możemy poszerzać zakres kompetencji i umiejętności praktycznych – językowych, rzemieślniczo-artystycznych (np. przy wykorzystaniu tutorialów pomagających krok po kroku opanować daną technikę rękodzielniczą przez obserwowanie, jak dana osoba wykonuje czynność, której chcemy się nauczyć).

Proces uczenia się wymaga uprzedniej refleksji co do:

- czasu,
- miejsca,
- osób/uczniów uczestniczących w procesie uczenia się.

W tradycyjnym uczeniu się w szkole czy na uczelni czas, miejsce i grupa osób uczestniczących w danym procesie uczenia się są dokładnie określone: uczeń czy student wie, o której zaczynają i kończą lekcje/zajęcia, gdzie się odbywają (w jakim mieście/budynku/sali) i kto w tych zajęciach będzie uczestniczył (uczniowie zapisani/promowani do danej klasy, studenci, którzy zaliczyli poprzedni semestr na danym kierunku itp.).

Włączenie w proces uczenia się także elementów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego twórczo burzy tę tradycyjną stałość miejsca, czasu i osób uczących się. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne nie są już dostępne tylko tym, którzy mogą w danym miejscu i czasie uczestniczyć w formalnej edukacji, ale każdemu, kto ma motywację i podstawowe zasoby osobowe umożliwiające mu uczenie się. Zakłada się, że uczenie się zachodzi nie tylko w czasie formalnych zajęć, ale także w czasie przerw, wakacji i urlopów, nie tylko w klasie/auli, ale także w bibliotekach, w muzeach, na łonie przyrody, w czasie praktyk, staży i wtedy, kiedy podejmujemy prace o charakterze dorywczym.

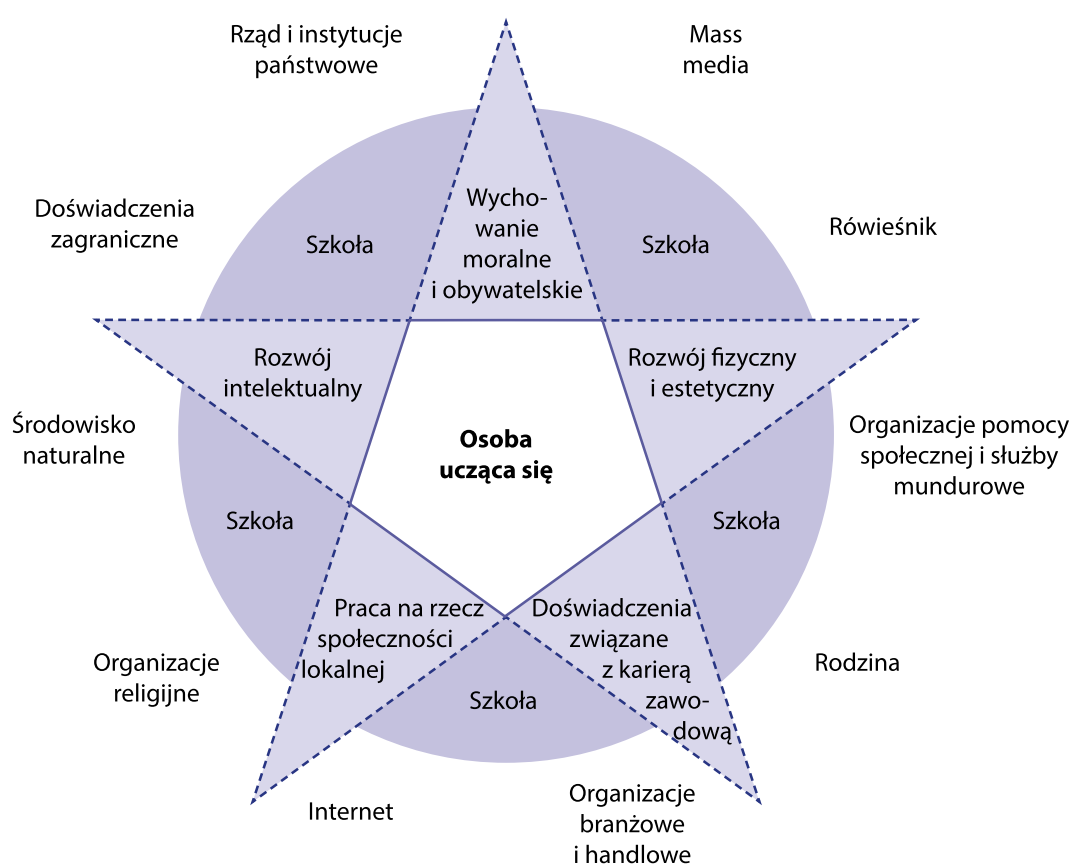
Uczenie się horyzontalne nie zna granic miejsca i czasu. Żeby wysłuchać wykładu znamienitego profesora matematyki, obejrzeć operację wykonywaną przez sławnego chirurga czy nauczyć się nowej techniki wyplatania ozdób ze sznurka, znanej do tej pory tylko na innym kontynencie nie jest potrzebna daleka podróż i formalne zapisanie się do instytucji edukacyjnej. Dzięki internetowi możemy uczyć się od najlepszych – mistrzów w danej dziedzinie – nie tylko będąc w dowolnym miejscu globu, ale także wtedy, kiedy dysponujemy czasem na uczenie się, ponieważ najczęściej korzystamy z nagrań opublikowanych w sieci – uczymy się w sposób asynchroniczny. Badacze fenomenu uczenia się postrzegają ten typ uczenia się jako wartościowy dla osoby w nim uczestniczącej, ponieważ uczenie się horyzontalne:

- zwiększa samoświadomość dotyczącą uczenia się,
- buduje osobistą postawę wobec procesu uczenia się,
- zwiększa poziom autonomii uczniów,
- wzmacnia poczucie własnej wartości,
- pomaga nabywać umiejętności elementarne w realnym kontekście,
- buduje wspólnoty uczące się – grupy osób autentycznie zainteresowane uczeniem się danej kompetencji,
- pozwala na bardziej efektywne i elastyczne wykorzystywanie zasobów,
- wzmacnia kapitał społeczny.

5. Kwalifikacje poziomu 1 i 2 w Polskiej Ramie Kwalifikacji

5.1. Kontekst i założenia Polskiej Ramy Kwalifikacji

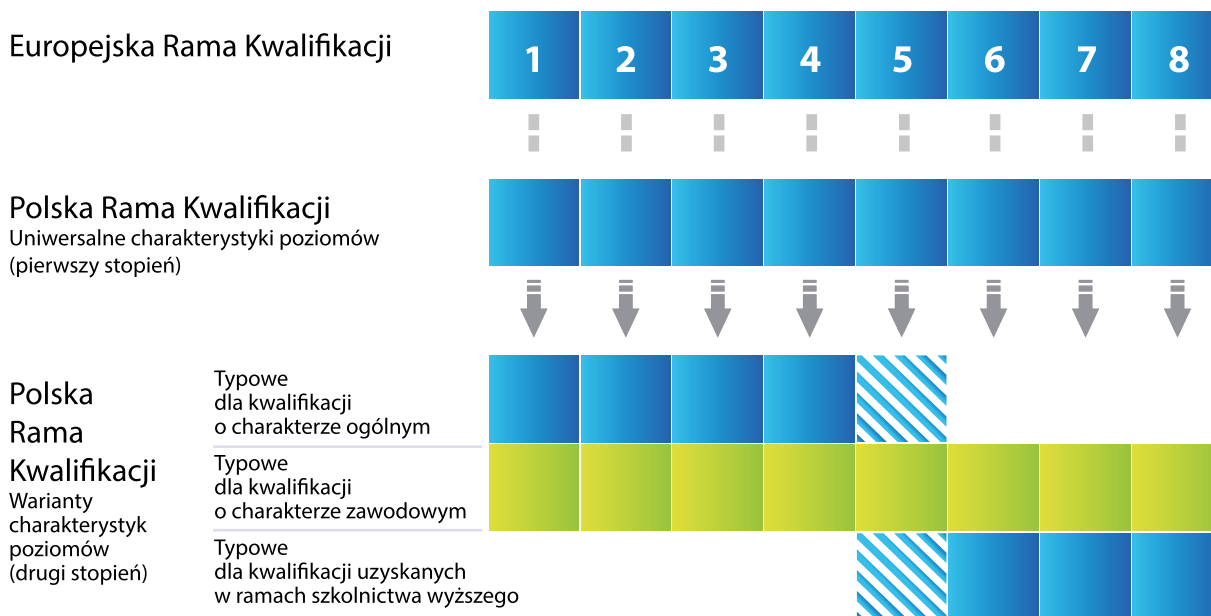
Współczesna rzeczywistość edukacyjna i zawodowa jest tak dynamiczna, jak nigdy dotąd: świadectwo szkolne, certyfikat szkoleniowy czy nawet dyplom ukończenia studiów nie oznaczają zakończenia edukacji, ale stają się niejako przepustką do dalszego uczenia się i nieustannego poszerzania kompetencji. Tradycyjna ścieżka wieloletniej liniowej kariery zawodowej w jednej instytucji przestała być dominującym modelem zatrudnienia, a pracownicy coraz częściej mierzą się z zadaniem poszukiwania nowej pracy, a w związku z tym – także nabywania nowych kompetencji. Współczesny model zatrudnienia opisywany jest często jako proteański (*protean career*, Hall, 1996): tak jak grecki bóg Proteus mógł przybierać dowolny kształt, tak i ścieżka rozwoju zawodowego może przybierać rozmaite kształty, zmieniać się. Za rozwój kariery zawodowej danej osoby odpowiedzialna jest już rzadko organizacja – zatrudniająca obecnie pracowników na krótki okres, do danego projektu – ale sam pracownik, którego szanse rozwoju wzrastają, jeśli posiada wysoki poziom „poczucia możliwości bycia zatrudnionym” – *employability* (Domagała-Zyśk, Mamcarz, Martynowska, Fudali-Czyż i Rothwell, 2021) oraz nie tyle raz na zawsze nabyty zakres kwalifikacji zawodowych, ile kompetencje pozwalające mu elastycznie nabywać nowe umiejętności i odnajdywać się w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, edukacyjnej i zawodowej.



Rys. 2. Konteksty horyzontalnego uczenia się przez całe życie

Źródło: https://cd1.edb.hkedcity.net/cd/en/content_2909/html/chapter06.html, dostęp 22.07.2022

Pomocny w odpowiedzialnym i perspektywnym planowaniu i budowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej może być Zintegrowany System Kwalifikacji. Działa on w Polsce na mocy ustawy z 22 grudnia 2015 r. i jest odpowiedzią na potrzeby zarówno pracodawców, jak też osób uczących się w różnym wieku oraz pracowników. Polska Rama Kwalifikacji (PRK) ma osiem poziomów, spójnych z Europejską Ramą Kwalifikacji (rys. 3). Szczegółowe informacje dostępne są na stronie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (<https://kwalifikacje.gov.pl/o-zsk/polska-rama-kwalifikacji>, dostęp 22.7.2022).



Rys. 3. Polska Rama Kwalifikacji

Źródło: <https://kwalifikacje.gov.pl/o-zsk/polska-rama-kwalifikacji>, dostęp 22.7.2022

Kwalifikacja to potwierdzone w procesie walidacji efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, związane z wykonywaniem jakiejś czynności. Kwalifikacje są opisywane i gromadzone w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), co pozwala na zdobycie wiedzy o wymaganiach koniecznych do spełnienia w celu uzyskania danej kwalifikacji oraz o instytucjach, które mają uprawnienia do nadawania kwalifikacji. Dzięki tym mechanizmom wzrastają znacząco możliwości uregulowanego i zabezpieczonego przepisami prawnymi poszerzania dotychczasowych kwalifikacji i nabywania nowych, co jest istotne zarówno w perspektywie własnego rozwoju osobowego, jak też możliwości zmiany czy znalezienia nowej pracy. Polski Zintegrowany System Kwalifikacji jest elementem systemu europejskiego, co sprawia, że kwalifikacje nadane w Polsce są rozpoznawane także w innych krajach.

Kwalifikacje nadawane mogą być zarówno w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, jak również przez stowarzyszenia i organizacje branżowe oraz inne instytucje. Opisy kwalifikacji zawodowych przygotowały m.in. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Stowarzyszenie Mediatorów Rodziny, Stowarzyszenie na Rzecz Pomocy Osobom Niepełnosprawnym – Siedlisko, Fundacja Widzialni.

