

Pedro GALLARDO VÁZQUEZ,
José Alberto GALLARDO LÓPEZ
La Universidad de Sevilla
Michał NOWAKOWSKI
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu

Akredytacja kompetencji zawodowych: doświadczenia hiszpańskie

Accreditation of professional skills:
Spanish experiences

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe, ewaluacja i akredytacja, doświadczenie zawodowe, kształcenie pozaformalne.

Key words: professional competences, evaluation and accreditation, professional experience, non-formal education.

Abstract

The article refers to the Spanish experience in the field of accreditation of skills acquired through informal education. It also shows the role of counselor in this process and describes the procedure of evaluation for certification of professional competence.

Wprowadzenie

Tradycyjnie kompetencje zawodowe mogły być oficjalnie akredytowane w przypadku, gdy nabycie tych kompetencji następowało w ramach systemu kształcenia formalnego, a dyplomy ukończenia każdego etapu kształcenia były powszechnie przyjętym instrumentem formalnego uznania kompetencji.

Jednak stopniowo pojawiała się świadomość, że wykształcenie można zdobywać nie tylko poprzez formalne ścieżki kształcenia, ale również poprzez formy nieuregulowane kształcenia, doświadczenie zdobyte w pracy zawodowej lub poprzez czynności życia codziennego.

Dlatego w ciągu ostatnich dwóch dziesięcioleci, a szczególnie w ciągu ostatnich kilku lat, różne kraje na całym świecie przygotowały regulacje prawne i metodyki mające na celu ustanowienie systemu umożliwiającego akredytowanie kompetencji zawodowych zdobytych poprzez doświadczenie w pracy i inne, nieformalne i pozaformalne sposoby ich pozyskiwania, opracowując specjalne procesy ich oceny i uznania.

1. Ustawa 5/2002 z 19 czerwca o Kwalifikacjach i Kształceniu Zawodowym

W Hiszpanii głównym celem funkcjonowania systemu kwalifikacji i kształcenia zawodowego jest wspieranie i promowanie kształcenia zawodowego tak, aby podnosić poziom i jakość życia społeczeństwa, rozwijać spójność społeczno-gospodarczą oraz promować zatrudnienie. Jednym z instrumentów użytecznych w dążeniu do realizacji tego celu są procedury uznawania, oceny, akredytacji kwalifikacji zawodowych.

Ustawa Zasadnicza 5/2002 z 19 czerwca o Kwalifikacjach i Kształceniu Zawodowym określa, że kwalifikacje zawodowe umiejscowione w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji są akredytowane przez dyplomy wykształcenia zawodowego oraz certyfikaty zawodowe. Ustanawia również zasadę, że umiejętności nabyte poprzez doświadczenie zawodowe lub edukację nieformalną również muszą znaleźć odzwierciedlenie w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji poprzez wprowadzenie procedur i określenie wymagań oceny i akredytacji.

Zarówno Dekret Królewski 1538/2006 z 15 grudnia, który ustanawia ogólną organizację systemu kształcenia zawodowego, jak i Dekret Królewski 395/2007 z 23 marca, regulujący podsystem kształcenia zawodowego sprzyjającego zatrudnieniu, a także Dekret Królewski 34/2008 z 18 stycznia, który reguluje certyfikaty zawodowe, stwierdzają, że ocena i akredytacja jednostek kompetencji (składowe każdej kwalifikacji), które wchodzi w skład Krajowego Rejestru Kwalifikacji nabytych przez doświadczenie lub poprzez edukację nieformalną, będą dokonywane przez częściową akredytację uzyskiwaną w ramach procedury ustanowionej zgodnie z postanowieniami art. 8.3 Ustawy 5/2002 z 19 czerwca o Kwalifikacjach i Kształceniu Zawodowym.

25 sierpnia 2009 r. opublikowano w Dekret Królewski 1224/2009 z 17 lipca, który ustanawia procedury i wymagania w zakresie oceny i akredytacji kompetencji nabytych poprzez doświadczenie zawodowe. Niniejszy Dekret Królewski ustanawia wspólną, określoną w art. 8.2 Ustawy 5/2002, procedurę oceny i akredytacji kompetencji zawodowych nabytych poprzez doświadczenie zawodowe lub nieformalne ścieżki kształcenia.

