

Projekt pn. „Kompetencje przyszłości kluczem do rozwoju technologicznego Polski”
finansowany ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki

OPIS PROFILU KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI

UMIĘJĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE



Źródło: Kreator obrazów Microsoft Bing

Wprowadzenie

Opisy profili kompetencji przyszłości zostały opracowane przez Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w projekcie pn. „Kompetencje przyszłości kluczem do rozwoju technologicznego Polski” finansowanym ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Opracowano TOP10 najbardziej pożądanych (spośród 30 kompetencji zidentyfikowanych w badaniu diagnostycznym) kompetencji przyszłości wspólnych dla trzech poziomów edukacji formalnej (szkolnictwo podstawowe, ponadpodstawowe i wyższe) o najwyższej liczbie wskazań respondentów.

Lp.	TOP 10 kompetencji przyszłości dla trzech poziomów edukacji formalnej: szkoły podstawowe, ponadpodstawowe, wyższe	Liczba wskazań respondentów
1.	Komunikatywność	1394
2.	Kreatywność	1231
3.	Krytyczne myślenie	992
4.	Znajomość języków	975
5.	Korzystanie z informacji i danych	958
6.	Umiejętność radzenia sobie ze stresem	956
7.	Biegłość w obsłudze nowych mediów	942
8.	Inteligencja emocjonalna	900
9.	Umiejętność uczenia się przez całe życie	855
10.	Cyberbezpieczeństwo	823

Źródło: Raport z realizacji Działania 1 – Diagnoza stanu faktycznego poziomu kompetencja przyszłości

Każda z ww. **kompetencji przyszłości** staje się coraz bardziej potrzebna w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy i społeczeństwie. Są one kluczowe dla skutecznego funkcjonowania w przyszłości, umożliwiają podejmowanie decyzji, wykonywanie zadań w środowisku pracy i wspomagają osiągnięcie sukcesów zawodowych i osobistych.

Cel opracowania opisów profili kompetencji przyszłości:

- udostępnienie opisu profilu kompetencji jako narzędzia wsparcia w procesie kształtowania i walidacji kompetencji w edukacji formalnej na trzech poziomach: szkolnictwo podstawowe, szkolnictwo ponadpodstawowe i szkolnictwo wyższe,
- wspomaganie autodiagnozy posiadanych i oczekiwanych kompetencji od absolwentów poszczególnych poziomów edukacji formalnej w aspekcie podstawowych cech właściwych dla danej kompetencji przyszłości oraz punkt odniesienia do identyfikacji luk kompetencyjnych,
- zwrócenie uwagi na potrzebę drożności pionowej (między trzema poziomami edukacji formalnej) oraz korelacji efektów kształcenia w programach nauczania odnoszących się do kompetencji przyszłości,

- wsparcie dla doradców zawodowych (szkoły podstawowe i ponadpodstawowe), biur karier (szkoły wyższe) oraz doradców klienta (system publicznych służb zatrudnienia) przy udzielaniu porad oraz informacji indywidualnych i grupowych w wyborze kierunku kształcenia, ścieżki rozwoju czy zawodu,
- wskazanie obszarów doskonalenia zawodowego kadry (m.in. dyrektorzy szkół, nauczyciele, doradcy zawodowi, kadra B+R i inni przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego) uczestniczącej w procesie rozwoju kompetencji przyszłości dzieci, młodzieży i studentów w aspekcie rozwoju rekomendowanych metod kształtowania kompetencji oraz metod walidacji kompetencji przyszłości.

Struktura opisu profilu kompetencji przyszłości

Każdy z 10 profili kompetencji przyszłości posiada identyczną strukturę opisu, na którą składają się następujące elementy:

- 1) Wprowadzenie – informacja wspólna dla wszystkich 10 profili kompetencji przyszłości kierowana do różnych grup odbiorców korzystających z opisów profili kompetencji.
- 2) Nazwa danej kompetencji przyszłości wraz z ilustracją w formie graficznej (obraz i ikona kompetencji).
- 3) Definicje danej kompetencji przyszłości przyjętej w badaniu oraz dobranych dodatkowo w kontekście „edukacji”, „psychologii” lub „społecznym” wraz z podaniem źródła definicji.
- 4) Podstawowy katalog cech osoby posiadającej daną kompetencję przyszłości, który pozwala budować kryteria weryfikacji, w jakim zakresie dana kompetencja została osiągnięta.
- 5) Rekomendowane metody stosowane w kształtowaniu danej kompetencji przyszłości zidentyfikowane w ramach badania diagnostycznego.
- 6) Dodatkowe metody wspomagające kształtowanie danej kompetencji przyszłości.
- 7) Rekomendowane metody stosowane w walidacji (ocenianiu) danej kompetencji przyszłości zidentyfikowane w ramach badania diagnostycznego.
- 8) Dodatkowe metody wspomagające walidację (ocenie) danej kompetencji przyszłości.
- 9) Informacje do kontaktu.



UMIĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

DEFINICJA KOMPETENCJI

Przyjęta w projekcie

Umiejętność uczenia się przez całe życie obejmuje zestaw kompetencji, które umożliwiają samorealizację, zachowanie zdrowia, zwiększają szanse na zatrudnienie, eliminują prawdopodobieństwo związane z wykluczeniem społecznym, uczą krytycznego myślenia, pozwalają na realizację własnych zainteresowań czy umożliwiają interpretację i zachowanie się zgodnie z uregulowaniami prawnymi, jak również zasadami ekonomicznymi.

Źródło: H. Solarczyk-Szwec, Uczenie się przez całe życie jako metakompetencja w: Ewaluacja poprawy jakości kształcenie pod red. J. Grzesiaka, Kalisz-Konin, 2014, s. 93-101.

W kontekście edukacji

Umiejętność uczenia się przez całe życie to konsekwentne i wytrwałe uczenie się, czyli nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Pozwala na korzystanie z wcześniejszych doświadczeń w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu.

Źródło: Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U.U.E.C.2018.189.1).

W kontekście psychologii

Umiejętność uczenia się przez całe życie to proces adaptacyjny, który umożliwia jednostce przyswajanie nowych informacji, dostosowywanie się do zmieniających się warunków życiowych i rozwijanie się na przestrzeni różnych etapów życia.

Źródło: Erikson, E. H. (1982). „The Life Cycle Completed: A Review”. Norton & Company.

CECHY OSOBY POSIADAJĄCEJ KOMPETENCJĘ

- **Autorefleksja.** Zdolność do analizy własnych zachowań i uczuć oraz ich przyczyn i skutków.
- **Motywacja wewnętrzna.** Zdolności do wyznaczania celów i pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się.

- **Otwartość/elastyczność.** Zdolność do szybkiego przystosowywania się do zmian, radzenie sobie z niepewnością i złożonością.
- **Samoorganizacja.** Skuteczność w zarządzaniu czasem i informacjami.
- **Samorealizacja.** Organizowanie własnego procesu uczenia się, konsekwentne i wytrwałe uczenie się.
- **Świadomość działania.** Rozumienie własnego procesu uczenia się, potrzeb w tym zakresie, krytycznego doboru ścieżek rozwoju.

METODY KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI

Metody rekomendowane:

- **Burza mózgów** – metoda pracy grupowej pozwalająca na twórcze rozwiązywanie dowolnego problemu sformułowanego w formie pytania. Jej istotą jest zgromadzenie w jak najkrótszym czasie dużej ilości pomysłów na rozwiązanie problemu.
- **Gry dydaktyczne** (symulacyjne, decyzyjne, psychologiczne) – to metoda nauczania wykorzystująca grę jako formę ułatwiającą zdobywanie wiedzy i umiejętności. Czynnikiem charakteryzującym tę metodę jest zabawa.
- **Mapy myśli** – to metoda wizualnego przedstawienia problemu z wykorzystaniem schematów, rysunków, zwrotów, symboli.
- **Metoda projektów** (np. puzzle tematyczne, kolaże, tablice informacyjne, filmiki, blogi i vlogi uczniowskie),
- **Prezentacja, film.**

Metody dodatkowe:

- **Sesje indywidualnego doradztwa i coachingu** – indywidualnie dostosowane wsparcie w celu rozwijania konkretnych obszarów wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych.
- **Mentoring** – indywidualne wsparcie w procesie rozwoju z możliwością dzielenia się doświadczeniem i zdobyciem praktycznej wiedzy.

METODY WALIDACJI KOMPETENCJI

Metody rekomendowane:

- **Test praktyczny / próba pracy** – polega na analizie efektów pracy wykonanej przez osobę, której kompetencje są walidowane.
- **Obserwacja w warunkach symulowanych** – polega na analizie działania danej osoby w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, stworzonych na potrzeby procesu walidacji

- **Obserwacja w warunkach rzeczywistych** – polega na analizie działania danej osoby w rzeczywistych warunkach realizacji zada
- **Test kompetencyjny** – to narzędzie psychometryczne, które ma za zadanie dostarczać obiektywnych i autentycznych informacji na temat tego, jaki poziom kompetencji wykazuje badana osoba.
- **Egzamin zawodowy** – egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu, określonych w standardach wymagań egzaminacyjnych.
- **Swobodna debata** – wymiana argumentów na określony temat. Odbywa się w grupie a uczestnicy mają dużą swobodę, ponieważ nie przypisuje się im konkretnych funkcji ani nie narzuca sposobu prezentowania stanowisk
- **Prezentacja przed panelem ekspertów** – polega na przygotowaniu, przedstawieniu i omówieniu określonego zagadnienia przed panelem ekspertów.

Metody dodatkowe:

- **Portfolio kompetencji** – polega na zbadaniu dokumentów i wytworów danej osoby pod kątem tego, w jakim stopniu mogą one świadczyć o osiągnięciu określonych efektów uczenia się.

INFORMACJE DO KONTAKTU

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji

<https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/>

Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami

<https://www.itee.lukasiewicz.gov.pl/obszary/centrum-badan-edukacji-zawodowej-i-zarzadzania-innowacjami>