Zintegrowany System Kwalifikacji pozwala na uzyskanie zarówno kwalifikacji pełnych, jak i częściowych. Kwalifikacje pełne są potwierdzane świadectwami ukończenia poszczególnych rodzajów szkół (podstawowej, średniej, muzycznej), dyplomami zawodowymi uzyskiwanymi po ukończeniu szkół o charakterze zawodowym lub spełnieniu określonych warunków, umożliwiających uzyskanie kwalifikacji zawodowych na danym poziomie, świadectwem dojrzałości, dyplomami ukończenia studiów czy dyplomem doktorskim. Kwalifikacje częściowe potwierdzają osiągnięcie efektów uczenia się na danym poziomie w określonym obszarze kompetencji. Nadawane są przez podmioty systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, ale także instytucje spoza tego systemu. Wśród kwalifikacji częściowych wyróżniamy:

- kwalifikacje uregulowane – są ustanowione przepisami prawa (z wyłączeniem kwalifikacji nadawanych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego) i są kwalifikacjami częściowymi, a o włączeniu danej kwalifikacji do ZSK decyduje minister właściwy dla kwalifikacji;
- kwalifikacje rynkowe – są potwierdzane certyfikatami wydawanymi przez instytucje szkoleniowe, organizacje branżowe czy stowarzyszenia;
- kwalifikacje rynkowe w rzemiośle – są potwierdzane dyplomami mistrzowskimi oraz świadectwami czeladniczymi.

Kwalifikacje częściowe mogą mieć bardzo szeroki zakres zastosowania, zarówno w perspektywie rozwoju osobowego, jak i zawodowego. Są formalnym potwierdzeniem posiadania przez osobę umiejętności wykonywania danej aktywności, przy czym – w zależności od poziomu – może to być czynność prosta, wykonywana według szczegółowych wskazówek w typowych warunkach, pod kierunkiem innej osoby (wtedy kwalifikacje nadawane są na poziomie 1 i 2) czy też samodzielne, w pełni twórcze i mistrzowskie wykonywanie danej czynności, z uwzględnieniem światowego dorobku naukowego (kwalifikacja na poziomie 8).

5.2. Kwalifikacje na poziomie 1 i 2 Polskiej Ramy Kwalifikacji

Kwalifikacje na poziomach najniższych – 1 i 2 – uzyskują osoby, które wykazują się podstawowymi kompetencjami w obszarze wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Poniżej zamieszczono charakterystyki II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji o charakterze zawodowym, dla dwóch najniższych poziomów.

Poziom 1

Osoba, która uzyskała kwalifikację:

- zna i rozumie elementarne fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli,
- potrafi wykonywać bardzo proste zadania według szczegółowych wskazówek w typowych warunkach,
- potrafi rozwiązywać bardzo proste typowe problemy, w typowych warunkach,
- jest gotowa do respektowania zobowiązań wynikających z przynależności do różnych wspólnot,

- jest gotowa do działania i współdziałania pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanych warunkach,
- jest gotowa do oceniania swoich działań i przyjmowania odpowiedzialności za bezpośrednio ich skutki.

Poziom 2

Osoba, która uzyskała kwalifikację:

- zna i rozumie poszerzony zbiór elementarnych faktów, prostych pojęć i zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli,
- potrafi wykonywać proste zadania według ogólnej instrukcji, najczęściej w typowych warunkach,
- potrafi rozwiązywać proste typowe problemy, najczęściej w typowych warunkach,
- jest gotowa do podejmowania obowiązków wynikających z przynależności do różnych wspólnot,
- jest gotowa do działania i współdziałania pod kierunkiem w zorganizowanych warunkach,
- jest gotowa do oceniania działań, w których uczestniczy i przyjmowania odpowiedzialności za bezpośrednio ich skutki.

W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK) na poziomie 1 dostępnych jest obecnie 6 kwalifikacji, w tym 5 kwalifikacji rynkowych (stan na 27.07.2022). Kwalifikacje te zostały zgłoszone przez Stowarzyszenie na Rzecz Pomocy Osobom Niepełnosprawnym – Siedlisko, adresowane są głównie do osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym i dotyczą wykonywania prostych prac związanych z przygotowaniem posiłków (np. *Obróbka wstępna warzyw i owoców, Wstępna obróbka ciepła mięsa i ryb, Zmywanie naczyń, Pakowanie posiłków i pomoc w dostarczaniu do odbiorcy*).

Na poziomie 2 opisane są 33 kwalifikacje, z czego 32 to kwalifikacje funkcjonujące. Spośród tych kwalifikacji 14 to kwalifikacje pełne, kolejne 14 – częściowe ze szkolnictwa zawodowego, natomiast 3 to kwalifikacje częściowe rynkowe:

- Kwalifikacja *Asystowanie w przygotowywaniu potraw* oznacza, że osoba ją posiadająca jest gotowa do wykonywania czynności pomocniczych związanych z przygotowaniem potraw, może znaleźć zatrudnienie na stanowisku pomocy kuchennej lub asystenta kucharza w różnego rodzaju lokalach gastronomicznych, zakładach garmazeryjnych oraz zakładach żywienia zbiorowego.
- Kwalifikacja *Montaż i konserwacja autonomicznych czujek: tlenu węgla, dymu, ciepła i gazu* umożliwia pracę w charakterze specjalisty, który samodzielnie montuje i konserwuje urządzenia monitorujące bezpieczeństwo pożarowe.
- Kwalifikacja *Certyfikat umiejętności komputerowych – poziom podstawowy* świadczy o posiadaniu podstawowych umiejętności i znajomości zagadnień z zakresu obsługi

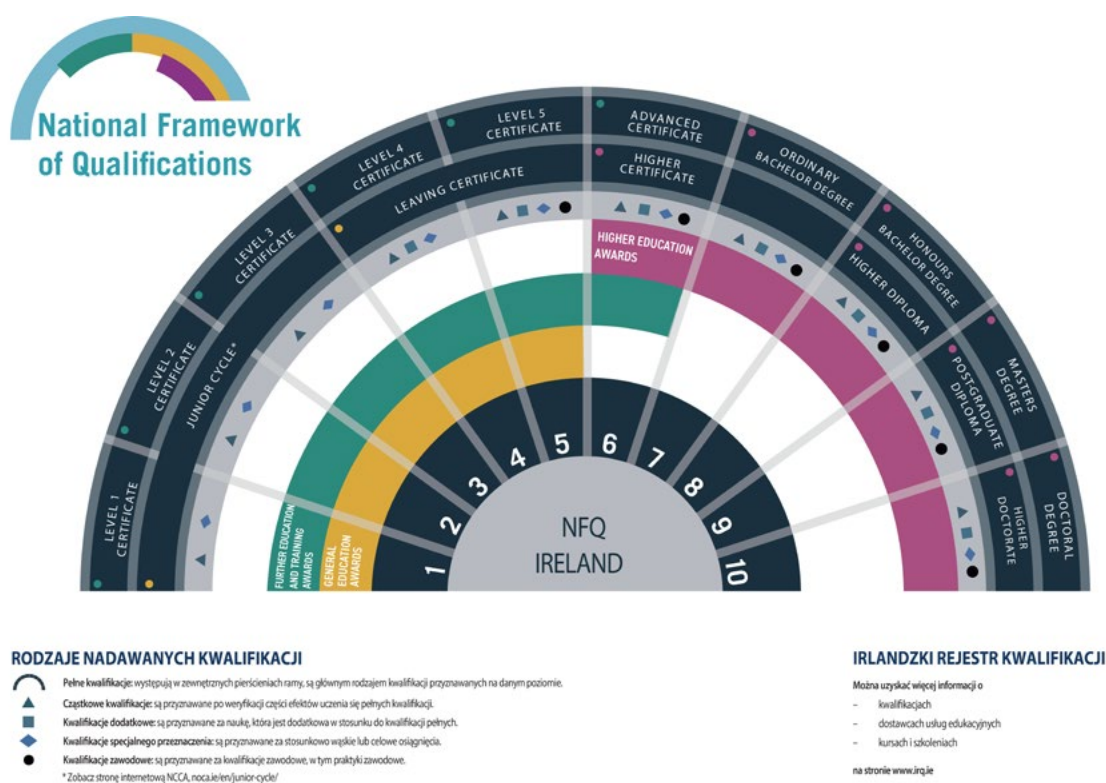
komputera, arkusza kalkulacyjnego i edytora tekstu oraz korzystania z sieci, potwierdza kompetencje wpisujące się w kompetencje ramowe Ramy Kompetencji Cyfrowych DigComp.

Podsumowując, w polskim Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji znajduje się ponad 10 tys. kwalifikacji, w tym prawie pół tysiąca kwalifikacji cząstkowych. Niestety, liczba kwalifikacji na poziomie 1 i 2 jest niezwykle niska, co wywołuje pytania dotyczące zarówno przyczyn takiego stanu rzeczy, jak i możliwości rozszerzenia ich stosowania. W celu znalezienia odpowiedzi na te pytania zostaną przeanalizowane rozwiązania dotyczące kwalifikacji na poziomach 1 i 2 stosowane w wybranych krajach – na Malcie i w Irlandii, a następnie będą przedstawione rekomendacje zmian w zastosowaniu kwalifikacji poziomu 1 i 2 w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

6. Analiza stosowanych w Irlandii rozwiązań potwierdzania kompetencji na poziomie 1 i 2

6.1. Irlandzka Narodowa Rama Kwalifikacji – National Framework of Qualifications

Irlandzka Narodowa Rama Kwalifikacji (National Framework of Qualifications, NFQ) zbudowana jest z 10 poziomów (rys. 4). Opisano w niej kwalifikacje możliwe do uzyskania zarówno w systemie edukacji formalnej na poziomie każdego typu szkoły, w tym w edukacji wyższej, jak i w systemie uczenia się przez całe życie.



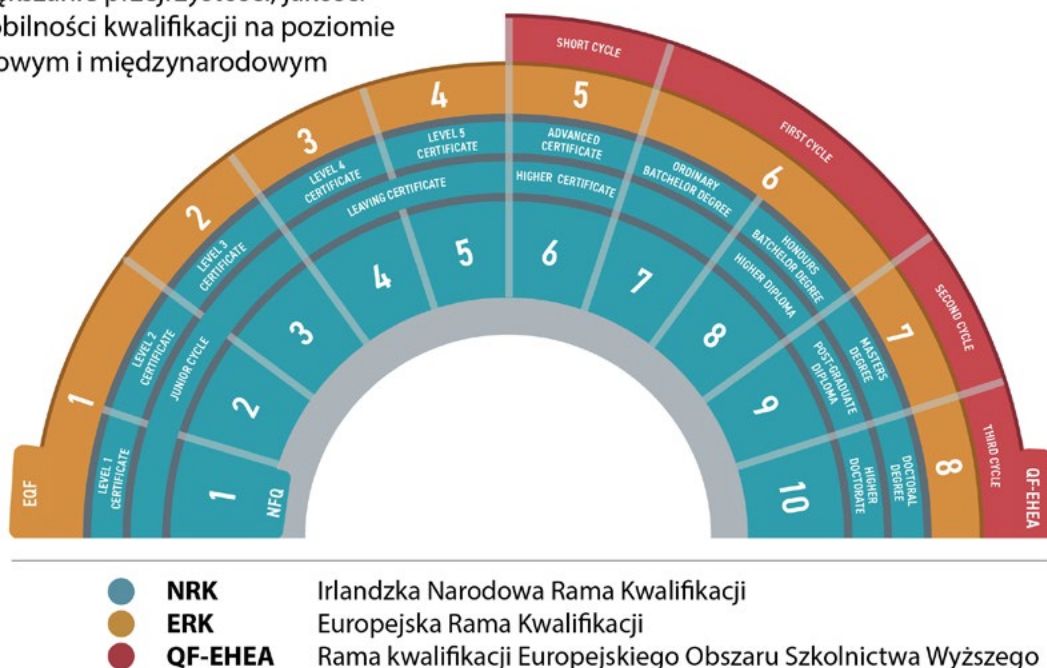
Rys. 4. Irlandzka Narodowa Rama Kwalifikacji

Źródło: <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of-qualifications>,
dostęp: 30.06.2022.

Irlandzka Narodowa Rama Kwalifikacji jest kompatybilna z ogólnoeuropejskim systemem Europejskiej Ramy Kwalifikacji (European Qualification Framework, EQF). W pierwszej połowie 2022 r. zaproponowano nowy model kompatybilności tych dwóch systemów, w którym 1 i 2 poziom NQF odpowiadają 1 poziomowi EQF. Przyporządkowanie kolejnych poziomów ilustruje rysunek 5.

Ramy kwalifikacji – globalizacja

Zwiększanie przejrzystości, jakości i mobilności kwalifikacji na poziomie krajowym i międzynarodowym



Rys. 5. Porównanie poziomów irlandzkiej Narodowej Ramy Kwalifikacji (NQF) i Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF)

Źródło: <https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of-qualifications>, dostęp 29.07.2022.