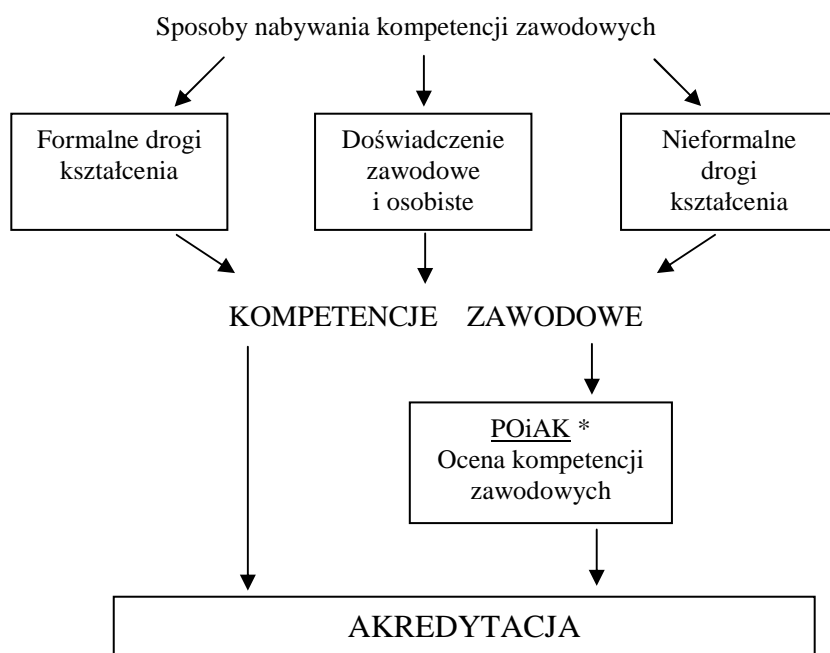
Procedura ta składa się z następujących etapów:

- I. Doradztwo,
- II. Ocena kompetencji zawodowych,
- III. Akredytacja i rejestracja kompetencji zawodowych.

Aby dobrze zrozumieć wspomnianą wyżej procedurę kompetencji, należy zwrócić uwagę na fakt, że jednym z filarów funkcjonowania Krajowego Rejestru Kwalifikacji jest umożliwienie akredytacji kompetencji zawodowych niezależnie od sposobu ich nabycia.

Ustawa 5/2002 z 19 czerwca o Kwalifikacjach i Kształceniu Zawodowym stanowi, że kompetencje zawodowe można zdobyć nie tylko poprzez edukację; również doświadczenie zdobyte w miejscu pracy to sposób, który pozwala nabyć takie kompetencje. Stanowi również, że system umożliwia ich akredytację, tak jak to przedstawiono na rys. 1.

Ustawa Organiczna 5/2002 o Kwalifikacjach i Kształceniu Zawodowym



* POiAK – procedura oceny i akredytacji kompetencji zawodowych

Rys. 1. Procedury akredytacji kompetencji w Hiszpanii

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z zapisami artykułu 2.1 wspomnianej Ustawy Organicznej 5/2002, „Krajowy System Kwalifikacji i Szkoleń Zawodowych to zestaw narzędzi i działań niezbędnych do wspierania i integrowania różnych ofert szkolenia zawodowego poprzez Krajowy Katalog Kwalifikacji Zawodowych, jak również ocena i akredytacja odpowiednich kompetencji zawodowych, w celu promowania zawodowego i społecznego ludzi oraz zaspokajania potrzeb systemu produkcyjnego”.

Hiszpański system kwalifikacji i kształcenia zawodowego w dążeniu do osiągnięcia założonych przez ustawę celów dysponuje następującym zestawem:

- Krajowy Rejestr Kwalifikacji;
- procedura uznania, oceny, akredytacji i rejestracji kwalifikacji zawodowych;
- informowanie i doradztwo w zakresie kształcenia zawodowego i zatrudnienia;
- ocena i poprawa jakości Krajowego Systemu Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego.

