

# Aktorzy i kwalifikacje

## Analiza wybranych aspektów wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Magdalena Dybaś-Stronkowska  
Julita Pieńkosz



# Aktorzy i kwalifikacje

## Analiza wybranych aspektów wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Magdalena Dybaś-Stronkowska  
Julita Pieńkosz

Instytut Badań Edukacyjnych  
Warszawa 2019

**Autorzy:**

dr Magdalena Dybaś-Stronkowska

dr Julita Pieńkosz

**Recenzenci:**

dr hab. Ewa Bacía

**Konsultacje merytoryczne:**

Iwona Gmaj, Katarzyna Królik

**Redakcja językowa:**

Elżbieta Łanik

Monika Niewielska

**Skład i projekt okładki:**

Wojciech Maciejczyk

**Ilustracja na okładce:**

Shutterstock.com

**Druk:**

ViW Studio Wiktor Krawczyński

ul. Szkolna 3

05-530 Dobiesz

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2019

ISBN: 978-83-955168-1-8

**Wzór cytowania:**

Dybaś, M. i Pieńkosz, J. (2019). *Aktorzy i kwalifikacje. Analiza wybranych aspektów wdrażania Zintegrowanego Systemu Edukacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

**Wydawca:**

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; [www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu: *Prowadzenie i rozwój Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji*.

Egzemplarz bezpłatny

# Spis treści

1. Wprowadzenie .....	5
2. Źródła i metody prowadzonych analiz .....	7
3. ZSK jako narzędzie zmiany społecznej .....	10
3.1. Kontekst teoretyczny .....	10
3.2. Geneza Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.....	13
3.3. Instytucje formalne ZSK .....	15
3.3.1. Instytucje formalne a cele ZSK .....	15
3.3.2. Kwalifikacje rynkowe i rzemieślnicze jako instytucje formalne.....	18
3.3.3. Instytucje formalne a role aktorów w systemie.....	21
3.3.4. Instytucje formalne a możliwości odpowiedzi na potrzeby osób uczących się.....	25
3.3.5. Walidacja jako narzędzie wspierania uczenia się przez całe życie, walidacja w ZSK .....	26
4. Aktorzy i ich zasoby .....	30
4.1. Graficzne przedstawienie aktorów ZSK .....	30
4.2. Instytucje nieformalne i zasoby aktorów .....	35
4.2.1. Znaczenie kapitału społecznego .....	37
4.2.2. Znaczenie kapitału kulturowego.....	40
5. Motywacje aktorów i czynniki utrudniające wejście do systemu .....	52
5.1. Motywacje aktorów .....	52
5.2. Czynniki utrudniające wejście do systemu .....	57
6. Cele i zadania ZSK z perspektywy wniosków o włączenie kwalifikacji .....	62
6.1. Kwalifikacje wobec potrzeb osób uczących się.....	64
6.1.1. Możliwość potwierdzania kompetencji uzyskanych poza edukacją formalną.....	64
6.1.2. Perspektywy związane ze zdobyciem kwalifikacji .....	78
6.1.3. Pozostałe potrzeby osób uczących się uwzględniane we wnioskach .....	80
6.2. Kwalifikacje wobec potrzeb rynku pracy i pracodawców.....	82
6.3. Kwalifikacje wobec potrzeb społecznych i potrzeb państwa.....	86
7. Podsumowanie .....	90
Literatura.....	97
Dokumenty i akty normatywne .....	98
Załącznik .....	100



# 1. Wprowadzenie

15 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Dotyczy ona kwalifikacji z obszaru oświaty, szkolnictwa wyższego, kwalifikacji regulowanych, rzemieślniczych i rynkowych. W niniejszej publikacji zajmujemy się przede wszystkim kwalifikacjami rynkowymi, które mają szczególne znaczenie dla wspierania uczenia się przez całe życie, czyli nadrzędnego celu ZSK. Kwalifikacje rynkowe nie były dotychczas objęte kompleksowymi regulacjami. Między innymi z tego powodu na obecnym, początkowym etapie wdrażania ZSK, generują one najwięcej działań w systemie. Z ich powodu w ZSK pojawiło się też szereg nowych grup aktorów<sup>1</sup>, o różnym zakresie odpowiedzialności, potencjale i doświadczeniu. Mierzą się oni z rozwiązaniami wprowadzonymi przez ZSK wcześniej niestosowanymi, stosowanymi w inny sposób lub na mniejszą skalę, a przede wszystkim z językiem efektów uczenia się i potwierdzeniem kompetencji zdobytych w toku pozaformalnego i nieformalnego uczenia się. W publikacji uwzględniamy również kwalifikacje rzemieślnicze. Pomimo szeregu różnic dotyczących tradycji, kontekstów prawnych, instytucjonalnych, a także trybu włączania do ZSK, formularz wniosku oraz etapy i zasady jego rozpatrywania są takie same jak przy kwalifikacjach rynkowych. Biorąc to pod uwagę, a także uwzględniając duże doświadczenie rzemiosła w nadawaniu kwalifikacji osiągniętych poza edukacją formalną, kwalifikacje te również objęto analizą.

Głównym celem opracowania jest analiza niektórych aspektów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na obecnym etapie wdrażania, z perspektywy aktorów i posiadanych przez nich zasobów, kapitałów oraz ich motywacji. Główny nacisk położony został na to, jak rozumieją i definiują oni cele ZSK, jakość kwalifikacji, a także jakie uwarunkowania formalne i nieformalne mogą mieć na to wpływ.

W pierwszej części publikacji przedstawiono ZSK jako zmianę społeczną. Czytelnik znajdzie tu ramy teoretyczne analizy oraz krótką genezę ZSK z uwzględnieniem kontekstu europejskiego i krajowego. Omówione zostały cele ZSK w odniesieniu do koncepcji jakości kwalifikacji. Uporządkowano je z uwzględnieniem trzech perspektyw: makro – potrzeb społeczeństwa, kraju, mezo – potrzeb rynku pracy, pracodawców, branż i mikro – potrzeb osób uczących się. Dalej zostały przedstawione kluczowe z punktu widzenia niniejszej publikacji instytucje formalne w ZSK.