6.2. Zarządzanie systemem kwalifikacji – Quality and Qualification Ireland

Instytucją potwierdzającą kwalifikacje i kompetencje zawodowe w zakresie kształcenia formalnego w szkołach i na uczelniach, a także kształcenia ustawicznego pozaformalnego w Irlandii jest państwowa agencja Quality and Qualification Ireland QQI (<https://www.qqi.ie/about-us/our-role>, dostęp 9.06.2022). Jej rolą jest zarówno formalne potwierdzanie nabytych kompetencji, jak i promowanie wysokiej jakości kształcenia na każdym jego poziomie, także w skali międzynarodowej. Zakłada się, że dzięki temu systemowi potwierdzania kompetencji różne osoby mogą nie tylko zdobyć określone umiejętności, lecz także wykorzystywać je w szerokim kontekście krajowym i międzynarodowym.

Agencja QQI:

- koordynuje opracowywanie standardów dla poszczególnych kwalifikacji,
- monitoruje instytucje nadające kwalifikacje,
- dokonuje ewaluacji programów edukacyjnych, które prowadzą do osiągnięcia kwalifikacji,
- wydaje certyfikaty zdobycia określonych kwalifikacji,
- zapewnia możliwości wsparcia finansowego osobom zdobywającym kwalifikacje w instytucjach prywatnych.

Krajowa agencja QQI ma czytelną wizję swoich działań – jest to oferowanie wysokiej jakości możliwości kształcenia wyższego i kształcenia ustawicznego, które umożliwi osobom uczącym się osiągnięcie ich pełnego potencjału poprzez zdobywanie kwalifikacji powszechnie cenionych w kraju i za granicą. W formule misji tej instytucji zawarte jest przekonanie, że podejmowane prace nie mają charakteru wysepkowego czy przyczynkarskiego, ale służą podtrzymaniu zaufania do jakości, integralności i reputacji irlandzkich instytucji oferujących kształcenie, zwłaszcza na poziomie wyższym i w zakresie kształcenia ustawicznego, oraz dostarczaniu wiarygodnych informacji na temat ścieżek i systemów zdobywania różnorodnych kwalifikacji zawartych w Krajowej Ramie Kwalifikacji.

QQI zarządza irlandzkim systemem National Framework of Qualifications (NFQ) – Krajową Ramą Kwalifikacji – dbając o zapewnienie możliwości zdobywania kwalifikacji na każdym poziomie oraz jego spójność pomiędzy poziomami, tak aby zapewnić osobom uczącym się możliwość rozwijania się, podnoszenia kompetencji i zdobywania kwalifikacji z kolejnego poziomu w danym obszarze. Irlandzki Rejestr Kwalifikacji jest zatem kompleksową bazą danych wszystkich kwalifikacji nadawanych w strukturze krajowych ram kwalifikacji. Zadaniem tej instytucji to także podejmowanie współpracy międzynarodowej, zarówno w zakresie uznawania kwalifikacji zdobytych w innych krajach, jak też proponowania osobom z doświadczeniem migracji możliwości nabywania kwalifikacji określonego poziomu w Irlandii, z możliwością ich transferu do narodowego systemu kwalifikacji innego kraju.

Budowanie irlandzkiego systemu Krajowej Ramy Kwalifikacji opiera się na zasadzie partycypacji różnych grup. Agencja jest liderem oraz partnerem w badaniach naukowych dotyczących jakości kształcenia zarówno formalnego, jak i pozaformalnego. W budowaniu systemu biorą czynny udział interesariusze (zarówno osoby prywatne, jak i organizacje reprezentujące poszczególne grupy interesariuszy), którzy uczestniczą w konsultacjach na każdym etapie budowania systemu: zgłaszania zapotrzebowania na nowe procedury i obszary nadawania kwalifikacji, drożności procesu nabywania danej kwalifikacji na coraz wyższych poziomach czy też możliwości wykorzystania certyfikatów potwierdzających nabyte kwalifikacje na rynku pracy.

Programowanie irlandzkiego systemu Narodowej Ramy Kwalifikacji oparte jest na zasadach przejrzystości działań, promowania zrównoważonego rozwoju, innowacyjności i dążenia do doskonałości. Decyzje i programy rozwoju bazują na dowodach naukowych (*evidence based approach*) oraz na doświadczeniach z krajowych i międzynarodowych dobrych praktyk.

Prace nad udoskonalaniem irlandzkiego systemu opisu i oceny kwalifikacji są cały czas kontynuowane. W lipcu 2022 r. (<https://www.qqi.ie/news/have-your-say-upcoming-consultation-on-levels-1-4-award-standards>, dostęp 21.07.2022) zapowiedziano na drugą połowę 2022 r. konsultacje społeczne dotyczące zmian w opisach i certyfikowaniu kwalifikacji na poziomach 1–4, należy zatem spodziewać się wkrótce zmian w tym systemie.

6.3. Korzystanie z systemu kwalifikacji z pozycji osoby uczącej się

Narodowa agencja zarządzająca Irlandzką Ramą Kwalifikacji zapewnia użytkownikom, tj. wszystkim osobom uczącym się, które podjęły lub planują podjęcie działań zmierzających do nabycia danej kwalifikacji bazę najważniejszych danych – Qualifax (<https://www.qualifax.ie/>, dostęp 10.06.2022). Baza ta jest portalem przygotowanym z myślą o różnych użytkownikach, który ma służyć jako „one stop shop” – miejsce zdobycia wszystkich najważniejszych informacji dotyczących możliwości kształcenia wyższego i ustawicznego w Irlandii. Strona jest adresowana do uczniów, ich rodziców i opiekunów, absolwentów różnych typów szkół, osób sprawujących opiekę nad innymi, doradców zawodowych, tutorów czy mentorów pracujących z osobami potrzebującymi wsparcia w zakresie planowania dalszego rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

Strona oferuje trzy podstawowe usługi:

- możliwość wyszukiwania opisów dostępnych szkoleń, kursów i programów przygotowujących do uzyskania danej kwalifikacji,
- wykonanie testu online sprawdzającego ogólne predyspozycje osoby zainteresowanej kształceniem,
- możliwość zapoznania się z opisami kwalifikacji certyfikowanymi w ramach krajowych ram.

Proponowany test jest pomocą w ocenie zainteresowań osoby związanych z rodzajem pracy czy aktywności, które chciałaby podjąć (np. architekt czy weterynarz), typem preferowanych czynności w ramach danej pracy (opieka nad chorą osobą czy praca w laboratorium) oraz zainteresowań określonymi polami wiedzy (biologia czy geografia). Test składa się z trzech arkuszy, a jego wynik pozwala określić w ogólny sposób, czy wykonująca go osoba preferuje: 1. aktywność wykonywaną na dworze; 2. aktywność praktyczną; 3. aktywność badawczą; 4. aktywności wymagające kreatywności; 5. aktywności związane z prowadzeniem działalności biznesowej; 6. prace biurowe; 7. pracę z ludźmi. Po wykonaniu testu osoba otrzymuje personalizowaną ofertę kierunków studiów na uczelniach wyższych oraz kwalifikowanych kursów i szkoleń odpowiadających jej zainteresowaniom.

6.4. Instytucje oferujące programy i szkolenia podlegające procedurze certyfikowania przez QQI

6.4.1. Krótkie programy uczenia się przez całe życie

Szczególną opcją w kontekście kwalifikacji na poziomie 1 i 2 są kursy i szkolenia oferowane na różnych poziomach w ramach programu uczenia się przez całe życie. Trwają one zazwyczaj od 6 tygodni do 2 lat, ale do certyfikacji dopuszcza się także szkolenia krótsze niż 6 tygodni lub dłuższe niż 2 lata. W programach może wziąć udział każda osoba (niezależnie od jej wieku), która chciałaby nabyć określone kompetencje.

6.4.2. Programy dla młodzieży, która przerwała naukę

W ramach systemu działa także program Youthreach, adresowany do młodych ludzi w wieku 15–20 lat, którzy po przerwaniu edukacji bez świadectwa ukończenia szkoły chcieliby rozpocząć uczenie się nowych kompetencji, zarówno odnoszących się do ogólnego rozwoju osobistego, jak kompetencji i kwalifikacji zawodowych zwiększających szanse tej osoby na rynku pracy. Inną tego typu inicjatywą jest Inicjatywa Powrotu do Edukacji (Back to Education Initiative), adresowana do młodych dorosłych osób, które przerwały formalną edukację bez świadectwa ukończenia szkoły. Oferta kierowana do nich obejmuje programy dotyczące m.in. podnoszenia kompetencji elementarnych: czytania, pisania i liczenia, opieki nad dzieckiem (dla młodych/młodocianych rodziców), radzenia sobie w codziennych sytuacjach życiowych (np. formalności urzędowe, edukacja ekonomiczna, zarządzanie pieniędzmi), przygotowywanie posiłków, troska o zdrowie i bezpieczeństwo.

6.4.3. Programy dla osób ze zróżnicowanymi doświadczeniami życiowymi

W ramach krajowego systemu zdobywania kwalifikacji działają także programy podnoszące kompetencje elementarne czytania, pisania i liczenia osób w różnym wieku (np. osób w podeszłym wieku, zagrożonych chorobą Alzheimera) oraz z różnymi doświadczeniami życiowymi (*who come from all walks of life and have different reasons for wanting to improve their reading, writing, spelling and maths*). Zakłada się, że wśród tych osób mogą być także osoby z doświadczeniem migracji, dla których język angielski może być językiem obcym.

6.4.4. Programy dla osób z doświadczeniem wykluczenia społecznego i osób z nimi pracujących

Część proponowanych programów adresowana jest do osób z trudnościami wynikającymi np. z wykluczenia społecznego, niepełnosprawności, bezrobocia czy ubóstwa. Programy te oferuje sieć instytucji w ramach National Learning Network, a ich celem jest głównie wsparcie w reintegracji społecznej i znalezieniu pracy. Ta sama sieć edukacyjna organizuje także szkolenia w ramach doskonalenia zawodowego (Continual Professional Development, CPD) dla osób pracujących w zawodach pomocowych, z osobami bezrobotnymi i wykluczonymi z rynku pracy, osobami z niepełnosprawnościami i chorobami.

6.5. Przykłady kwalifikacji na poziomie 1 i 2

W irlandzkim systemie kwalifikacji opisano (stan na 10.06.2022 r.) 25 kwalifikacji na poziomie 1 i 52 kwalifikacje na poziomie 2. Każdy opis zawiera następujące elementy:

- nazwę kwalifikacji,
- nazwę instytucji certyfikującej
- dane kursu – kod i typ,

- przyporządkowanie programu do poziomu Narodowej Ramy Kwalifikacji,
- informacje, gdzie należy się zgłosić na szkolenie przygotowujące do otrzymania kwalifikacji,
- informacje o tym, kto może być uczestnikiem szkoleń,
- miejsce prowadzenia szkolenia,
- datę rozpoczęcia szkolenia; mogą to także być informacje o tym, że do szkolenia można dołączyć w każdej chwili, np. w każdy poniedziałek, pierwszego dnia każdego miesiąca,
- czas trwania szkolenia,
- opłaty – jeśli są,
- wymagania wstępne lub informację o braku warunków brzegowych,
- wsparcie finansowe, np. czy jest możliwość zwrotu kosztów dojazdu na zajęcia, czy pobierane są składki na materiały potrzebne do pracy,
- treści realizowane w czasie kursu,
- możliwości certyfikowania – typ certyfikatu i warunki jego otrzymania,
- dodatkowe komentarze, typowe pytania i odpowiedzi,
- możliwości dalszego kształcenia,
- adres instytucji prowadzącej/prowadzących szkolenie, w tym adres mailowy i telefon do osoby kontaktowej,
- link do strony internetowej organizacji prowadzącej szkolenie/certyfikację.

Jak wspomniano powyżej, w koncepcji horyzontalnego uczenia się przez całe życie zakłada się, że integralny rozwój osoby w każdym wieku może być wspierany w co najmniej pięciu najważniejszych obszarach, w zakresie: rozwijania kompetencji poznawczych, edukacji moralnej i obywatelskiej, służby na rzecz społeczeństwa, rozwoju fizycznego i podnoszenia kompetencji zawodowych. Kompetencje w powyższych zakresach mogą być nabywane na różnym poziomie złożoności, również na poziomie najniższym – 1. Omówione poniżej przykłady odnoszą się do wspierania rozwoju i funkcjonowania osób nabywających te kompetencje zarówno w sferze poznawczej, jak i społecznej i ogólnorozwojowej. W opisach szkoleń ich organizatorzy z satysfakcją podkreślają, że ponad 90% absolwentów kontynuuje edukację na kolejnych poziomach zaawansowania, co pokazuje wysoki poziom motywacji uczestników do uczenia się i pogłębiania kompetencji oraz potwierdzania kwalifikacji. System kwalifikacji zapewniający możliwość kontynuowania procesu uczenia się odpowiada na podstawowe potrzeby uczniów: potrzebę dostrzeżenia i nagrodzenia ich wysiłków oraz właściwą każdemu człowiekowi potrzebę rozwoju.