Krajowy Rejestr Kwalifikacji porządkuje kompetencje zawodowe wymagane w różnych sektorach produkcyjnych, grupując je w kwalifikacje zawodowe według ich znaczenia dla zatrudnienia. Ten katalog kwalifikacji zawodowych pozwala na dostosowanie różnych ofert szkoleniowych do potrzeb rynku pracy, a akredytacje stają się przejrzyste dla przedsiębiorców.

Kwalifikacje zawodowe stają się punktem odniesienia dla akredytowania kompetencji zawodowych zawartych w dyplomach kształcenia zawodowego i certyfikatach zawodowych oraz do planowania szkoleń, które prowadzą do ich osiągnięcia. W systemie współistnieją różne działania szkoleniowe, począwszy od kształcenia właściwego i wstępnego kształcenia zawodowego, poprzez działania włączające i umożliwiające powrót do aktywności zawodowej, aż po te zorientowane na kształcenie ustawiczne. Analogicznie oferty kształcenia zawodowego są tworzone w odniesieniu do Krajowego Katalogu Kwalifikacji i prowadzą do dyplomów kształcenia zawodowego i certyfikatów zawodowych.

Procedura uznania, oceny, akredytacji i rejestracji kwalifikacji zawodowych jest rozbudowana i składa się z dwóch ścieżek:

- a) dyplomy kształcenia zawodowego oraz certyfikaty zawodowe zaświadczają o odpowiednich kompetencjach zawodowych zawartych w kwalifikacjach w Katalogu. Procedury oceny, wydawania i rejestracji tych dyplomów i certyfikatów są regulowane odrębnymi przepisami, które wydają odpowiednie ministerstwa;
- b) ocena i akredytacja kompetencji zawodowych nabytych poprzez doświadczenie zawodowe lub nieformalne ścieżki kształcenia odbywają się poprzez procedurę ustanowioną przepisami Dekretu Królewskiego 1224/2009 z 17 lipca. Oficjalna certyfikacja kompetencji zawodowych ocenianych w ten sposób jest realizowana poprzez częściowe akredytacje podlegające sumowaniu jednostek kompetencji, które pozwolą w razie potrzeby uzyskać uprawnienia zawodowe, a po spełnieniu odpowiednich procedur – dyplomy wykształcenia zawodowego.

Mając na względzie uzyskanie postawionych celów, informowanie i orientowanie w zakresie kształcenia zawodowego i zatrudnienia pełni w tym zintegrowanym systemie bardzo istotną funkcję, jeśli się weźmie pod uwagę różnorodność oferty szkoleniowej oraz ścieżki akredytacji kompetencji zawodowych w kontekście zdobywania wiedzy przez całe życie.

Głównym celem oceny i poprawy jakości Krajowego Systemu Kwalifikacji i Szkoleń Zawodowych jest zapewnienie skuteczności działań i stałe dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy. Czuwanie nad rozwojem i koordynacją systemu jest zadaniem rządu.

Należy zaznaczyć, że koordynacja i regulacja Krajowego Systemu Kwalifikacji i Szkoleń Zawodowych jest zadaniem administracji na poziomie krajowym, bez uszczerbku dla kompetencji administracji regionalnych i udziału agend społecznych.

2. O uznawalności kompetencji zawodowych nabytych poprzez doświadczenie zawodowe

Dekret Królewski 1224/2009 z 17 lipca określa wspólną procedurę oceny i akredytacji kompetencji zawodowych nabytych poprzez doświadczenie zawodowe lub nieformalne ścieżki kształcenia.

Ocena, zgodnie z definicją w omawianym Dekrecie Królewskim, jest zorganizowanym procesem, poprzez który sprawdza się, czy kompetencje zawodowe danej osoby są zgodne z kryteriami określonymi w jednostkach kompetencji Krajowego Rejestru Kwalifikacji.

Ocena oparta na kryteriach kompetencji zawodowych jest procedurą, w trakcie której zbierane są dowody świadczące dostatecznie o wykonywanych przez daną osobę zadaniach zawodowych.