---

<sup>1</sup> Terminem „aktor” będziemy posługiwać się w znaczeniu socjologicznym, rozumiemy go jako jednostkę, grupę społeczną lub instytucję wchodzącą z innymi podmiotami w interakcje, odgrywającą w danej sytuacji społecznej określoną rolę i oddziałującą na innych.

W kolejnej części opracowania zidentyfikowano najważniejsze typy podmiotów w systemie na początkowym etapie jego funkcjonowania oraz wskazano, jakie są wymagania wobec aktorów na wejściu, co muszą robić, jakie role i zadania im się przypisuje. W kolejnym kroku przeanalizowano, czym dysponują aktorzy, by realizować swoje zadania. W tym miejscu analizie zostały też poddane motywacje aktorów do wejścia do systemu oraz czynniki, które utrudniają lub uniemożliwiają uczestnictwo w nim. Szczególny nacisk położono na te podmioty, które zgłaszają kwalifikacje rynkowe i rzemieślnicze do ZSK oraz ubiegają się o status instytucji certyfikujących. Wynika to przede wszystkim z tego, że na obecnym etapie zaawansowania systemu podmioty te faktycznie pełnią swoje role i zadania, a jednocześnie wchodzą do niego na zasadach dobrowolności.

Następnie skoncentrowano się na rekapitulacji celów i zadań ZSK w odniesieniu do koncepcji jakości kwalifikacji, jakie wynikają z wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych do systemu. W analizie uwzględniono cele ZSK z punktu widzenia perspektywy makro, mezo i mikro. Szczególną uwagę poświęcono perspektywie mikro, czyli potrzebom osób uczących się. W tym kontekście nacisk został położony przede wszystkim na walidację – jedno z narzędzi wspierania uczenia się przez całe życie, które zostało wprowadzone do ZSK na mocy ustawy. Skupiono się także na tym, w jakim stopniu możliwości, które daje koncepcja walidacji, zostały uwzględnione we wnioskach o włączenie kwalifikacji.

## 2. Źródła i metody prowadzonych analiz

Niniejsze opracowanie powstało w oparciu o wnioski płynące z badań reaktywnych prowadzonych w Instytucie Badań Edukacyjnych w ramach projektu „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji”, dane znajdujące się w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji i tabeli monitorującej dotyczącej kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych oraz na podstawie dodatkowych analiz prowadzonych przez autorki.

W odniesieniu do badań reaktywnych wykorzystano wnioski zawarte w raporcie końcowym „Ewaluacja funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK” (Stronkowski i in., 2018)<sup>2</sup>. Ewaluacja ta prowadzona była przede wszystkim z wykorzystaniem jakościowych technik prowadzenia badań, tj. indywidualnych wywiadów pogłębionych i wywiadów eksperckich, obserwacji nieuczestniczących, wywiadów grupowych oraz panelu ekspertów. Za pomocą wywiadu indywidualnego bądź eksperckiego badania poddano 15 przedstawicieli podmiotów zgłaszających bądź zainteresowanych zgłoszeniem kwalifikacji rynkowych do ZSK, 5 przedstawicieli podmiotów wspierających wnioskodawców w procesie opisu kwalifikacji, 2 przedstawicieli oceniających wnioski od strony formalnej, 3 przedstawicieli podmiotów ubiegających się o status instytucji certyfikującej, 8 specjalistów przygotowujących opinię o kwalifikacjach rynkowych, 8 ekspertów opiniujących przypisanie poziomu PRK do kwalifikacji, 7 przedstawicieli ministrów właściwych oraz 6 interesariuszy systemu. Ponadto zrealizowano 3 wywiady grupowe z wnioskodawcami oraz 1 wywiad z przedstawicielami Rady Interesariuszy ZSK. W ramach ewaluacji przeprowadzono 9 obserwacji, w tym spotkań konsultacyjnych dotyczących opisu kwalifikacji, posiedzeń Rady Interesariuszy oraz spotkań przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych z przedstawicielami ministrów właściwych i z ekspertami.

Do analizy wykorzystano ponadto surowe dane z badania w postaci 13 transkrypcji rozmów prowadzonych techniką wywiadu pogłębionego z wnioskodawcami kwalifikacji rynkowych oraz 4 transkrypcji wywiadów prowadzonych z pracownikami Instytutu Badań Edukacyjnych wspierającymi wnioskodawców, głównie ze względu na analizę motywacji podmiotów do włączenia kwalifikacji do ZSK.

---

<sup>2</sup> Instytut Badań Edukacyjnych prowadził ewaluację procesu włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK od marca do lipca 2018 r. Raport końcowy z badania powstał w lipcu 2018 r.



Analizom poddano także dane znajdujące się w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji oraz w tabeli monitorującej proces włączania kwalifikacji do ZSK. Wykorzystano tu głównie ilościowe techniki analizy danych uwzględniające informacje na temat liczby podmiotów składających wnioski do ZSK, liczby podmiotów ubiegających się o status instytucji certyfikujących, liczby kwalifikacji rynkowych w podziale na poszczególnych ministrów właściwych oraz liczby składanych wniosków o włączenie kwalifikacji w podziale na typ podmiotu. Dane te zestawiono z następującymi informacjami zawartymi w regulaminach, statutach, programach szkoleniowych umieszczonych na stronach internetowych wnioskodawców i podmiotów ubiegających się o status instytucji certyfikujących na temat dotychczasowego doświadczenia podmiotów: czy dany podmiot posiada w swojej ofercie certyfikaty o charakterze międzynarodowym; czy ma doświadczenie w weryfikacji efektów uczenia się i jakie metody stosuje; czy prowadzi działalność szkoleniową; czy dopuszcza możliwość potwierdzania efektów uczenia się bez konieczności udziału w szkoleniu; czy posiada wiedzę na temat ZSK. Analizie poddano dane dotyczące 34 podmiotów włączających kwalifikacje rynkowe i rzemieślnicze do ZSK, uwzględnionych w tabeli monitorującej zgodnie ze stanem na lipiec 2018 r.