6.5.1. Przykłady kwalifikacji – poziom 1

Poniżej przedstawiono kilka różnorodnych przykładów programów umożliwiających zdobycie kwalifikacji na poziomie 1 irlandzkiej NFQ. Szczegółowe opisy znajdują się na platformie Qualifax (pod linkiem: https://www.qualifax.ie/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=258, dostęp 10.06.2022).

Przykład 1

Podstawy obsługi komputera – laptopy i tablety dla początkujących

Kursy dotyczące podstawowych zagadnień obsługi urządzeń takich, jak komputery i tablety oferowane są na każdym poziomie irlandzkiej NQF. Kwalifikacje niższego stopnia (poziom 1) umożliwiają podjęcie zajęć w programach na stopniach wyższych (2, 3 i kolejnych). Treści kursów dotyczą podstawowych zagadnień technicznych, ale obejmują także kwestie dotyczące korzyści i trudności oraz zagrożeń powstających w czasie używania tych urządzeń. Na poziomie 1 uczestnicy nabywają podstawowe umiejętności tworzenia dokumentów, drukowania, zapisywania, tworzenia folderów, obsługi poczty elektronicznej oraz bezpiecznego korzystania z zasobów internetu.

Przykład 2

Gotowanie – wprowadzenie

Program przygotowany jest dla wszystkich osób, które chcą zdobyć podstawową wiedzę w zakresie planowania i przygotowywania zdrowych posiłków, zarówno na poziomie świadomościowym, jak i praktycznym. Ma charakter praktycznych zajęć, podczas których uczestnicy ćwiczą także umiejętności elementarne czytania, pisania i liczenia. Kurs trwa od października do maja, spotkania odbywają się raz w tygodniu przez 14 kolejnych tygodni. Dla osób, które uzyskały kwalifikacje na poziomie 1 istnieje możliwość kontynuowania programu na poziomie 2 i 3.

Przykład 3

Angielski jako język obcy

Kurs prowadzący do zdobycia kwalifikacji w zakresie znajomości języka angielskiego jako obcego obejmuje 64 godziny zajęć, które odbywają się w małych grupach dwa razy w tygodniu od listopada do czerwca. Program obejmuje nabywanie kompetencji w zakresie języka angielskiego w obszarze pisania, czytania, słuchania i mówienia. Jest otwarty dla każdej dorosłej zainteresowanej osoby, która ma motywację do uczenia się i kompetencje poznawcze (*ability to acquire the knowledge*) umożliwiające jej uczenie się języka obcego.

6.5.2. Przykłady kwalifikacji – poziom 2

Zgodnie z zasadą komplementarności kwalifikacji certyfikowanych w irlandzkiej Krajowej Ramie Kwalifikacji część kwalifikacji dostępnych na poziomie 2 jest kontynuacją procesu nabywania kwalifikacji rozpoczętego na poziomie 1. W ich opisach zaznaczono, że rozpoczęcie starania się o kwalifikacje na poziomie 2 wymaga przedstawienia certyfikatu kwalifikacji z poziomu 1 lub udziału w spotkaniu oceniającym wstępne kompetencje kandydata. Przykładami kursów pozwalających na kontynuowanie procesu nabywania określonych kwalifikacji są te dotyczące wspierania ogólnego rozwoju poznawczego, w tym kompetencji elementarnych czytania, pisania i liczenia, szkolenia z zakresu podnoszenia kompetencji informatycznych oraz szkolenia językowe w zakresie języka ojczystego lub angielskiego jako języka obcego, czy też szkolenia kulinarne.

Niektóre z kursów na poziomie 2 mają charakter nowatorski i przeznaczone są dla szerokiego grona odbiorców, którzy nie tylko chcą nabyć określoną wiedzę czy umiejętności, ale mają potrzebę (wewnętrzną lub zewnętrzną) certyfikowania tych kompetencji. Należą do nich np. szkolenie *Lokalna historia i środowisko*, czy też programy uczące różnych rodzajów rękodzieła.

Przykład 1

Dostępność (Access)

Program jest przewidziany dla osób z niepełnosprawnością intelektualną lekkiego stopnia i koncentruje się na uczeniu kompetencji społecznych, sprawczości, umiejętności poszukiwania pracy. Uczestnikom zapewnia się też możliwość odbycia praktyk zawodowych i dokonania oceny potrzeb i możliwości, mocnych i słabych stron oraz kompetencji do pracy w określonych zawodach. Program jest przeznaczony dla osób dorosłych i zapewnia także kontynuację uczenia się umiejętności czytania, pisanie i liczenia tak, żeby osoba uczestnicząca w programie mogła być jak najbardziej niezależna i podejmować decyzje dotyczące codziennego funkcjonowania. Służą temu zajęcia, które odbywają się w środowisku, nie tylko w salach szkoleniowych.

Przykład 2

Dostępność – umiejętności potrzebne w codziennym życiu (Access – Skills for Life)

Program przeznaczony jest dla osób z niepełnosprawnościami, a jego cel to zapewnienie możliwości uczenia się kompetencji i umiejętności potrzebnych do niezależnego życia w lokalnej społeczności, jak np. podstawowe umiejętności planowania budżetu domowego, prowadzenie zdrowego stylu życia, troska o zdrowie wyrażająca się umiejętnością kontrolowania stanu zdrowia (np. pomiar cukru), przygotowywanie zbilansowanych posiłków, troska o środowisko lokalne. Podstawą działań jest podejście skoncentrowane na osobie (*person centred approach*), dlatego program oferuje się w zindywidualizowany sposób, dostosowany do potrzeb i możliwości uczestników.

Przykład 3

Powrót do edukacji (Back to Education Initiative BTEI)

Inicjatywa przeznaczona jest dla osób dorosłych, które przerwały edukację i nie otrzymały świadectwa ukończenia szkoły. Programy te oferują możliwość nabycia kwalifikacji na poziomach 2–6. Zajęcia odbywają się w godzinach, które umożliwiają uczestnikom łączenie różnych ról i zadań życiowych, np. uczenie się i kontynuowanie pracy lub uczenie się i prowadzenie rodziny, w tym opieka nad dziećmi czy innymi osobami zależnymi. Programy BTEI są bezpłatne i otwarte dla każdej osoby, która chce kontynuować edukację i nie ma świadectwa ukończenia szkoły średniej (Leaving Certificate). Z programów mogą korzystać także osoby z niepełnosprawnościami, osoby bezrobotne i w trudnej sytuacji życiowej korzystające z pomocy społecznej. Programy oferowane są przez różne instytucje, a w procesie rekrutacji doradza się potencjalnym uczestnikom wybór opcji kształcenia najlepiej dostosowanej do ich potrzeb.

Przykład 4

Matematyka dla początkujących

Program przeznaczony jest dla osób dorosłych, które chciałyby podnieść poziom swoich kompetencji w zakresie liczenia – dodawania, odejmowania, mnożenia i dzielenia – oraz zastosowania tych umiejętności w codziennym życiu. Ukończenie programu i certyfikat poziomu 2 umożliwi kontynuację uczenia się na poziomie 3 i kolejnych.

Przykład 5

Lokalna historia i środowisko

Program przeznaczony jest dla osób zainteresowanych poszerzaniem wiedzy o historii lokalnej społeczności i mających motywację do podejmowania działań na rzecz rozwoju środowiska lokalnego. Spotkania są bezpłatne, odbywają się raz w tygodniu w okresie od września do maja.

Przykład 6

Podstawy szycia

Program oferuje uczenie się podstaw szycia i jest przeznaczony dla każdej zainteresowanej osoby. Uczestnicy poznają urządzenia przydatne w procesie szycia, uczą się zarówno szycia nowych elementów, jak i naprawiania, przerabiania i cerowania. Każdy uczestnik może stworzyć i wykonać własny projekt lub zrealizować go według zaproponowanego wzoru. Certyfikat kursu na poziomie 2 umożliwia uczenie się umiejętności szycia na kolejnych poziomach.

Przykład 7

Sztuki wizualne

Program umożliwia uczestnikom uczenie się malowania, rysowania i tworzenia prac plastycznych z wykorzystaniem różnego rodzaju farb, węgla, atramentu, gliny, kredek. Stanowi wprowadzenie w świat zarówno odbierania, jak i tworzenia sztuki. Kurs przeznaczony jest dla każdej zainteresowanej osoby, nie są wymagane wcześniejsze doświadczenia w tworzeniu prac plastycznych. Ukończenie programu na poziomie 2 umożliwia kontynuację nabywania kompetencji w tym zakresie na poziomie 3 i wyższych.

Przykład 8

Program rehabilitacyjny Turas

Dwuletni program rehabilitacyjny jest przeznaczony dla osób doświadczających wykluczenia społecznego. Obejmuje uczenie się kompetencji osobistych i społecznych, umiejętności podejmowania decyzji, samodzielności w zakresie organizowania czasu wolnego oraz kompetencji potrzebnych w wejściu lub w powrocie na rynek pracy. Program ma charakter zajęć grupowych, co sprzyja nawiązywaniu relacji społecznych i pomaga w wyjściu z izolacji społecznej.

W systemie kwalifikacji na poziomie 1 i 2 funkcjonującym w Irlandii wyraźnie dostrzegalne jest połączenie szkoleń oraz ich certyfikowania. Dla użytkownika systemu znaczenie ma możliwość

wyboru spośród rozmaitych opcji uczenia się przez całe życie, a certyfikat jest nieodłącznym elementem takiego szkolenia. Zakłada się, że szkolenia na poziomie 1 i 2 przeznaczone są dla wszystkich osób zainteresowanych udziałem w nich (w większości kursów pojawia się jedynie informacja, że wymaganiem wstępnym jest umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie w języku, w którym odbywa się szkolenie). Celem certyfikacji jest nie tyle wprowadzenie uczestnika na rynek pracy, ile dostarczenie możliwości uczenia się przez całe życie i szans rozwoju.

7. Analiza doświadczeń potwierdzania kompetencji na poziomie 1 i 2 stosowanych na Malcie

7.1. Maltańska Rama Kwalifikacji

Maltańska Rama Kwalifikacji (MQF) zasadniczo jest tożsama z Europejską Ramą Kwalifikacji, posiada jednak dwa dodatkowe stopnie poniżej poziomu 1 – poziom wstępny A i poziom wstępny B. W chwili obecnej brak jednak szczegółowych informacji dotyczących zasad certyfikowania kursów i szkoleń na tych poziomach.

8	Doctoral Degree	
7	Master`s Degree Post-graduate Diploma Post-graduate Certificate	
6	Bachelor`s Degree	
5	Undergraduate Diploma Undergraduate Certificate	VET Higher Diploma Foundation Degree
4	Matriculation Certificate Advanced Level Intermediate Level	VET Diploma (iv)
3	General Education SEC Grade 1-5	VET Level 3 (iii)
2	General Education Level 2 SEC Grade 6-7	VET Level 2 (ii)
1	General Education Level 1 School Leaving Certificate	VET Level 1 (i)
B	Introductory Level B*	
A	Introductory Level A*	

*Dla poziomów A i B nie opracowano jeszcze regulacji

Adnotacje

- I. Pełna kwalifikacja zawodowa (VET) na poziomie 1 powinna być traktowana na równi z pełnym świadectwem ukończenia szkoły średniej i profilu (Full Secondary School Certificate and Profile – SSC&P) na poziomie 1.
- II. Pełna kwalifikacja zawodowa (VET) na poziomie 2 powinna być traktowana na równi z 4 przedmiotami świadectwa ukończenia szkoły średniej (Secondary Education Certificate – SEC) z 6 i 7 roku nauki.
- III. Kwalifikacja zawodowa (VET) na poziomie 3 powinna być traktowana na równi z 6 przedmiotami świadectwa ukończenia szkoły średniej (Secondary Education Certificate – SEC) z 1 do 5 roku nauki.
- IV. Dyplom zawodowy (VET) powinien być traktowany na równi ze świadectwem maturalnym (Matriculation Certificate).

Rys. 6. Maltańska Rama Kwalifikacji

Źródło: <https://ncfhecms.gov.mt/en/Pages/MQF.aspx>, dostęp 26.06.2022.

7.2. Instytucja certyfikująca – Malta Further and Higher Education Authority

System potwierdzania kwalifikacji na Malcie jest kompleksowy i obejmuje większość programów i szkoleń prowadzonych przez uniwersytety i inne instytucje oferujące edukację na poziomie wyższym, instytucje edukacji ustawicznej, centra edukacji ustawicznej oraz centra nauczania (Tuition Centres). Instytucją certyfikującą jest The Malta Further and Higher Education Authority MFHEA, (<http://qualifications.ncfhe.gov.mt/#/dashboard>, dostęp 10.06.2022). Cel jej działań to zapewnienie wysokiej jakości edukacji na każdym poziomie tak, aby tworzyć wspólnotę osób uczących się, realizujących swoje zamierzenia i budujących lepszą przyszłość. Instytucja zapewnia, że jej działania są niezależne, transparentne i mają charakter międzynarodowy.