W trakcie procesu oceniania kompetencji zawodowych nabytych poprzez doświadczenie zawodowe lub nieformalne ścieżki kształcenia oceniający powinien stosować w każdym przypadku odpowiednie metody, które pozwalają ocenić doświadczenie zawodowe kandydatów pod względem kompetencji zawodowych.

Dlatego też charakter kompetencji zawodowych wymaga od oceniającego zrozumienia dynamiki środowiska pracy, aby móc pogłębić wiedzę na temat kompetencji nabytych przez kandydata w trakcie zdobywania doświadczenia zawodowego. Osoby wchodzące w skład komisji ewaluacyjnych w trakcie badania doświadczenia zawodowego kandydata podczas procedury ewaluacyjnej korzystają ze specjalnych formularzy dowodów.

Cele procedury oceniania i akredytacji określone Dekretem Królewskim 1224/2009 są następujące:

- a) ocena kompetencji zawodowych kandydatów nabytych poprzez doświadczenie zawodowe lub nieformalne ścieżki kształcenia, na podstawie wspólnych procedur i metodologii, w celu zapewnienia prawomocności, rzetelności, obiektywizmu i ścisłości oceny;
- b) oficjalnie potwierdzenie kompetencji zawodowych, promując podnoszenie ich wartości tak, aby ułatwiać zarówno rozpoczęcie aktywności zawodowej, jak i integrację na rynku pracy oraz swobodny przepływ na rynku pracy, rozwój osobisty i zawodowy;
- c) ułatwianie pracownikom uczenia się przez całe życie oraz zwiększanie ich kwalifikacji zawodowych, oferując możliwości uzyskania częściowej akredytacji kompetencji, będących składowymi różnych kwalifikacji, podlegających sumowaniu, aby uzupełnić kształcenie prowadzące do uzyskania odpowiedniego dyplomu lub certyfikatu zawodowego.

Jeżeli chodzi o funkcje opisane w Dekrecie Królewskim 1224/2009, analizując je ze strukturalnego punktu widzenia, oceniający realizuje następujące podstawowe zadania:

1. Realizacja zindywidualizowanego planowania oceny dla porównania dowodów przedstawionych przez kandydata i/lub zebranie nowych dowodów kompetencji, w ramach określonych przez Komisję Ewaluacyjną.
2. Przygotowanie raportu wstępnego dla każdego uczestnika tak, aby Komisja Ewaluacyjna wydała wstępną opinię na temat osiągniętego poziomu umiejętności na podstawie przedstawionych i sprawdzonych z kandydatem dowodów, tak aby mu pomóc w podjęciu decyzji co do stosowności kontynuowania procesu oceny.
3. Dostosowanie z kandydatem propozycji Zindywidualizowanego Planu Oceny, po wydaniu wstępnej opinii Komisji Ewaluacyjnej, przed końcowym ustaleniem planu.
4. Uzyskanie i rejestracja nowych dowodów zgodnie z metodami i instrumentami ustalonymi przez Komisję Ewaluacyjną.
5. Realizacja oceny zgodnie z ustalonym planem przez Komisję Ewaluacyjną.

6. Udział w opracowywaniu opinii ewaluacyjnej przygotowywanej przez Komisję Ewaluacyjną.
7. Rozpatrywanie wniosku odwoławczego kandydata w pierwszej instancji.
8. Zarządzanie dokumentacją wygenerowaną przez Zindywidualizowany Plan Oceny.
Osoby, które chcą poddać swoje kompetencje akredytacji muszą spełniać wiele warunków, które określa dekret.

Tabela 1. Wnioski o akredytacji i ewaluacja kompetencji w regionach autonomicznych (liczba osób)

Region autonomiczny	Osoby
Andalucía	10.446
Aragón	1.704
Asturias	1.424
Baleares	1.465
Canarias	2.827
Cantabria	775
Castilla y León	3.186
Castilla – La Mancha	2.551
Cataluña	9.741
Comunitat Valenciana	6.575
Extremadura	1.326
Galicia	3.547
Madrid (Comunidad de)	8.520
Murcia (Región de)	1.828
Navarra (Comunidad Foral de)	809
País Vasco	2.862
Rioja (La)	414
Razem	60.150

Źródło: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/dossier_acreditat.pdf.