Dla części z tych podmiotów przeprowadzono także systematyczną analizę wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych w zakresie następujących informacji uwzględnionych we wnioskach: zapotrzebowania na kwalifikacje, grup osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji, typowych możliwości wykorzystania kwalifikacji oraz wymagań dotyczących walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację.

Analizą objęto 23 wnioski spośród około 80, które zostały złożone za pośrednictwem ZRK w momencie rozpoczęcia prac nad niniejszą publikacją, czyli do lipca 2018 r. Na podstawie poniższych kryteriów zostało wybranych 21 wniosków. Miało to służyć uzyskaniu w miarę możliwości zróżnicowanego obrazu kwalifikacji.

Wprowadzono następujące kryteria wyboru wniosków do analizy:

- Liczba kwalifikacji zgłoszonych do ZSK – do analizy wybierano zarówno kwalifikacje zgłoszone przez podmioty, które przedłożyły dużo wniosków o włączenie kwalifikacji, jak i te, które były jedną lub jedną z dwóch zgłoszonych przez dany podmiot.
- Wnioskowanie o nadanie uprawnień do pełnienia funkcji instytucji certyfikującej – do analizy wybierano kwalifikacje zgłoszone zarówno przez podmioty, które równocześnie wnioskowały o nadanie uprawnień do pełnienia funkcji instytucji certyfikującej, jak i takie, które takiego wniosku nie złożyły.

- Uczestnictwo w badaniu „Ewaluacja funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK” – do analizy wybierano przede wszystkim kwalifikacje zgłoszone przez podmioty, które brały udział w badaniu, aby mieć dostęp do szerszych informacji na ich temat.
- Status kwalifikacji – do analizy wybrano kwalifikacje, które zostały już włączone do ZSK (przy czym uwzględniono trzy kwalifikacje rzemieślnicze) oraz kwalifikacje na różnym etapie rozpatrywania wniosku, ale po etapie oceny formalnej.
- Wsparcie IBE – do analizy wybierano przede wszystkim kwalifikacje opisywane przez podmioty objęte wsparciem IBE lub te, które miały doświadczenie w ZSK.
- Zgodnie z założeniami opisanymi w Rozdziale 2, do analizy włączono kwalifikacje rzemieślnicze, przy czym każdorazowo wskazuje się, gdy jest o nich mowa.

Dodatkowo do analizy włączono dwie kwalifikacje, w których wnioskodawcy zaproponowali zastosowanie metody portfolio w rozbudowanej formie. Uzpełnienie to posłużyło lepszemu zobrazowaniu możliwości wykorzystania tej metody w ZSK i uwzględnienia podejścia wnioskodawców do tej kwestii.

Analiza wniosków miała charakter ilościowy oraz jakościowy. Kategorie analizy zostały określone poprzez operacjonalizację celów systemu wyróżnionych dla trzech perspektyw: mikro, mezo i makro oraz w odniesieniu do zapisów zawartych w samych wnioskach w rubryce „zapotrzebowanie na kwalifikacje”. Dane liczbowe dotyczące każdej kategorii objętej analizą zgromadzono w bazie, którą połączono z bazą zawierającą podstawowe informacje na temat podmiotów zgłaszających kwalifikacje. Analizę prowadzono zarówno dla każdej kategorii z osobna, jak i przekrojowo dla kilku powiązanych kategorii. W odniesieniu do każdej kategorii analizowano powiązania z typem podmiotu, zwracając uwagę przede wszystkim na kwestię posiadania statusu organizacji branżowej oraz kwestię wnioskowania lub nie przez podmiot zgłaszający kwalifikację o nadanie uprawnień do certyfikowania. W analizie jakościowej skupiono się również na spójności zapisów, ich szczegółowości, oraz na tym, na ile mają one charakter pogłębiony, a na ile ogólnikowy, powierzchowny.

Po wstępnych analizach w celach interpretacyjnych przeprowadziliśmy także zogniskowany wywiad grupowy z przedstawicielami Instytutu Badań Edukacyjnych wspierającymi podmioty opisujące kwalifikacje. Wyniki wywiadu posłużyły do weryfikacji wstępnych hipotez pochodzących z badania „Ewaluacja funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK”, jak i z prowadzonych przez nas analiz.

## 3. ZSK jako narzędzie zmiany społecznej

### 3.1. Kontekst teoretyczny

Wprowadzenie rozwiązań Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji ma przyczynić się do zasadniczej zmiany społecznej, jaką jest wsparcie rozwoju idei uczenia się przez całe życie, a przez to wzmocnienia kapitału ludzkiego i społecznego. Zmiana społeczna jest jednym z najważniejszych, lecz także wewnętrznie zróżnicowanych obszarów badań we współczesnej socjologii. W najczęściej spotykanych ujęciach zmiana społeczna to wszelka istotna zmiana struktur społecznych, norm i zwyczajów, instytucji społecznych, ról społecznych, a także wartości wyznaczających ludzkie działania (Sztompka, 2005). Na potrzeby niniejszych analiz wykorzystana została optyka zmiany instytucjonalnej zaproponowana przez Douglasa Northa oraz niektóre ustalenia teorii strukturacji brytyjskiego socjologa Anthony'ego Giddensa.

Zgodnie z koncepcją zmiany instytucjonalnej Douglasa Northa zmiana jest wynikiem wzajemnego oddziaływania instytucji oraz aktorów. Instytucje są stworzonymi przez ludzkość więzami, które strukturyzują polityczną, gospodarczą i społeczną interakcję. Kierują się zasadami zarówno nieformalnymi, jak i formalnymi (North, 1991).