Przepisy dotyczące edukacji wyższej i ustawicznej stanowią, że każda instytucja, która prowadzi programy edukacyjne, kursy i szkolenia na każdym z poziomów Maltańskiej Ramy Kwalifikacji powinna posiadać certyfikację (akredytację) nadaną przez MFHEA. Zatem, aby określić, czy dany program lub szkolenie jest „certyfikowane”, powinny one przejść proces certyfikacji w MFHEA, zostać przypisane do danego poziomu Maltańskiej Ramy Kwalifikacji i znajdować się w bazie programów certyfikowanych tej instytucji. Programy mogą być także certyfikowane wspólnie w ramach europejskiej sieci ENIC-NARIC*; jeśli dany program otrzymał certyfikat zgodny z Europejską Ramą Kwalifikacji w innym kraju, certyfikat ten jest uznawany także na Malcie i może być wpisany do bazy programów certyfikowanych MFHEA.

Malta Further and Higher Education Authority prowadzi rejestr wszystkich instytucji organizujących certyfikowane programy, kursy i szkolenia. Do tego systemu nie należy jedynie kilka instytucji, którym przyznano prawo wydawania własnych certyfikatów; są to: University of Malta (kwalifikacje do poziomu 8), Malta College of Arts, Science and Technology (kwalifikacje do poziomu 7) oraz Institution of Tourism Studies (kwalifikacje do poziomu 5). Legislacje maltańskie określają także jednoznacznie, jakie szkolenia nie mogą być certyfikowane przez MFHEA, a są to: krótkie programy kończące się tylko potwierdzeniem uczestnictwa, programy w ramach doskonalenia zawodowego (Continual Professional Development, CPD) prowadzone przez instytucje powołane do prowadzenia takich szkoleń dla osób pracujących w danym zawodzie, programy, które z założenia nie były planowane zgodnie z założeniami MQF i nie mogą być przypisane do żadnego z poziomów MQF oraz programy opracowane na potrzeby danej instytucji do wyłącznego użytku w ramach danej instytucji, co jest potwierdzone w nazwie świadectwa wydawanego po zakończeniu takiego programu.

* ENIC - (European Network of National Information Centres for academic recognition and mobility) to sieć krajowych ośrodków informacji nt. uznawalności akademickiej i mobilności środowisk akademickich.
NARIC - (National Academic Recognition and Information Centre) sieć ośrodków celu nawiązania efektywnej, bliższej współpracy między państwami w zakresie uznawalności wykształcenia do celów akademickich i wspierania systemu uznawania kwalifikacji do celów zawodowych.

7.3. Instytucje prowadzące programy/szkolenia oraz instytucje posiadające prawo certyfikowania

Baza danych przygotowana przez MFHEA zawiera informacje o każdej z ponad 200 instytucji, które posiadają licencję na prowadzenie certyfikowanych programów, szkoleń i kursów (<http://qualifications.ncfhe.gov.mt/#/institutions>, dostęp 10.06.2022). Każdy opis zawiera:

- nazwę instytucji,
- numer licencji,
- imię i nazwisko dyrektora,
- kategorię licencji (np. instytucja edukacji ustawicznej),
- status licencji (pełna lub częściowa),
- okres, na który licencja została nadana (zazwyczaj jest to 10 lat),
- adres strony internetowej, adres korespondencyjny.

Jeśli to potrzebne, w opisie pojawiają się także dodatkowe komentarze, mówiące o tym, że szkolenia przeznaczone są dla danej grupy osób – np. osób z niepełnosprawnością intelektualną. Instytucje te prowadzą szkolenia i wydają certyfikaty na różnych poziomach, zgodnie z wymaganiami MQF (<https://mfhea.mt/list-of-licensed-providers-and-accredited-programmes/>, dostęp 10.06.2022). Osoby zainteresowane mogą także na tej stronie znaleźć listę instytucji, które utraciły prawo do prowadzenia szkoleń certyfikowanych oraz listę zagranicznych programów i kursów, które posiadają podwójną certyfikację i są wpisane zarówno do baz zagranicznych, jak i do bazy maltańskich programów certyfikowanych.

Przykładowy opis instytucji:

Nazwa instytucji: Akademia tańca

Numer licencji: 2015-004

Dyrektor: Ms. Rowena Grech

Kategoria licencji: Instytucja Edukacji Wyższej i Ustawicznej

Status licencji: pełna

Okres, na który wydana jest licencja: 05/2016–04/2027

Strona internetowa: <http://dancearts.com.mt/>

Adres: Academy of Dance Arts, Valletta Road, Mosta, Malta, MST 9012

Komentarz: –

7.4. System opisu kwalifikacji

System opisu kwalifikacji przygotowany jest w postaci elektronicznej. Każdy opis zawiera następujące informacje:

1. Tytuł programu/szkolenia
2. Instytucja/instytucje zapewniające program/szkolenie
3. Instytucja certyfikująca

4. Obszar, w którym nabywane są kwalifikacje – każdy program przyporządkowany jest do jednej z 11 kategorii: 00 – ogólne programy i kwalifikacje; 01 – edukacja; 02 – nauki humanistyczne i sztuka; 03 – nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja; 04 – biznes, administracja i nauki prawne; 05 – nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka; 06 – technologia informacyjna i komunikacyjna; 07 – inżynieria, produkcja, prace konstruktorskie; 08 – rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo i weterynaria; 09 – zdrowie i opieka społeczna; 10 – usługi
5. Typ kwalifikacji (krajowa czy zagraniczna); typ zaświadczenia (certyfikat, zaświadczenie, dyplom itp.)
6. Poziom EFQ
7. Poziom MQF

7.5. Proces potwierdzania kompetencji

Proces potwierdzania kwalifikacji prowadzony jest w ramach MFHEA przez Malta Qualifications Recognition Information Centre (MQRIC, <https://mfhea.mt/academic-qualifications/>, dostęp 10.06.2022). Każda osoba zainteresowana potwierdzeniem kwalifikacji może złożyć aplikację i po uiszczeniu opłaty uzyskać potwierdzenie kwalifikacji zdobytych na Malcie lub w innym kraju, przesyłając otrzymane w czasie programów i kursów zaświadczenia, certyfikaty czy dyplomy. Kwota opłaty zależna jest od zakresu działań, które muszą być podjęte w procesie potwierdzania: jeśli certyfikat wydany był przez instytucję prowadzącą programy zgodnie z systemem EQF i kwalifikacja znajduje się w bazie MFHEA, opłata wynosi 10 euro; jeśli certyfikat wydany jest na Malcie, ale przez instytucję nieposiadającą certyfikatu MQF – osoba zainteresowana płaci dwukrotność tej kwoty (20 euro). W przypadku wniosku o potwierdzenie kwalifikacji nabytych za granicą i nieznajdujących się w bazie kwalifikacji MFHEA opłata wzrasta do 50 euro. Osoby w trudnej sytuacji materialnej mogą zgłosić potrzebę wsparcia finansowego, przysługuje ona np. imigrantom. Potwierdzenie kwalifikacji może posłużyć np. w celu podjęcia dalszej edukacji, podjęcia pracy lub składania wniosku o awans, aplikowania o stypendium lub wsparcie finansowe, a także jako dokument dodatkowy przy staraniu się o wizę czy obywatelstwo. Informacje dla osób zainteresowanych otrzymaniem dokumentu potwierdzającego kwalifikacje zamieszczone są na stronie internetowej MQRIC. Zawiera ona zarówno dokładne informacje opisujące ten proces krok po kroku, jak i instrukcje przygotowane w formie instruktażowego filmu video (<https://www.youtube.com/watch?v=ICM46VxMh2s>, dostęp 10.06.2022).

7.6. Przykłady kwalifikacji na poziomie 1 i 2

Maltański system programów i szkoleń certyfikujących oraz potwierdzania kompetencji rozwija się dynamicznie, także w obszarze potwierdzania kwalifikacji na poziomie 1 i 2. W czasie pięciu miesięcy pracy nad niniejszą ekspertyzą liczba opisanych w bazie MFHEA kwalifikacji na poziomie 1 wzrosła ze 154 do 169, zaś kwalifikacji na poziomie 2 – z 270 do 314 (<http://qualifications.ncfhe.gov.mt/#/qualifications>, dostęp z dnia 11.06.2022). Kwalifikacje, które można zdobyć na poziomie

1 i 2 należą do wszystkich grup kwalifikacji: odnoszą się do podnoszenia poziomu kompetencji ogólnych, zwłaszcza w obszarze komunikacji w różnych językach, sztuki – szczególnie w obszarze rękodzieła artystycznego i użytkowego, rolnictwa, usług, zdrowia i kultury fizycznej.

Duża liczba kwalifikacji opisanych na poziomach 1 i 2 dotyczy kompetencji językowych, w rozmaitych językach. Oferowane są zatem programy i szkolenia oraz możliwość certyfikowania kompetencji w zakresie języka arabskiego, niemieckiego, francuskiego, węgierskiego, japońskiego, portugalskiego, rosyjskiego, hiszpańskiego, chińskiego, współczesnego greckiego, polskiego oraz łaciny. Na poziomie 1 oferowany jest też roczny certyfikowany kurs medycznego języka maltańskiego – Award in Medical Maltese, pomyślany jako kurs dla osób planujących pracować w tym kraju rozmaitych zawodach medycznych (nie tylko jako lekarze czy pielęgniarki, ale także np. opiekunowie osób chorych).

Certyfikowane kursy na poziomie 1 i 2 obejmują często zajęcia z zakresu sztuki użytkowej, sztuki ludowej czy rękodzieła. Zainteresowane osoby mogą np. zdobyć pod okiem nauczycieli-artystów certyfikat wykonywania tradycyjnych maltańskich ozdób ganutell.



Rys. 7. Tradycyjna maltańska sztuka wykonywania kwiatów z drucików i koralików – Ganutell

Źródło: <https://ichmalta.gov.mt/mt/processi-tal-element/>, pobrano 21.12.2023

Wśród oferty kursów na poziomie 1 i 2 są także kursy certyfikowane podwójnie: na poziomie 1 sześć ofert dotyczy kwalifikacji w zakresie znajomości języka angielskiego jako obcego, a jedna kwalifikacja – podstaw obsługi klienta; na poziomie 2 opisano 57 kwalifikacji uznawanych na Malcie, ale certyfikowanych uprzednio przez instytucje zagraniczne. Obejmują one kwalifikacje z różnych obszarów, m.in. tańca, sztuki teatralnej, technologii informacyjnej i komputerowej, sportu, transportu i logistyki, usług (np. obsługi klienta w różnych branżach), rachunkowości

i bankowości, procedur biurowych, podstaw bezpieczeństwa i higieny pracy. Instytucje certyfikujące są najczęściej zlokalizowane w Wielkiej Brytanii, ale spora grupa kompetencji artystycznych potwierdzana jest przez Graded Qualifications Alliance – międzynarodową organizację certyfikującą działającą na polu sztuki tanecznej i sztuk teatralnych, umożliwiającą potwierdzenie kompetencji w tym zakresie zarówno w celach związanych z rozwojem osobistym, jak też na potrzeby zatrudnienia, np. w teatrach i instytucjach kultury w różnych krajach.

Programy na poziomie 1 obejmują nabywanie wiedzy i kompetencji w różnych zakresach; dalej zamieszczono kilkanaście przykładów z różnych dziedzin.

7.6.1. Programy i kwalifikacje – poziom 1

Programy ogólnorozwojowe:

- Zdrowe odżywianie i przygotowywanie posiłków
- Pielęgnacja, dbanie o urodę, kosmetyka

Programy z zakresu rolnictwa:

- Podstawy agrobiznesu
- Hodowla zwierząt i umiejętności ogrodnicze
- Leśnictwo
- Bartnictwo i hodowla pszczół
- Techniki agronomiczne
- Stosowanie pestycydów

Programy zawodowe:

- Podstawowe umiejętności biurowe
- Podstawy hotelarstwa
- Podstawy opieki nad osobami chorymi i zależnymi
- Podstawy fryzjerstwa
- Przygotowywanie, gotowanie i serwowanie posiłków

Programy nauki rękodziela użytkowego i artystycznego:

- Techniki prac z koralami i koralikami
- Makrama
- Haft
- Technika ganutell
- Kreatywne dziewiarstwo
- Wykonanie kart i karnetów okolicznościowych
- Koronki szydełkowe
- Rękodzieło artystyczne z recyklingu
- Wstążkarstwo

Programy sportowe:

- Aikido

Programy nauki języków obcych:

Kilkanaście programów uczenia się współczesnych języków ze wszystkich kontynentów

Programy i certyfikaty nabywania umiejętności podstawowych – dla osób z niepełnosprawnościami:

- Umiejętności ogólne (czytanie, pisanie, liczenie, samoobsługa, samostanowienie)
- Niezależne życie

Przykładowe opisy szczegółowe

Przykład 1

Wprowadzenie do uprawy roślin

Szkolenie zapewnia zdobycie podstawowej wiedzy i umiejętności w zakresie uprawy roślin, zarówno od strony praktycznej, jak i naukowej oraz artystycznej. Uczestnicy zapoznają się z podstawowymi zasadami uprawy roślin, także w kontekście historycznym, np. kiedy i dlaczego człowiek zaczął uprawiać rośliny oraz jak na uprawę roślin wpłynęły procesy uprzemysłowienia i odkrycia naukowe. Wpływ tych procesów będzie analizowany w kontekście współczesnych metod uprawy roślin – konwencjonalnych, wspieranych sztucznymi nawozami i pestycydami lub organicznych, ekologicznych. W programie zapewniane są wizyty szkoleniowe w gospodarstwach, gdzie uczestnicy mogą nabyć praktykę w zakresie podstaw uprawy roślin.