Przede wszystkim, aby poddać procesowi ewaluacji swoje kompetencje, należy posiadać obywatelstwo hiszpańskie lub obywatelstwo jednego z krajów Unii Europejskiej albo ważny certyfikat stałego pobytu i pozwolenia na pracę w Hiszpanii.

Dodatkowo osoby ubiegające się o akredytację swoich kompetencji obowiązują kryterium wieku. Kandydaci muszą mieć ukończone 18 lat w czasie wystąpienia z wnioskiem o akredytację kompetencji z poziomu pierwszego albo mieć ukończone 20 lat w przypadku kompetencji z poziomów drugiego i trzeciego.

Ponadto, w zależności od poziomu jednostek kompetencji, jakie mają być ewaluowane w procesie kandydaci muszą spełniać jeden z następujących warunków:

- a) posiadać doświadczenie zawodowe (zdobyte w ciągu ostatnich 10 lat) związane jednostką kompetencji, które kandydat chce akredytować – 2 lata (minimum 1200 godzin pracy) dla kwalifikacji na poziomie pierwszym albo 3 lata (co najmniej 2000 godzin pracy) dla poziomu kwalifikacji drugim i trzecim.

- b) odbyć szkolenie zawodowe (prowadzone w ciągu ostatnich 10 lat) związane z kompetencjami, które kandydat chce akredytować w liczbie 200 godzin na poziomie pierwszym i 300 godzin dla poziomu drugiego i trzeciego.

Procedura akredytacji cieszy się dużym zainteresowaniem w Hiszpanii. Według danych Ministerstwa Edukacji w 2009 roku z wnioskiem o ewaluację swoich kompetencji wystąpiło ponad 60.000 osób w całej Hiszpanii (tabela 1).

3. Funkcje doradcy zawodowego w procesie oceny kompetencji

Ważną osobą w procesie akredytacji kompetencji jest doradca zawodowy, który znając dobrze procedurę ewaluacji oraz będąc specjalistą w dziedzinie kwalifikacji oraz kształcenia zawodowego pomaga, informuje i ułatwia kandydatowi zakończenie procesu sukcesem.

Według oficjalnej broszury informacyjnej wydanej przez Ministerstwo Edukacji funkcje, które powinien pełnić doradca w procesie przedstawiają się następująco:

1. Doradzać kandydatom w trakcie przygotowywania i trwania procesu oceny oraz, w przypadku zaistnienia takiej konieczności, w opracowaniu portfolio zawodowego.

W celu realizacji tych funkcji, doradca wykonuje następujące zadania:

A. **Planowanie doradztwa** w związku z obowiązującymi procedurami.

B. **Udzielanie kandydatom informacji** podczas sesji grupowych lub indywidualnych, wyjaśniając ich ewentualne wątpliwości na temat procedury i uzupełniając zawartość podstawową portfolio kandydata.

C. **Wspieranie kandydatów** podczas tego etapu, przeprowadzając ewentualne spotkania, w czasie których kandydaci będą mogli przeprowadzić własną ocenę swoich kompetencji zawodowych poprzez kwestionariusz samooceny i w celu poprawy swojego portfolio zawodowego.

2. Opracować raport mający na celu określenie celowości przejścia kandydata od przeprowadzenia procesu do etapu oceny oraz określenie kompetencji zawodowych, które oceniający uzna za wystarczająco potwierdzone oraz ewentualnie o wskazanie wykształcenia uzupełniającego niezbędnego do zdobycia jednostki kompetencji, która ma podlegać ocenie.

Opracowanie raportu doradczego jest zakończeniem etapu doradztwa i stanowi punkt styczny z etapem oceny. Aby raport ten był wartościowym instrumentem procedury, należy uwzględnić następujące etapy działań:

A. Ocena spójności informacji podanej przez kandydata, tak by określić prawdopodobieństwo pomyślnego przejścia etapu oceny oraz powiadomienie kandydata o celowości kontynuowania procedury.