Na instytucje formalne składają się regulacje prawne, przepisy, umowy o charakterze politycznym, ekonomicznym i prawnym, które tworzą i narzucają prawodawcy, i które wprowadza się stosunkowo łatwo i szybko (Mantzavinos, North i Shariq, 2003). Natomiast instytucje nieformalne mają swoje źródło w zinternalizowanych, kulturowych czy wręcz historycznych zasadach postępowania, sposobach myślenia, mentalności, sankcjach, zwyczajach i tradycjach. Bardzo trudno je zmienić, a proces ten zazwyczaj trwa długo (North, 1990). Obie formy instytucji nieustannie się przenikają i wzajemnie wpływają na swój kształt, ponieważ funkcjonują w tym samym kontekście społeczno-kulturowym, a ich twórcami i nośnikami są aktorzy. Aktorzy mogą być zbiorowi lub indywidualni i są głównymi agentami zmiany. Zmiana realna i długotrwała wymaga przekształceń na poziomie instytucji formalnych, nieformalnych, w codziennych działaniach i sposobach myślenia aktorów, stąd kluczowe jest również dobre poinformowanie aktorów o celach i założeniach zmiany oraz sposobie jej wdrażania. Zmiana musi być odzwierciedleniem wyobrażeń aktorów, ich oczekiwań wobec ładu instytucjonalnego oraz mieć podstawy w odpowiednich regulacjach. Przekształcenia mogą zachodzić w różnym tempie i z różnym natężeniem na poszczególnych poziomach, jednak żaden z nich nie może być pominięty. Co ważne, zmiana zwykle ma charakter stopniowy,

nie rewolucyjny i kształtuje się właśnie w wyniku wzajemnego oddziaływania instytucji formalnych, nieformalnych oraz aktorów (Federowicz, 2004).

Analizując kategorię aktora systemu, odwołaliśmy się do definicji zaproponowanej przez Anthony'ego Giddensa. Aktor, zdaniem brytyjskiego socjologa, jest aktywnym podmiotem, który dysponuje wiedzą na temat świata, w którym działa. Wykorzystuje tę wiedzę do regulacji własnych zachowań, a także do kontroli swojego najbliższego otoczenia (Giddens, 2003). Jednocześnie Giddens, „nadając” aktorom możliwość działania, wprowadza tym samym rozróżnienie na aktorów dysponujących większym wpływem na otoczenie niż inni. Za brytyjskim socjologiem w analizach przyjęliśmy następujące założenia:

- motywy skłaniające aktorów do podejmowania określonych działań w dużej mierze są rezultatem odtwarzania przez nich określonej struktury;
- aktor stara się monitorować działania swoje oraz innych aktorów;
- aktor dysponuje określonymi zasobami; z powodu nierówności w dysponowanych zasobach aktorzy różnią się siłą wpływu, jaki wywierają na otoczenie (w tym na innych aktorów).

Zakładamy, że aktorzy mają określone motywacje, które skłaniają ich do podejmowania działań i pełnienia różnych ról. Motywacje te mogą się oczywiście różnić w zależności od tego, jaki typ podmiotu reprezentują aktorzy oraz jakimi zasobami dysponują. Pod pojęciem zasobów, którymi dysponują aktorzy systemu, rozumiemy zarówno kapitał społeczny, kulturowy, jak i ekonomiczny (Bourdieu, 2001, 2005a; Coleman, 1988; Putnam, 2009).

Zgodnie z założeniami teorii strukturacji przyjmujemy, że aktorzy są jednocześnie aktywnymi uczestnikami i podmiotami zmiany, a wnoszone przez nich nieformalne zasady, wiedza, zrutynizowane praktyki społeczne ich organizacji powodują, że w sposób sprawczy oddziałują oni na strukturę systemu, a jednocześnie są przez ten system kształtowani i zmieniani.

Trwające od dłuższego czasu prace nad Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji w Polsce, a w dalszej kolejności wdrożenie w życie ustawy o ZSK w zakresie kwalifikacji rynkowych zaktywizowało do działania szereg podmiotów i jednostek. Niektóre z tych podmiotów weszły do systemu arbitralnie z mocy ustawy, jak: ministrowie właściwi, w gestii których leżą sprawy związane z włączaniem do ZSK kwalifikacji uregulowanych, rynkowych i rzemieślniczych należących do działu, którym kierują oraz nadzór nad walidacją, certyfikowaniem i zapewnieniem jakości funkcjonujących kwalifikacji uregulowanych i rynkowych; minister koordynator, w gestii którego leży m.in. projektowanie rozwiązań organizacyjno-technicznych

dla ZSK z uwzględnieniem planowanych kierunków jego rozwoju i monitorowanie funkcjonowania ZSK, czy Rada Interesariuszy ZSK, będąca organem opiniodawczo-doradczym ministra koordynatora ZSK (Sławiński, 2017).

Z kolei szereg innych podmiotów podejmuje wysiłek związany z wejściem do systemu na zasadach dobrowolności. Wśród nich są: podmioty wnioskujące o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK, podmioty ubiegające się o status instytucji certyfikującej oraz te, które będą dbały o zapewnianie jakości, czyli podmioty zewnętrznego zapewniania jakości.

Po dwóch latach wdrażania systemu w odniesieniu do kwalifikacji rynkowych możliwe jest wskazanie, jacy aktorzy w tym systemie odgrywają najważniejszą rolę, które rozwiązania sprzyjają wejściu do systemu określonym grupom aktorów, które zaś je marginalizują lub wykluczają.