Kurs jest oferowany uczestnikom, którzy mają co najmniej 16 lat, umieją czytać i pisać i są gotowi brać udział w zajęciach stacjonarnych. Przydatna, ale niekonieczna jest umiejętność posługiwania się komputerem i tabletem. Program kończy się testem; wymagane jest jego zaliczenie na poziomie co najmniej 50%. Za udział w kursie uczestnik zdobywa jeden punkt ECVET (The European Credit System for Vocational Education and Training – Europejski System Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym) oraz osiąga efekty uczenia się w obszarze wiedzy:

1. Zna zasady konwencjonalnego, zrównoważonego i ekologicznego uprawiania roślin
2. Odróżnia ogrodnictwo konwencjonalne i ekologiczne
3. Jest świadomy zasad stosowania syntetycznych i organicznych pestycydów i nawozów
4. Jest świadomy istnienia pożytecznych i szkodliwych owadów i w obszarze umiejętności:
 1. Rozumie kontekst i ocenia wartości merytoryczne prezentowanych informacji
 2. Stosuje zasady używania pestycydów organicznych i nawozów organicznych
 3. Stosuje zasady prowadzenia kontroli biologicznej w uprawie roślin.

W opisie kursu przedstawiono także adresy instytucji prowadzącej szkolenie i instytucji certyfikującej oraz terminy rozpoczęcia kolejnych edycji i terminy zaliczeń.

7.6.2. Programy i kwalifikacje – poziom 2

System programów i potwierdzania kompetencji na Malcie zapewnia możliwość kontynuowania uczenia się na kolejnych poziomach, większość programów ma zatem ofertę dla poziomów 1, 2 i 3.

Przykłady programów i certyfikatów na poziomie 2

Programy nauki rękodzieła użytkowego i artystycznego, programy sportowe, programy nauki języków obcych i programy rozwoju osobistego na poziomie 2 są często kontynuacją programów z poziomu 1, ale można także wybrać odrębne tematycznie oferty uwzględniające charakter kwalifikacji na poziomie 2.

Programy ogólnorozwojowe:

- Program radzenia sobie z agresją – policz do 10
- Jak napisać CV, jak odkryć moje talenty?

Kursy zawodowe:

- Umiejętności biurowe – moja pierwsza praca w biurze
- Księgowość
- Pomocnik betoniarza
- Murarz
- Tynkarz
- Płytkarz
- Techniki używania defibrylatora zewnętrznego i techniki ratowania życia

Przykładowe opisy szczegółowe

Przykład 1

Język maltański jako język obcy

Kurs przeznaczony jest dla obcokrajowców, którzy chcą poznać podstawy języka maltańskiego i uczyć się go w czterech obszarach: czytania, pisania, słuchania i mówienia. Kurs na poziomie 2 MQF przeznaczony jest dla osób posiadających certyfikat ukończenia kursu na poziomie 1 lub osób, które zaliczyły test wstępny pozwalający im kontynuować naukę języka na tym poziomie. Celem jest opanowanie języka potrzebnego do codziennej komunikacji w życiu osobistym i w pracy, a w konsekwencji – podniesienie poziomu możliwości bycia zatrudnionym (*employability*).

Przykład 2

Certyfikowany tester urządzeń gazowych

Celem programu jest zapoznanie z podstawowymi technikami sprawdzania urządzeń gazowych. Uczestnicy poznają procedurę sprawdzania urządzeń i zapoznają się z niebezpieczeństwami związanymi z pracą z gazami łatwopalnymi i toksycznymi oraz procedurami bezpieczeństwa

i higieny pracy. Kandydaci muszą umieć czytać i pisać. Certyfikat otrzymują osoby, które zdadzą część teoretyczną i praktyczną kursu. Efekty uczenia się obejmują efekty specyficzne dla nabywanych umiejętności, np.: uczestnik umie stosować urządzenia do sprawdzania poprawności działania urządzeń gazowych, umie zachować się w sytuacji stwierdzenia nieprawidłowego działania urządzenia, wie, jak wezwać pomoc (pogotowie gazowe), zna zasady udzielania pierwszej pomocy oraz posiada umiejętności działania w sytuacji zagrożenia.

Przykład 3

Hydraulik

Kurs trwa pięć miesięcy i zapewnia możliwość nabycia wiedzy i kompetencji potrzebnych do wykonywania prostych prac hydraulicznych w zawodzie asystent hydraulika pracującego z urządzeniami domowymi. Uczestnik programu poznaje podstawowe techniki pracy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy w zawodzie hydraulika. Kandydaci muszą mieć ukończone 16 lat, świadectwo ukończenia szkoły oraz co najmniej dwuletnie doświadczenie w wykonywaniu pracy w zakresie asystowania hydraulikowi. Ocena kompetencji dokonuje się zarówno poprzez testy pisemne, jak też ocenę wykonywania zadań praktycznych.

Przykład 4

Wprowadzenie do umiejętności sprzątania

Program przeznaczony jest dla osób, które nie mają żadnego doświadczenia w zakresie pracy jako sprzątac/sprzątaczką w różnych miejscach. Przeznaczony jest dla osób powyżej 16. roku życia, które chcą podjąć pracę w zawodzie sprzątacza w biurach, hotelach i domach prywatnych. Ocena kompetencji ma charakter ciągły i obejmuje ocenę umiejętności sprzątania, doboru substancji, środków chemicznych i metod czyszczenia, ale także postawy – aktywności, gotowości do podejmowania działania, komunikacji interpersonalnej ze współpracownikami i przełożonymi.

Przykład 5

Techniki opieki nad osobami starszymi i chorymi – We care!

Kurs przeznaczony jest dla osób, które chcą pracować jako opiekunowie osób chorych i starszych. Program obejmuje: zasady i praktykę komunikacji werbalnej i niewerbalnej z pacjentem i przełożonymi/zleceniodawcami, rozumienie i pokonywanie barier w komunikacji, ocenę i doskonalenie własnych kompetencji osobowych oraz umiejętności pracy w grupie, budowanie postawy uczenia się i motywacji do podnoszenia kwalifikacji.

Przykład 6

Sztuka wizualna

W czasie tego 300-godzinowego certyfikowanego kursu uczestnicy nabywają kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia prac w zakresie sztuk wizualnych. Treści obejmują: doskonalenie myślenia kreatywnego, wprowadzenie do pracy grupowej i doświadczania różnic kulturowych, nabycie podstawowych umiejętności technicznych tworzenia prac, dokumentowania dorobku, oceniania i refleksji nad dorobkiem własnym i innych. Certyfikat

poziomu 2 umożliwia kontynuowanie edukacji w zakresie sztuk wizualnych na kolejnych poziomach.

Analizowany materiał doświadczeń maltańskich w zakresie wykorzystywania kwalifikacji na poziomie 1 i 2 pozwala na konkluzję, że certyfikaty uzyskiwane na tych poziomach przede wszystkim potwierdzają nowe kompetencje uczestników szkoleń i warsztatów. Celem zaś owych szkoleń jest nabycie kompetencji potrzebnych do szybkiego zatrudnienia na rynku pracy w charakterze innym niż w pracy wykonywanej wcześniej lub praca w środowisku posługujących się innym językiem niż język ojczysty osoby, która nabywa kwalifikację. Większość kwalifikacji, które można nabyć na poziomie 1 i 2, dotyczy umiejętności ogólnorozwojowych (liczne kursy językowe, kursy rękodzieła czy zajęć, które można wykonywać w czasie wolnym). Szkolenia i certyfikaty dostępne są dla wszystkich osób zainteresowanych (określony jest tylko język, w jakim są prowadzone – maltański lub angielski, co może być kryterium wyboru danego szkolenia). Certyfikaty oferowane na poziomie 1 i 2 są atrakcyjne dla osób w każdym wieku, także dla osób młodych, poniżej 18. roku życia i osób w wieku emerytalnym, mogą je zdobywać osoby o różnym poziomie doświadczenia i wykształcenia, sprzyjają zatem zarówno rozwojowi osobistemu różnych grup osób, jak też integracji społecznej.

8. Znaczenie procedury potwierdzania kwalifikacji na poziomie 1 i 2 dla różnych grup osób w kontekście horyzontalnego uczenia się przez całe życie

8.1. Potwierdzanie kompetencji dla osób z niepełnosprawnościami

Współczesne koncepcje edukacji, rehabilitacji i wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami opierają się na biopsychospołecznym modelu niepełnosprawności i zdrowia. Niepełnosprawność nie jest zatem jedynie rezultatem zaburzenia określonej struktury czy funkcji organizmu, ale także barier doświadczanych na drodze rozwoju osobistego, edukacji i pracy. Zakres powodzenia życiowego lub trudności doświadczanych przez osoby z niepełnosprawnością zależy także od zakresu wsparcia, na jakie może liczyć dana osoba (Twardowski, 2019).

Istotnym elementem w tym procesie jest tworzenie warunków do coraz większej samodzielności i niezależności osób z niepełnosprawnością, zarówno na etapie ich edukacji, jak i dorosłości. Ta niezależność wiąże się zaś bezpośrednio z posiadaniem kompetencji, które umożliwiałyby podjęcie aktywności w środowisku pracy, ale także jak najpełniejszy rozwój osobisty i społeczny. Model takiego podejścia prezentowany jest np. przez fundację ECHO działającą na rzecz rehabilitacji i wsparcia osób niesłyszących i słabosłyszących. Wsparcie rozwoju osoby niesłyszącej nie jest w nim postrzegane jedynie w kategoriach leczenia i terapii; za istotne elementy uznaje się także zapewnienie odpowiednich warunków do pracy zawodowej, odpoczynku, rekreacji, uczestnictwa w kulturze oraz działania w zakresie rzecznictwa i samorzecznictwa (rys. 8).



Rys. 8. Holistyczny Model Wsparcia Osób Niesłyszących Fundacji ECHO

Źródło: <https://fundacja-echo.pl/>, pobrano 22.07.2022

Certyfikowanie nabywanych kompetencji może mieć szczególne znaczenie dla dorosłych osób z różnymi niepełnosprawnościami, zarówno w aspekcie nabywania nowych kompetencji potrzebnych w pracy zawodowej, jak też kompetencji budujących kolejne przestrzenie rozwoju osobistego. Każde bowiem ukończone szkolenie i zdobyty certyfikat (niezależnie od tego, czy przyczyni się do znalezienia, czy do zmiany pracy) są źródłem satysfakcji, podnoszą poczucie własnej wartości oraz ogólne kompetencje poznawcze, emocjonalne i społeczne.

Certyfikowane szkolenia i możliwość uzyskiwania certyfikatów może mieć szczególne znaczenie dla osób z niepełnosprawnościami – uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej (WTZ) lub tych, które nie podjęły żadnej aktywności po zakończeniu edukacji formalnej i przebywają głównie w domach pod opieką innych osób. Uczestnikami zajęć WTZ są młodzież i osoby dorosłe, które po zakończeniu edukacji w wieku 24–25 lat nie podjęły pracy zawodowej – ani na otwartym rynku pracy, ani w warunkach chronionych. Celem warsztatów jest przygotowanie uczestników zajęć do pracy poprzez doskonalenie prostych kompetencji zawodowych, związanych np. z przygotowywaniem posiłków, pracami rękodzielniczymi, ogrodnictwem czy opieką nad

zwierzętami. Zajęcia odbywają się w pracowniach wybieranych przez uczestników ze względu na własne zainteresowania oraz możliwości wykonywania danych czynności.

Nie zawsze jest możliwe podjęcie pracy przez osoby uczęszczające na WTZ – zdarza się, że przebywają one w tych samych lub różnych pracowniach i instytucjach 30–40 lat, aż do wejścia w okres starości.

Dla każdego uczestnika WTZ opracowywany jest indywidualny program terapeutyczny, który w założeniu ma wskazywać ścieżkę wypracowania kompetencji atrakcyjnych dla potencjalnych pracodawców. Poważnym mankamentem uczestnictwa w zajęciach WTZ jest jednak brak certyfikacji nabywanych umiejętności; np. osoba, która nabyła nowe kompetencje w zakresie prac rękodzielniczych czy przygotowywania określonych posiłków może o tym opowiedzieć potencjalnemu pracodawcy lub przedstawić pisemne zaświadczenie przygotowane przez wychowawcę, jednak nie dysponuje dokumentem, w którym określony byłby zakres tych kompetencji czy uzyskane efekty uczenia się.