B. Opracowanie raportu doradczego dla Komisji Ewaluacyjnej, wskazując, które dowody kompetencji zawodowych przedstawione przez kandydata są wystarczające w stosunku do kryteriów oceny, a które nie poprzez wypełnienie Formularza Usystematyzowania Dowodów Kompetencji.

C. Przekazanie raportu doradczego oraz katalogu kompetencji kandydata Komisji Ewaluacyjnej i w razie potrzeby współpraca z Komisją Ewaluacyjną.

4. Profil oceniającego w procesie certyfikacji kompetencji zawodowych

A. Martín y C. Miranda wskazują, że systemy uznawania, oceny i akredytacji mają na celu poświadczenie kompetencji zawodowych nabytych dowolną ścieżką kształcenia powiązaną z profilem zawodowym, a kluczowym elementem w ramach systemu oceny jest procedura certyfikacji tych kompetencji. Wspomni autorzy przybliżają profil oceniającego w systemach uznawalności, oceny i akredytacji. Profil ten został przedstawiony jako nowa ścieżka rozwoju zawodowego dla pedagogów i nauczycieli edukacji zawodowej, zarówno formalnej, jak i nieformalnej.

Tabela 2. Profil i wykształcenie oceniającego

PROFIL OCENIAJĄCEGO W PROCESIE OCENY W RAMACH PROCEDURY CERTYFIKACJI KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	WYKSZTAŁCENIE POWIĄZANE Z PROFILEM OCENIAJĄCEGO W PROCESIE OCENY W RAMACH PROCEDURY CERTYFIKACJI KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
KOMPETENCJA OGÓLNA Ocena kompetencji zawodowych nabytych przez kandydata poprzez dowolną ścieżkę kształcenia poprzez ich porównanie z kompetencjami odniesienia w określonym profilu zawodowym.	
JEDNOSTKI KOMPETENCJI I ZADANIA ZAWODOWE	MODUŁY KSZTAŁCENIA POWIĄZANE Z JEDNOSTKAMI KOMPETENCJI
Jednostki kompetencji 1. Planowanie oceny kompetencji zawodowych określonego profilu zawodowego	MODUŁ I. PROJEKT OCENY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
Zadanie zawodowe 1.1. Projektowanie planu oceny w celu zorientowania kandydata w możliwościach rozpoczęcia procesu certyfikacji kompetencji w ramach określonego profilu zawodowego. Zadanie zawodowe 1.2. Projektowanie planu oceny w celu certyfikacji jednostek kompetencji zawodowych.	Umiejętność 1. Umiejętność podejmowania decyzji w procesie oceny kompetencji zawodowych. Umiejętność 2. Znajomość dokumentacji (odnoszącej się do kompetencji i katalogu dowodów) w procesie oceny kompetencji zawodowych. Umiejętność 3. Umiejętność projektowania planu oceny kompetencji, identyfikując różne elementy składowe i dbając o jego spójność.
PROFIL OCENIAJĄCEGO W PROCESIE OCENY W RAMACH PROCEDURY CERTYFIKACJI KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	WYKSZTAŁCENIE POWIĄZANE Z PROFILEM OCENIAJĄCEGO W PROCESIE OCENY W RAMACH PROCEDURY CERTYFIKACJI KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
Jednostka kompetencji 2. Zbieranie, analizowanie i interpretacja informacji oraz opracowywanie raportów ewaluacyjnych	MODUŁ II. ZBIERANIE, ANALIZOWANIE I INTERPRETACJA INFORMACJI ORAZ OPRACOWYWANIE RAPORTÓW W PROCESIE OCENY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