W odniesieniu do prowadzonej analizy i systemu ZSK, który ma być narzędziem zmiany, kluczową instytucją formalną jest ustawa o ZSK. Bardzo ważne znaczenie ma również sam formularz wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK. Ponadto instytucjami formalnymi są wybrane krajowe dokumenty strategiczne, a także dokumenty europejskie dotyczące m.in. ram kwalifikacji i walidacji. Te ostatnie przyjmują w przypadku omawianej problematyki zwykle formę zaleceń i nie mają mocy wiążącej. Niemniej jednak są one ważnym punktem odniesienia do budowania rozwiązań krajowych. Zalecenia stanowią bowiem tak zwane „miękkie prawo”, którego respektowanie może być egzekwowane poprzez sankcje nieformalne, takie jak piętnowanie, chwalenie, etykietowanie, stawianie za wzór, ostracyzm itp., a zaawansowanie ich wdrożenia ocenia się za pomocą monitorowania wskaźników, ewaluacji, benchmarkingu (European Commission, 2018; Homeyer, 2007). Za pewnego rodzaju formalne zasady można również uznać materiały, poradniki, przewodniki, wskazówki przygotowywane w ramach projektów systemowych dotyczących Polskiej Ramy Kwalifikacji i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przez pracowników Instytutu Badań Edukacyjnych. Stanowią one wypadkową zapisów ustawy o ZSK, dokumentów europejskich oraz doświadczeń krajowych i międzynarodowych, nie mają jednak mocy wymagań.

Z kolei do uwarunkowań nieformalnych ZSK, które wpływają na to, jak przez wnioskodawców oraz podmioty ubiegające się o status instytucji certyfikujących definiowana jest jakość kwalifikacji i jak rozumiane są przez nich cele systemu, należą:

- wnoszone przez nich zasoby czy swoisty kapitał rozumiany jako wiedza o nowym systemie oraz proponowanych w nim rozwiązaniach i możliwościach, praktyki, dotychczasowe doświadczenia i rozwiązania dotyczące nadawania kwalifikacji, stosowane przez aktorów w ich dotychczasowej działalności;

- motywacje aktorów do wejścia do systemu oraz interesy aktorów związane z ich dotychczasową działalnością.

Na to wszystko należy też nałożyć zinternalizowane przez aktorów wchodzących do systemu dotychczasowe, obowiązujące i rozwijające się rozwiązania i praktyki dotyczące kwalifikacji w różnych obszarach, to jest: rozwiązania wywodzące się z systemu oświaty, a w szczególności szkolnictwa zawodowego, rzemiosła, powszechnie obowiązujące rozwiązania branżowe, jak również ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, standardy kompetencji zawodowych, reformę podstaw programowych czy wreszcie rozwiązania przyjęte w wyniku deregulacji zawodów.

Podsumowując: w odniesieniu do koncepcji zmiany instytucjonalnej i teorii strukturacji wnioskodawcy – jako aktorzy ZSK – z jednej strony kształtują system poprzez to, jakie wnoszą do niego nieformalne zasady w postaci doświadczeń i praktyk. Z drugiej strony ich działania i role w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji kształtują sformalizowane oczekiwania. Natomiast poprzez to, jakie propozycje kwalifikacji składają, jak uzasadniają zapotrzebowanie na nie, kogo widzą jako adresatów kwalifikacji i jak projektują poszczególne elementy opisu, dają wyraz swoim oczekiwaniom wobec systemu, temu, w jaki sposób rozumieją jakość kwalifikacji, jakie cele i funkcje systemu uważają za ważne lub możliwe do zrealizowania w danym momencie i jakie wpływają na jego ostateczny kształt. Jednocześnie poprzez swoje działania i sposób myślenia istotnie przyczyniają się do definiowania następujących kategorii: jakości kwalifikacji, celów i funkcji systemu.

### 3.2. Geneza Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Zintegrowany System Kwalifikacji powstał w wyniku szeregu przesłanek o charakterze zewnętrznym – europejskim – i wewnętrznym – krajowym. Impulsem zewnętrznym do utworzenia ZSK były zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej, przede wszystkim dotyczące europejskich ram kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie z 2008 r., zaktualizowane w 2017 r. Dokument ten w tytule określa zasadniczy cel ram kwalifikacji, jakim jest wspieranie uczenia się przez całe życie. To z kolei ma się przełożyć na rozwój kapitału ludzkiego i większą spójność społeczną. Kwalifikacje opisane językiem efektów uczenia się i odniesione poprzez krajowe ramy kwalifikacji do ERK mają służyć modernizacji systemów szkolenia i kształcenia, stanowić czytelną informację dla pracodawców i pracowników, zwiększyć szanse zatrudnienia, mobilność i integrację społeczną pracowników i osób uczących się. Mają one również służyć większej spójności uczenia się nieformalnego, pozaformalnego i edukacji formalnej oraz wspierać walidację

efektów uczenia się. Ponadto kwalifikacje mają istotne znaczenie dla jednostek, dając im sposobność zaprezentowania swoich faktycznych kompetencji. Wdrażanie celów i kierunków działania nakreślonych szeroko w polityce europejskiej ma charakter dobrowolny i powinno być dopasowane do potrzeb i specyfiki danego kraju członkowskiego.

Wskazuje się przede wszystkim na następujące wewnętrzne przesłanki do powstania ZSK:

- różnorodność, niespójność w sferze kwalifikacji, co dotyczy przede wszystkim kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego;
- niską wiarygodność szkoleń i certyfikatów, co wynika z braku stosowania standardów jakości oraz braku odpowiednich rozwiązań służących weryfikacji zdobytych kompetencji;
- nieporównywalność polskich kwalifikacji, zarówno w kontekście krajowym, jak i międzynarodowym;
- blokady w rozwoju uczenia się przez całe życie (zob. [www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk](http://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk)).

Ponadto, na poparcie ostatniego punktu, warto wspomnieć, że w Polsce od lat notuje się niski poziom uczestnictwa w edukacji pozaformalnej, czyli różnego rodzaju kursach i szkoleniach.