Certyfikacja nabywanych umiejętności ma także znaczenie psychologiczne: pozwala planować własną ścieżkę rozwoju, wyznaczać cele, dążyć do ich realizacji oraz cieszyć się sukcesem po ich osiągnięciu.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną (NI) korzystające z zajęć WTZ mają zazwyczaj liczne specjalne potrzeby, które sprawiają, że trudno jest im osiągać cele wyznaczane w kwalifikacjach rynkowych poziomu 3 i wyższych. Przygotowanie procesu certyfikacji ich kompetencji na poziomie 1 i 2 miałyby znaczenie zarówno dla uporządkowania ich statusu jako potencjalnych pracowników, jak i dla wsparcia ich rozwoju. Należy podkreślić, że naturalną potrzebą każdego człowieka jest uczenie się i rozwój, zgodnie z ideami *lifelong learning* i *lifewide learning*. W obecnej sytuacji osoby z NI, które zakończyły edukację i nie podjęły pracy zawodowej, pozbawione są w zasadzie możliwości usystematyzowanego udziału w procesie uczenia się przez całe życie, z którego korzystają inne osoby (w formie np. studiów podyplomowych, szkoleń zawodowych w miejscu pracy, nauki języków obcych w szkołach i centrach językowych) czy też nabywania nowych kwalifikacji w edukacji ustawicznej.

8.2. Potwierdzanie kompetencji językowych na poziomie 1 i 2

Duża grupa kodów kwalifikacji rynkowych poziomu 1 i 2 w analizowanych krajach (na Malcie i w Irlandii) odnosi się do uczenia się języków obcych. Certyfikaty tych poziomów są nadawane w sytuacji, kiedy uczeń ukończył krótki kurs językowy, np. kurs wakacyjny (dwu–trzytygodniowy) lub kurs 25–30-godzinny. Taki zakres uczenia się języka obcego jest zbyt mały, aby można było uznać, że osoba opanowała język na poziomie A1 (najniższym poziomie CERF wg Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego ESOKJ – Common European Framework of Reference for Languages), ale jednocześnie wskazuje na nabycie podstawowych kompetencji

komunikacyjnych (zwroty grzecznościowe, wyrażenia przydatne w czasie podróży, poznanie innego alfabetu). Analiza celów stawianych na takich kursach pozwala na uznanie wieloaspektowego znaczenia certyfikowania także tych podstawowych kompetencji językowych. Ma to szczególne znaczenie dla osób z doświadczeniem migracji, dla których taki podstawowy certyfikat może być przepustką do zatrudnienia, ale także dla osób zainteresowanych własnym rozwojem, poznawaniem nowych kultur czy kontaktami z obcokrajowcami. Znaczenie tego typu certyfikatów stało się np. widoczne obecnie w kontekście relacji polsko-ukraińskich. Certyfikowane kursy języka polskiego mogłyby pomóc gościom z Ukrainy w znalezieniu pierwszego zatrudnienia, natomiast krótkie certyfikowane kursy języka ukraińskiego mogłyby znacznie pomóc np. w przygotowaniu wolontariuszy lub urzędników do pracy z uchodźcami.

8.3. Potwierdzanie kompetencji na poziomie 1 i 2 dla osób niepełnoletnich

Certyfikaty kwalifikacji rynkowych zasadniczo przygotowywane są dla osób pełnoletnich, które poszukują pierwszego lub kolejnego zatrudnienia. Należy jednak wskazać, że certyfikowanie częściowych kwalifikacji rynkowych może okazać się atrakcyjne także dla osób młodszych. Młodzież starszych klas szkoły podstawowej oraz uczniowie szkół średnich często z zaangażowaniem uczą się nowych umiejętności, np. trenując sport czy ucząc się języków obcych, gry na instrumentach lub rękodzieła użytkowego i artystycznego (makrama, wyplatanie ozdób, florystyka).

Młodzież działa także w różnych organizacjach i podejmuje działania wolontariackie, nabywając w tym czasie rozmaite kompetencje, np. opiekuńcze, zarządzania zespołami, organizowania czasu wolnego.

Młodzi ludzie zazwyczaj nie postrzegają nabywania tych kompetencji w kategoriach przygotowywania się do pracy zawodowej i nie uzyskują zaświadczeń czy certyfikatów nabycia określonych umiejętności. Tymczasem w przyszłości mogą one stać się istotnym elementem ich edukacyjnego i zawodowego portfolio:

- certyfikat posiadania podstawowych umiejętności gry na instrumencie może być ważnym argumentem w czasie rozmowy kwalifikacyjnej np. przy staraniu się o wakacyjną pracę wychowawcy kolonijnego, zarówno w Polsce, jak i za granicą;
- certyfikat w zakresie umiejętności przygotowywania kartek okolicznościowych i ozdób świątecznych może pomóc w uzyskaniu zgody na odbywanie pedagogicznej praktyki zawodowej w wybranej instytucji;
- poświadczone kompetencje w zakresie prac ogrodniczych mogą pomóc w zdobyciu pracy wakacyjnej przy zbiorze owoców;
- poświadczone kompetencje w zakresie opieki nad dziećmi/osobami starszymi (np. po odbyciu kursu pierwszej pomocy przedmedycznej czy opanowaniu zasad pielęgnacji i karmienia) mogą być przydatne w staraniu się o pracę opiekunki;

- poświadczone kompetencje organizacyjne zdobyte np. w czasie organizowania obozu harcerskiego mogą być pomocne w podjęciu czasowego dodatkowego zatrudnienia na stanowisku menedżera – osoby zarządzającej niewielkim zespołem;
- poświadczone kompetencje w zakresie organizowania wydarzeń kulturalnych mogą być przydatne w uznaniu osiągnięcia efektów uczenia się wynikających z programu studiów, np. na kierunku animacja kultury.

Osoby niepełnoletnie zazwyczaj są w trakcie zdobywania kwalifikacji formalnych związanych z nauką w szkołach różnego typu. Świadectwa szkolne nie poświadczają jednak ich kompetencji zdobytych w edukacji nieformalnej czy w wyniku działań wolontariackich. Doświadczenia osób przeprowadzających rozmowy rekrutacyjne wskazują jednak, że niejednokrotnie tego rodzaju kompetencje mogą okazać się kluczowe w wyborze najbardziej odpowiedniego kandydata do pracy. Formalne potwierdzenia posiadanych kompetencji mogą być pomocne w ustaleniu nie tylko faktu wykonywania danej aktywności (np. „uczestniczyłem w kursie fotograficznym”), ale także osiągnięcia przypisanych do tej aktywności efektów uczenia się na danym poziomie krajowych ram kwalifikacji.

Certyfikowanie kompetencji nabywanych przez niepełnoletnich uczniów ma także znaczenie społeczne i psychologiczne – pozwala postrzegać udział w zajęciach pozalekcyjnych i aktywność społeczną nie tylko w kategoriach przyjemnie spędzonego czasu, ale także planowego rozwoju własnej osobowości i celowego nabywania różnorodnych kompetencji. Jest szkołą przyjmowania aktywnej postawy uczenia się zamiast postawy biernego korzystania z efektów pracy innych osób. Kształtowanie takiej postawy jest jednym z celów wychowawczych realizowanych przez szkołę. Różnorodne instytucje mogą w znaczący sposób wesprzeć działania instytucji edukacyjnych w budowaniu takiej proaktywnej postawy uczenia się przez całe życie.

8.4. Potwierdzanie kompetencji na poziomie 1 i 2 dla osób w późnej dorosłości i osób starszych

W procesie uczenia się przez całe życie niezauważaną i niedocenianą grupą są osoby starsze, które formalnie zakończyły już karierę zawodową. W związku z coraz większą długością życia oznacza to jednak, że osoby te pozostają poza systemem pracy zawodowej i edukacji przez kilkadziesiąt lat (pomiędzy przejściem na emeryturę w wieku 60–65 lat a śmiercią w wieku 80–90 lat). Badania naukowe w zakresie psychologii wieku starszego oraz geragogiki wskazują, że ta grupa osób także ma potrzebę uczenia się, a co za tym idzie – certyfikowania nabywanych kompetencji. Czasami może to wiązać się z nabywaniem nowych kwalifikacji potrzebnych do podjęcia częściowego zatrudnienia, np. jako osoba opiekująca się dzieckiem czy osobą chorą. Częściej jednak wynika to z potrzeby zadbania o własny rozwój, utrzymania poziomu aktywności, realizacji planów, które nie mogły być realizowane na wcześniejszych etapach życia ze względu na obciążenie pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi itp. Osoby starsze nie zawsze mają możliwości realizowania tych planów poprzez edukację formalną i nabycie pełnych kwalifikacji,

natomiast atrakcyjne może być dla nich nabywanie kwalifikacji cząstkowych – w celu bądź to wykorzystania potwierdzonych kompetencji na rynku pracy, bądź też zaspokojenia potrzeby rozwoju osobistego. Przykładami takich certyfikowanych aktywności dla osób starszych mogą być kursy w zakresie wykorzystywania najnowszych technologii (np. korzystania z aplikacji pozwalających na śledzenie stanu zdrowia, umawianie wizyt lekarskich czy zamawianie posiłków), paramedyczne kursy radzenia sobie z chorobami wieku podeszłego – własnymi lub współmałżonka (np. zasady opieki nad chorymi na chorobę Alzheimera) czy zajęcia fizyczne podnoszące ogólną sprawność.

9. Podsumowanie

W niniejszej ekspertyzie szukano odpowiedzi na pytanie o nową rolę i możliwości wykorzystywania kwalifikacji na poziomie 1 i 2 w kontekście założeń uczenia się przez całe życie oraz wspierania integralnego rozwoju każdej osoby. Przeprowadzona analiza zjawiska uczenia się przez całe życie zarówno w perspektywie wertykalnej (*lifelong learning*), jak i horyzontalnej (*lifewide learning*) oraz analiza danych dotyczących funkcjonowania systemu kwalifikacji cząstkowych na Malcie i w Irlandii dają podstawę do poniższych rekomendacji.

9.1. Kwalifikacja rynkowa czy rozwój kompetencji osobistych?

W polskim systemie kwalifikacji cząstkowych znajdują się kwalifikacje cząstkowe uregulowane, rynkowe w rzemiośle i rynkowe. Dwie pierwsze grupy mają charakter ustalony odrębnymi przepisami, natomiast kategoria kwalifikacji rynkowych pozostaje otwarta: wiele podmiotów, także spoza obszaru edukacji i nauki może zgłaszać opisy kwalifikacji rynkowych i doprowadzić do ich umieszczenia w rejestrze kwalifikacji (ZRK) a także wnioskować o status instytucji certyfikującej.

W polskim systemie zarówno nazwa („kwalifikacja rynkowa”), jak i powszechne rozumienie miejsca i roli tego rodzaju kwalifikacji łączą je bezpośrednio z rynkiem pracy oraz możliwością wykorzystania ich w procesie poszukiwania pracy. Jak napisano w jednym z artykułów: „Dobra kwalifikacja, nie bez powodu zwana rynkową, musi wypływać z rynku, odpowiadać na potrzeby rynku i być przydatna na rynku”, a kryterium jej wprowadzenia do rejestru to „zapotrzebowanie, zapotrzebowanie i jeszcze raz zapotrzebowanie” (Strzemieczna, 2021). W kontekście opisanych w niniejszej ekspertyzie założeń uczenia się przez całe życie oraz integralnego wspierania osób uczących się i pracowników warto jednak zadać pytanie, czy rzeczywiście taka powinna być rola kwalifikacji cząstkowych, zwłaszcza na poziomach najniższych. Formalne potwierdzenie uzyskania nowych kwalifikacji można bowiem postrzegać nie tylko w kategoriach bezpośredniego ich wykorzystania na rynku pracy, ale także jako istotny element rozwoju osobistego, w tym budowania wyższego poczucia własnej zatrudnialności (*employability*), zwłaszcza w przypadku grup zagrożonych wykluczeniem (np. osób niepracujących opiekujących się małymi dziećmi, osób z niepełnosprawnościami, osób z doświadczeniem migracji, osób starszych). Kwalifikacje te, aczkolwiek mogą nie przyczynić się bezpośrednio do znalezienia zatrudnienia na rynku pracy, budują kompetencje przydatne zarówno dla lepszego funkcjonowania osoby, jak też – w niektórych sytuacjach i w dalszej perspektywie – dla lepszego przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy.