<p>Zadanie zawodowe 2.1. Zbieranie, analizowanie i interpretacja danych w celu zewidencjonowania kompetencji zawodowych kandydata.</p> <p>Zadanie zawodowe 2.2. Opracowanie końcowego raportu oceny.</p>	<p>Umiejętność 1. Wybór i wykorzystanie najbardziej odpowiednich technik oceny.</p> <p>Umiejętność 2. Umiejętność zbierania i analizowania informacji zgodnie z kryteriami ewaluacji kompetencji.</p> <p>Umiejętność 3. Umiejętność sporządzania raportu końcowego według odpowiedniego schematu.</p>
<p>Jednostka kompetencji 3. Koordynowanie zespołu oceny i doradztwo kandydatom w procesie oceny kompetencji zawodowych</p>	<p>MODUŁ III. KOORDYNOWANIE ZESPOŁU OCENY I DORADZTWO KANDYDATOM W PROCESIE OCENY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH</p>
<p>Zadanie zawodowe 3.1. Wybór zespołu oceniającego w procesie oceny kompetencji zawodowych.</p> <p>Zadanie zawodowe 3.2. Promowanie w zespole oceniającym pracy opartej na zasadach odpowiedzialności, wzajemnego wsparcia i spójności.</p> <p>Zadanie zawodowe 3.3. Dbanie o to, by procedury administracyjne i oceny w procesie akredytacji były zgodne z ustalonymi wskaźnikami jakości.</p> <p>Zadanie zawodowe 3.4. Informowanie kandydatów o procesie oceny w procedurze certyfikacji kompetencji zawodowych.</p> <p>Zadanie zawodowe 3.5. Doradzanie kandydatom w procesie odtwarzania ich drogi zawodowej i wsparcie na etapie identyfikowania ich zdolności i motywacji zawodowych.</p>	<p>Umiejętność 1. Rozpoznanie niespójnej subiektywności w procesie oceny kompetencji zawodowych.</p> <p>Umiejętność 2. Zastosowanie kryteriów jakości w działaniach zespołu oceniającego.</p> <p>Umiejętność 3. Informowanie i doradztwo w procesie oceny kompetencji zawodowych.</p>

Źródło: A. Martín i C. Miranda (2009). *Profil oceniającego w procesie certyfikacji kompetencji zawodowych: nowa funkcja edukacyjna*. *Elektroniczne Czasopismo Międzyuniwersyteckie Kształcenia Nauczycieli (Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado)*, 12 (1), 178.

A. Martín i C. Miranda (2009) uznają, że praca na stanowisku o takim profilu zawodowym wymaga spełnienia pewnych warunków i posiadania specjalnych cech, wśród których należy wyróżnić doświadczenie zawodowe dotyczące kwalifikacji i kształcenia zawodowego i/lub wykształcenie w zakresie, w jakim dana osoba ma uczestniczyć jako oceniający. Zasadne wydaje się również posiadanie specjalnego wykształcenia, które umożliwi pracę zawodową w procesie oceny kompetencji. W tabeli 2 przedstawiono proponowany profil oceniającego i jego wykształcenie, wpisując go w model hiszpańskich standardów kwalifikacji.

Bibliografia

1. Martín A., Miranda C. (2009), *El perfil de evaluador en la certificación de la competencia profesional: una nueva función educativa*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12 (1), 173–180.

2. Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011), *Dossier de prensa. Acreditación de competencias profesionales*, 5 de noviembre de 2011: www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/dossier_acreditat.pdf.
3. Ministerio de Educación (2010): *Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral. Guía del Asesor*, 5 de noviembre de 2011: <http://www.educacion.gob.es/dctm/todofp/acreditacion-decompetencias/instrumentos/guia-asesor.pdf?documentId=0901e72b8028714f>.
4. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 147 de 20 de junio de 2002.
5. Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. BOE núm. 27 de 31 de enero de 2008.
6. Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. BOE núm. 3 de 3 de enero de 2007.
7. Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. BOE núm. 205 de 25 de agosto de 2009.
8. Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. BOE núm. 87 de 11 de abril de 2007.

Prof. Pedro GALLARDO VÁZQUEZ

La Universidad de Sevilla
pgallardo@us.es

Prof. José Alberto GALLARDO LÓPEZ

La Universidad de Sevilla
jgallardo5@us.es

mgr Michał NOWAKOWSKI

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu
Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki
michal.nowakowski@itee.radom.pl