W Polsce działania mające służyć modernizacji systemu kwalifikacji były podejmowane już na przełomie XX i XXI wieku. W konsekwencji w pierwszych dwóch dekadach XXI wieku doszło do szeregu zmian w oświacie i szkolnictwie wyższym. W kształceniu ogólnym i zawodowym sukcesywnie wprowadzano nowe podstawy programowe i zaczęto stosować podejście oparte na efektach uczenia się. W szkolnictwie wyższym wdrożono szereg rozwiązań wynikających z udziału Polski w Procesie Bolońskim, w tym: trójstopniowe studia, suplement do dyplomu, system ECTS, akredytację oraz Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (Chłoń-Domińczak, 2013). Równoległe rozmaite środowiska branżowe, pozarządowe i prywatne podejmowały oddolne działania służące poszukiwaniu lepszych rozwiązań w obszarze kwalifikacji. Przykładem tego mogą być praktyki potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną, w tym w pracy, rozwijane na długo przed powstaniem ZSK (Bacia, 2013; Narwojsz, Krawczyński, Symela i Zwiefka, 2008).

Wszystkie te działania dały impuls do rozpoczęcia prac nad integracją systemu kwalifikacji w oparciu o ramę kwalifikacji<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Szerzej o modernizacji systemu kwalifikacji w Polsce w kontekście prac nad PRK i ZSK w Chłoń-Domińczak, 2013.

Prace nad założeniami merytorycznymi i instytucjonalnymi oraz nad wdrażaniem ZSK, koordynowane na poziomie rządowym, są realizowane od pierwszej dekady XXI wieku, w znacznym stopniu w ramach projektów systemowych, przez Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie (IBE), działający pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej. W ich rezultacie powstały przede wszystkim Polska Rama Kwalifikacji, ramy sektorowe, standard opisu kwalifikacji, zasady zapewniania jakości nadawania kwalifikacji oraz szereg materiałów zawierających wskazówki do opisywania kwalifikacji, walidacji, zapewniania jakości i wiele innych. Zostały one opracowane z uwzględnieniem dokumentów europejskich, doświadczeń krajowych i zagranicznych rozpoznawanych w toku współpracy z interesariuszami, debaty społecznej, zleczonych badań, udziału w wizytach studyjnych, konferencjach, seminariach eksperckich itp.

15 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Zintegrowany System Kwalifikacji jest w niej określany jako zbiór zasad, standardów, nowych funkcji i ról oraz procedur regulujących sposób działania różnych podmiotów (osób i instytucji) związanych z nadawaniem kwalifikacji oraz zapewnianiem ich jakości. Ustawa obejmuje systemy oświaty i szkolnictwa wyższego, kwalifikacje rzemieślnicze, regulowane oraz kwalifikacje rynkowe.

### 3.3. Instytucje formalne ZSK

#### 3.3.1. Instytucje formalne a cele ZSK

Cele ZSK ukształtowały się w wyniku opisanych powyżej działań i impulsów o charakterze zarówno europejskim, jak i krajowym. Są to przede wszystkim:

- polityka europejska w zakresie uczenia się przez całe życie;
- działania służące modernizowaniu systemów oświaty i szkolnictwa wyższego na poziomie krajowym;
- działania i doświadczenia środowisk oddolnych, np. branżowych, pozarządowych i innych działających w obszarze kwalifikacji;
- założenia wypracowane w ramach projektów systemowych dotyczących Polskiej Ramy Kwalifikacji i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji realizowanych przez IBE.

Próba rekapitulacji celów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji napotyka na pewne trudności, ponieważ ustawa o ZSK nie mówi o nich wprost, a poszczególne krajowe dokumenty strategiczne zwykle odnoszą się do części zadań, jakie stoją przed ZSK,



omawiając je mniej lub bardziej ogólnie i w odniesieniu do określonego kontekstu. Z przeglądu wspomnianych dokumentów wyłania się obraz celów definiowanych na różnych poziomach ogólności, zarówno strategicznych, jak i operacyjnych.

Zgodnie z polskimi dokumentami strategicznymi<sup>4</sup> oraz materiałami dotyczącymi ZSK ([www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk](http://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk)), Zintegrowany System Kwalifikacji ma wspierać uczenie się przez całe życie, a przez to również rozwój kapitału ludzkiego oraz społecznego<sup>5</sup>. Strategie wskazują także zadania i narzędzia, które mają pomóc w realizacji tych celów. Są to: Polska Rama Kwalifikacji, walidacja i możliwość potwierdzania kompetencji zdobytych poza edukacją formalną, możliwość gromadzenia i uznawania osiągnięć, rozwiązania służące zapewnianiu jakości kwalifikacji, które, co podkreśla się w części dokumentów, powinny być zgodne z wytycznymi i rozwiązaniami europejskimi<sup>6</sup>.

Ustawa o ZSK nie odnosi się wprost do celów strategicznych systemu, lecz koncentruje się na zadaniach – celach operacyjnych – i narzędziach. Zgodnie z art. 4 ZSK ma zapewnić:

- jakość nadawanych kwalifikacji;
- możliwość uznawania efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne;
- możliwość etapowego gromadzenia osiągnięć oraz uznawania osiągnięć;
- dostęp do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- możliwość porównywania kwalifikacji uzyskanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z kwalifikacjami nadawanymi w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Ponadto w ustawie, w artykułach dotyczących kwalifikacji rynkowych, wskazuje się, na jakie potrzeby kwalifikacje powinny odpowiadać i na jakiej podstawie ocenia się celowość ich włączenia do systemu. Są to:

- wyjście naprzeciw potrzebom społecznym;

<sup>4</sup> Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020, Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Strategia rozwoju Kraju 2020, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020, Perspektywa uczenia się przez całe życie.

<sup>5</sup> Porównaj też: Chłoń-Domińczak, 2013; Sławiński i Dębowski, 2013.

<sup>6</sup> Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Strategia Rozwoju Kraju 2020, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Perspektywa uczenia się przez całe życie, Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego, Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 z (perspektywą do 2030 r.).

- wyjście naprzeciw oczekiwaniom rynku pracy i pracodawców – rozumiane jako zwiększenie dopasowania podaży i popytu na rynku pracy oraz zapewnienie czytelności kwalifikacji – możliwości identyfikowania kompetencji pracowników, co ułatwi proces rekrutacji;
- odpowiadanie na zapotrzebowanie wynikające z rozwoju nowych technologii;
- odpowiadanie na zapotrzebowanie wynikające ze strategii rozwoju kraju lub regionu.