Potwierdza to analiza doświadczeń maltańskich i irlandzkich w kontekście kwalifikacji na poziomie 1 i 2. Celem nadrzędnym wielu z tych kwalifikacji nie jest zdobycie pracy, ale potwierdzenie kompetencji w określonych obszarach (rękodzieła, języka obcego, kompetencji radzenia sobie z różnymi wyzwaniami, np. związanymi z monitorowaniem własnego zdrowia czy opieką nad osobami zależnymi). Kompetencje te zazwyczaj służą rozwojowi osobistemu osób starających się o nie, chociaż mogą (ale nie muszą) przełożyć się na znalezienie zatrudnienia.

9.2. Kwalifikacje dla rynku pracy czy w edukacji włączającej?

Od kilku lat ważnym zagadnieniem w zakresie kształcenia i wychowania jest edukacja włączająca, zakładająca wysokiej jakości edukację dla każdego ucznia (por. Domagała-Zyśk, 2018). Zakłada się w niej adekwatne wsparcie dla uczniów z dodatkowymi i zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi na każdym etapie edukacji (Model Edukacji Włączającej MEiN, 2020), a więc także w procesie uczenia się przez całe życie. Korzystanie z możliwości nabywania i certyfikowania nowych kwalifikacji i kompetencji nie powinno być tylko przywilejem niektórych, ale szansą rozwoju dla każdego. Kwalifikacje cząstkowe, które na poziomie 1 i 2 dotyczą prostych umiejętności, mogą zatem pełnić istotną rolę w procesie planowania wsparcia osób z niepełnosprawnościami przez całe życie. W niektórych sytuacjach nabycie takich dodatkowych kwalifikacji poza szkolnictwem formalnym może znacząco wesprzeć proces przekwalifikowania się (np. po doznanym urazie czy wypadku) i znalezienia nowej pracy. W każdej natomiast sytuacji może być motorem rozwoju osobistego, źródłem motywacji do podejmowania kolejnych szkoleń i działań, co prowadzi do poprawy jakości życia.

Taką rolę kwalifikacji na poziomie 1 i 2 potwierdzają doświadczenia z Malty i Irlandii, gdzie spora część tych kwalifikacji odnosi się do certyfikowania działań o charakterze historycznorozwojowym, co daje szansę na włączającą edukację uczenia się przez całe życie osób z dodatkowymi potrzebami, która nie jest działaniem doraźnym, ale poddawany monitorowaniu, ewaluacji i certyfikacji.

9.3. Zdolność do bycia zatrudnionym (*employability*) także w sytuacji kryzysu

Analiza doświadczeń innych krajów wskazuje, że kwalifikacje na poziomie 1 i 2 mogą być atrakcyjne nie tylko w procesie wsparcia, rehabilitacji i terapii osób z niepełnosprawnościami, ale także w innych sytuacjach kryzysowych.

Zazwyczaj zakłada się, że większość osób uczących się kończy edukację formalną na poziomie umożliwiającym im znalezienie zatrudnienia, co gwarantują świadectwa ukończenia szkoły branżowej lub średniej, dyplomy zawodowe lub dyplomy ukończenia studiów. Obecna sytuacja polityczna i społeczna w Polsce wyraźnie ujawniła także możliwość pojawienia się sytuacji, w której dorosłe osoby z doświadczeniem wojny i migracji mają potrzebę podjęcia zatrudnienia poza granicami swojego kraju. Niekiedy są w stanie podjąć zatrudnienie w zawodzie wyuczonym w ojczystym kraju, jednak częściej brak kompetencji językowych i niekompatybilność posiadanych przez nich kwalifikacji do polskiego rynku pracy uniemożliwia szybką adaptację. Rozwiązaniem w tej sytuacji może być proces certyfikacji kompetencji nabytych zarówno w edukacji formalnej, jak i nieformalnej w innym kraju w systemie kwalifikacji cząstkowych. Intensywne certyfikowane kursy językowe na podstawowych poziomach, często o charakterze kursów językowych specjalistycznych (Foreign Language for Specific Purposes) pozwoliłyby przyszłym pracodawcom na rzetelną ocenę kwalifikacji kandydatów. Z kolei certyfikaty posiadania określonych kwalifikacji zawodowych mogłyby pozwolić na szybką zmianę profilu

zatrudnienia, rozpoczęcie pracy na podstawie kwalifikacji na poziomie 1 czy 2, a następnie np. zdobywanie kwalifikacji na kolejnych poziomach PRK.

Inne kraje europejskie z dużym doświadczeniem w goszczeniu migrantów wykorzystują możliwości, jakie stwarzają ramy kwalifikacji zarówno do uznawania kwalifikacji nabytych w innym kraju, gdzie działa Europejski System Kwalifikacji, jak i do certyfikowania posiadanych przez migrantów kwalifikacji oraz organizowania szkoleń przygotowujących do procesu certyfikowania kwalifikacji.

10. Bibliografia

- Balińska, B., Kopyt, M. (red.). (2020). *Rejestry kwalifikacji w krajach unijnych*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Beard, C., Wilson, J. P. (2002). *The Power of Experiential Learning - a handbook for trainers & educators*. Kogern Page.
- Bentley, T. (1998). *Learning beyond classroom. Education for a changing world*. Routledge. Taylor and Francois Group.
- Cornford, I. R. (2002). Learning-to-learn strategies as a basis for effective lifelong learning, *Int. J. of Lifelong Education*, Vol. 21, No. 4 (July-August 2002), 357–368.
- Dehaene, S. (2021). *Jak się uczyliśmy? Dlaczego mózgi uczą się lepiej niż komputery... jak dotąd*. Copernicus Center Press.
- Domagała-Zyśk, E. (2018). Integral development of students with special educational needs in inclusive education from a personalistic perspective. *Paedagogia Christiana* 2/42, 181–194.
- Domagała-Zyśk, E. (2019). Older persons with subjectively assessed hearing problems in Poland: quality of life and coping strategies. *American Annals of the Deaf*, 3 (164), 381–394.
- Domagała-Zyśk, E. (red.) (2020). *Zdalne uczenie się i nauczanie a specjalne potrzeby edukacyjne. Z doświadczeń pandemii Covid-19*. Lublin: Episteme.
- Domagała-Zyśk, E. (red.) (2021). *Włączmy kamerki. Z doświadczeń edukacji zdalnej w szkole i na uczelni*. Lublin: Episteme.
- Domagała-Zyśk, E., Mamcarz, P., Martynowska, K., Fudali-Czyż, A. i Rothwell, A. (2021). Employability of University Students: Introduction of the Concept and the Psychometric Properties of the Polish Self-Perceived Employability Scale. *Przegląd Badań Edukacyjnych (Educational Studies Review)* [online]. 25 June 2021, T. 1, nr 32, s. 271–287.
- Duncan, B. (1967). Education and social background. *American Journal of Sociology*, 72, 363–372.
- Eccles, J. S., & Gootman, J. A. (Eds.) (2002). *Community programs to promote youth development. Committee on Community-Level Programs for Youth, Board on Children, Youth, and Families, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education*, National Research Council and Institute of Medicine. Washington, DC: National Academy Press.
- Falk, J. H. & Dieking, L. D. (2002). *Lessons without limit - how free-choice learning is transforming education*. Altamira.
- Fudali-Czyż, A., Mamcarz, P.J., Martynowska, K., Domagała-Zyśk, E. i Rothwell, A. (2022). *Sex differences in self-perceived employability and self-motivated strategies for learning in Polish first-year students*. PONE-D-21-29167R1.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, 8–16.

Implementation of Guideline on the Inclusion of Learners with Intellectual Disabilities in Adult Literacy Services. Background Report (2021). Irlandia: ETBI, NALA and SOLAS: <https://www.solas.ie/f/70398/x/c4c95980ca/implementation-of-guidelines-on-the-inclusion-learners-background-research-report.pdf>

Irby, M., Pittman, K. i Tolman, J. (2003, Spring). Burring the lines: Expanding learning opportunities for children and youth. In Pittman, K. J., Yohalem, N. i Tolman, J. (Eds.), *When, where, what, and how youth learn: Blurring school and community boundaries. New Directions for Youth Development*, no. 97, San Francisco: Jossey-Bass.

Jan Paweł II (1984). *Salvifici doloris. O chrześcijańskim sensie ludzkiego cierpienia*, https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/listy/salvifici.html, dostęp 21.12.2023.

Johnson, E. B. (2002). *Contextual Teaching & Learning: what it is and why it's here to stay*. Corwin Press.

Knapp, C. E. (1992). *Lasting Lessons: A Teacher's Guide to Reflecting on Experience*, ERIC.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning. Experience as a source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Ministerstwo Edukacji i Nauki (2020). *Model Edukacji Włączającej*. Warszawa: MEiN.

Miller, B. (2003). *Critical hours: Afterschool programs and educational success*. Quincy, MA: Nellie Mae Foundation. Retrieved September 22, 2003.

Noam, G. (Ed.) (2004, Spring). After-School Worlds: Creating a New Social Space for Development and Learning. *New Directions For Youth Development*, no. 101, San Francisco: Jossey-Bass.

Noam, G., Biancarosa, G. i Dechausay, N. (2002). *Afterschool Education: Approaches to an Emerging Field*. Cambridge: Harvard Education Publishing Group.

Otrębski, W., Domagała-Zyśk, E. i Sudoł, A. (2019). *ABAS-3 System Oceny Zachowań Adaptacyjnych. Podręcznik polski*. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, s. 191. ISBN 978-83-63545-59-8.

Pittman, K. J., Yohalem, N. i Wilson-Ahlstorm, A. (2002). *Policy commentary #1: Out-of-school research meets after-school policy*. Washington, DC: The Forum for Youth Investment.

Referencing Report. Referencing the Malta Qualification Framework (MQF) to the European Qualification Framework (EQF) and the Qualifications Framework of the European Higher Education Area (QF/EHEA) (2016). Malta: National Commission for Further and Higher Education.

Skolverket (2000). *Lifelong Learning and Lifewide Learning*. Stockholm Sweden: The National Board of Education.

Strzemieczna, E. (2021). Kwalifikacje rynkowe i wszystko, co trzeba wiedzieć o ich opisywaniu. *Kwartalnik ZSK 1*, <https://kwalifikacje.edu.pl/kwalifikacje-rynkowe-i-wszystko-co-trzeba-wiedziec-o-ich-opisywaniu/>, dostęp 22.7.2022.

Twardowski, A. (2019). Kontrowersje wokół społecznego modelu niepełnosprawności. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 2(16) 2019, Poznań 2019, s. 7–23, Adam Mickiewicz University Press. ISSN 2300-0422. DOI 10.14746/ kse.2019.16.1.

Ziewiec-Skokowska, G., Danowska-Florczyk, E. i Stęchły, W. (red.). (2016). *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Ziewiec-Skokowska, G. (2020). *Wdrażanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jako instrumentu polityki państwa sprzyjającego uczeniu się przez całe życie (2016–2020)*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

11. Abstract

In the process of lifelong learning, which can have both vertical (lifelong learning) and horizontal (lifewide learning) dimensions, it is important both to choose the right path of personal and professional development by the learner, but also to ensure the high quality of this process. A helpful instrument in this regard is the European Qualifications Framework (EQF) and its national counterparts, including the Polish Qualifications Framework (PRK). It ensures comparability of qualifications obtainable in both formal, informal and non-formal education by organizing them into 8 levels. Among the descriptions of qualifications in the Integrated Qualifications System (IQS), few descriptions relating to the lowest levels – 1 and 2 – have been noted. This has given rise to questions about the reasons for this and the search for solutions to use the potential of Level 1 and 2. The report analyzes both the new trends of lifelong learning, including in the context of groups at risk of social exclusion, and the experience of certifying qualifications at levels 1 and 2 used in Ireland and Malta. The results of the analyses indicate the great potential of Level 1 and 2 qualifications both in terms of enhancing the quality of life and providing opportunities for lifelong development for various groups of learners, including those at risk of exclusion, as well as in effectively bringing people with such qualifications into the labor market.

Nota o autorce

Dr hab. Ewa Domagała-Zyśk, prof. KUL kieruje Katedrą Pedagogiki Specjalnej w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II. W pracy naukowej zajmuje się problematyką edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami i specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. W ostatnich latach koordynowała badania nad uwarunkowaniami edukacji zdalnej, których wyniki opublikowano w dwóch monografiach zbiorowych: *Zdalne uczenie się i nauczanie a specjalne potrzeby edukacyjne. Z doświadczeń pandemii Covid-19 (2020)* oraz *Włączmy kamerki. Z doświadczeń edukacji zdalnej w szkole i na uczelni (2021)*. Współpracuje z Ministerstwem Edukacji i Nauki, Instytutem Badań Edukacyjnych oraz Ośrodkiem Rozwoju Edukacji w projektach dotyczących edukacji włączającej. Obecnie kieruje także (wraz z prof. A. Rothwellem z Loughborough University w Wielkiej Brytanii) międzynarodowym zespołem badawczym zajmującym się problematyką postrzegania własnej zatrudnialności.