Powyższe zapisy, odnoszące się do celowości włączenia kwalifikacji do ZSK, nawiązują do jednego z kluczowych aspektów definicji jakości kwalifikacji nadawanych osobom uczącym się, wypracowanej w ramach projektów realizowanych przez IBE. Zgodnie z tą definicją **kwalifikacja powinna być adekwatna do aktualnych i dających się przewidzieć potrzeb osób uczących się, rynku pracy i potrzeb społecznych** (Dybaś i in., 2014).

Poradnik opisywania kwalifikacji, nawiązując do zapisów ustawowych i definicji jakości kwalifikacji, zaleca przy uzasadnianiu zapotrzebowania na kwalifikację wzięcie pod uwagę przesłanek społecznych, gospodarczych, potrzeb rynku pracy oraz poszczególnych grup osób. Wskazuje on również przykładowe argumenty przemawiające za włączeniem kwalifikacji do ZSK, w tym: odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie na fachowców, ułatwienie rekrutacji, stymulowanie rozwoju zawodowego pracowników, poprawa jakości usług, powstanie możliwości formalnego potwierdzania kompetencji nabytych w miejscu pracy w wyniku rozwijania swoich zainteresowań, przeciwdziałanie długookresowemu bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, ułatwienie mobilności zawodowej, zwiększenie przejrzystości kompetencji osób szukających pracy za granicą (Ziewiec-Skokowska, Danowska-Florczyk i Stęchły, 2016).

Zgodnie z przyjętymi wcześniej założeniami procesu badawczego, analitycy i eksperci IBE uporządkowali cele i zadania ZSK w odniesieniu do definicji jakości kwalifikacji, czyli trzech przenikających się perspektyw: perspektywy makro, czyli polityki państwa i potrzeb społecznych; perspektywy mezo, czyli potrzeb rynku pracy, pracodawców, poszczególnych branż i perspektywy mikro, czyli potrzeb indywidualnych użytkowników systemu. Zadania realizowane przez ZSK w odniesieniu do tych trzech perspektyw służą realizacji celów strategicznych, które wspiera ZSK, czyli uczenia się przez całe życie, rozwoju kapitału ludzkiego oraz kapitału społecznego.

**Tabela 1. Cele i zadania ZSK w odniesieniu do definicji jakości kwalifikacji**

Cele strategiczne ZSK	Wspieranie uczenia się przez całe życie Rozwój kapitału ludzkiego Rozwój kapitału społecznego		
<b>Cele operacyjne, zadania ZSK</b>	Perspektywa makro (potrzeby polityki państwa i społeczne)	Perspektywa mezo (potrzeby rynku pracy, pracodawców, branż)	Perspektywa mikro (potrzeby osób uczących się)
	Stworzenie przejrzystego i spójnego systemu kwalifikacji	Dopasowanie kwalifikacji i kompetencji do potrzeb pracodawców i rynku pracy, w tym potrzeb wynikających z rozwoju nowych technologii	Możliwość potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną
	Odpowiadanie na różne potrzeby społeczne, w tym dotyczące włączenia społecznego	Szybkie i elastyczne reagowanie na popyt na kwalifikacje i kompetencje	Walidacja kompetencji
	Wspieranie realizacji celów strategicznych – wynikające z dokumentów strategicznych	Zapewnienie jakości szkoleń i certyfikatów	Możliwość etapowego gromadzenia oraz uznawania osiągnięć
		Dostarczenie jasnej informacji o kompetencjach pracowników, co ułatwi proces rekrutacji	Zapewnienie jakości szkoleń i certyfikatów
		Dostęp do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Możliwość prezentowania kompetencji w sposób bardziej czytelny dla polskich i europejskich pracodawców
			Ułatwienie mobilności zawodowej
			Rozpoznawalność kwalifikacji na europejskim rynku pracy
		Dostęp do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów związanych z ZSK.

### 3.3.2. Kwalifikacje rynkowe i rzemieślnicze jako instytucje formalne

W ustawie o ZSK określa się w różnym zakresie cele i strukturę kwalifikacji oraz założenia metodyczne i merytoryczne dotyczące ich formułowania, założenia instytucjonalne, a także sposób włączania i funkcjonowania w ZSK. Z punktu widzenia niniejszej publikacji kluczowe są uwarunkowania dotyczące kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych, które będą przedmiotem dalszych analiz.

Według ustawy o ZSK (art. 2 pkt 8) kwalifikacja to „zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych

w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”.

Ustawa o ZSK w szczególny sposób koncentruje się na kwalifikacjach rynkowych. Są one definiowane jako „kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej”. W odniesieniu do kwalifikacji rynkowych w ustawie opisane są ich struktura, poszczególne etapy procesu włączania do ZSK, role i wymagania wobec poszczególnych podmiotów w systemie z nimi związanymi oraz wypracowane na ich potrzeby założenia zapewniania jakości i nadawania tych kwalifikacji.

Kwalifikacje rynkowe mają kluczowe znaczenie dla wspierania uczenia się przez całe życie. Ze względu na to, że są opisywane za pomocą efektów uczenia się, dla których określa się kryteria weryfikacji, umożliwiają potwierdzanie kompetencji uzyskanych poza edukacją formalną, identyfikowanie i dokumentowanie kompetencji w ramach walidacji, a także przenoszenie i gromadzenie osiągnięć. Kwalifikacje te z założenia dają też możliwość elastycznego dostosowywania się do potrzeb rynku pracy. Dzięki tym rozwiązaniom osoby uczące się mogą w sposób elastyczny, dopasowany do swoich potrzeb i życiowych trajektorii dostosowywać swoje ścieżki uczenia się. Mają też większy dostęp do kwalifikacji, możliwości zidentyfikowania i potwierdzenia swoich kompetencji.

Sposób przygotowywania i włączania kwalifikacji rynkowych do systemu jest nowy i dość złożony. Podmiot zainteresowany włączeniem kwalifikacji rynkowej do ZSK we własnym zakresie wypełnia cały formularz wniosku, liczący około 20 pól. Ostateczna liczba pól zależy od złożoności kwalifikacji. Wniosek, poza kwestiami formalnymi, musi zawierać szereg informacji merytorycznych, które składają się na kompletną koncepcję kwalifikacji. Wśród rubryk o charakterze merytorycznym, część ma charakter nowatorski i wymaga odpowiedniego przygotowania i wsparcia. Są to przede wszystkim efekty uczenia się, a także wymagania dotyczące walidacji oraz podmiotów przeprowadzających walidację. Po stronie wnioskodawcy leży również uzasadnienie zapotrzebowania na kwalifikację, które opisuje się w jednym z pierwszych pól formularza. Zatem, jak wynika także z badania włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK (Stronkowski i in., 2018), przygotowanie wniosku stanowi dla wnioskodawców duże wyzwanie merytoryczne ze względu na nowatorskie podejście do kwalifikacji w ZSK oraz organizacyjne, ze względu na zasoby, jakie muszą poświęcić na opisanie kwalifikacji.

Wniosek o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK składa się do ministra właściwego za pomocą Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Podmiot wnioskujący uiszcza również opłatę związaną z rozpatrywaniem wniosku. Wniosek jest oceniany pod względem formalnym przez podmiot prowadzący ZRK. Po przejściu formalnej procedury na kolejnych etapach minister właściwy lub upoważniony przez niego podmiot przeprowadza konsultacje wniosku z zainteresowanymi środowiskami, występuje o pisemną opinię do specjalistów, po czym dokonuje merytorycznej oceny wniosku, w tym oceny efektów uczenia się oraz celowości włączenia kwalifikacji rynkowej. Jeśli ocena wniosku jest pozytywna, minister właściwy powołuje zespół ekspertów do przypisania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji rynkowej. Grono ekspertów opracowuje rekomendacje. W kolejnym kroku minister właściwy przedkłada rekomendację do opinii Radzie Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Następnie, jeśli opinia Rady Interesariuszy jest pozytywna, minister przypisuje odpowiedni poziom PRK do kwalifikacji rynkowej. Minister właściwy w drodze obwieszczenia informuje o włączeniu kwalifikacji rynkowej do ZSK. Zgodnie z ustawą proces oceny kwalifikacji powinien trwać 4 miesiące z możliwością jednorazowego wydłużenia oceny o kolejne 4 miesiące. Jak wynika z informacji zawartych w raporcie z „Ewaluacji Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK”, czas oceny merytorycznej jest znacznie dłuższy niż przewidziano. Ministerstwa, z powodu licznych ograniczeń i trudności, przekraczają ustawowo planowane 4 miesiące.

Po włączeniu kwalifikacji rynkowej do ZSK minister właściwy dokonuje wyboru instytucji uprawnionej do certyfikowania danej kwalifikacji rynkowej oraz podmiotu pełniącego funkcję zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ) wobec instytucji certyfikującej. Dopiero wówczas kwalifikacja rynkowa zaczyna faktycznie funkcjonować w ZSK, czyli może być nadawana.

Nieco inaczej wygląda procedowanie kwalifikacji potwierdzonych dyplomami mistrza i świadectwami czeladniczymi wydawanymi po przeprowadzeniu egzaminów w zawodach. Są one włączane do ZSK odrębnym trybem w stosunku do kwalifikacji rynkowych, określonym w art. 37 ustawy o ZSK. Kwalifikacje rzemieślnicze, w odróżnieniu od rynkowych, w okresie przejściowym tj. w okresie 5 lat od dnia wejścia w życie ustawy, nie podlegają opłatom na etapie zgłaszania wniosku. Ponadto mają w ustawie o ZSK określony podmiot zewnętrznego zapewniania jakości – Związek Rzemiosła Polskiego oraz instytucje certyfikujące – izby rzemieślnicze. Rozwiązania te ułatwiają i przyspieszają włączanie tej grupy kwalifikacji do ZSK. Z dniem ogłoszenia obwieszczenia o włączeniu kwalifikacji rzemieślniczej do ZSK zaczyna ona faktycznie funkcjonowanie w systemie, tzn. może być nadawana.

Niemniej jednak kwalifikacje rzemieślnicze w znacznym stopniu podlegają tym samym regułom co kwalifikacje rynkowe. Obowiązuje je ten sam formularz wniosku oraz etapy i zasady jego rozpatrywania. Muszą być m.in. opisane językiem efektów uczenia się zgodnie z wymaganiami ustawowymi określonymi w art. 9 ust. 1 pkt 1 oraz zawierać wymagania wobec walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację. Następnie podlegają ocenie formalnej, ocenie merytorycznej obejmującej efekty uczenia się oraz celowość włączenia kwalifikacji do ZSK, czyli ocenę społeczno-gospodarczej potrzeby ich włączenia do ZSK. Ponadto są konsultowane z zainteresowanymi środowiskami, mają przypisany poziom PRK i są opiniowane przez Radę Interesariuszy. Biorąc to pod uwagę, a także uwzględniając wieloletnią tradycję rzemiosła w Polsce i jego duże doświadczenie w nadawaniu kwalifikacji osiągniętych również poza edukacją formalną, kwalifikacje te objęto analizą.

### 3.3.3. Instytucje formalne a role aktorów w systemie

W tym miejscu skupimy się na tym, w jaki sposób można zdefiniować role poszczególnych aktorów w systemie, biorąc pod uwagę ramy instytucjonalne wyznaczone przez akty normatywne oraz publikacje i poradniki ZSK. Skupimy się tu na kwestiach związanych z wymaganiami, jakie są stawiane na wejściu poszczególnym aktorom – co muszą robić i co robią w związku z określoną rolą w systemie.

Głównym drogowskazem działania poszczególnych aktorów w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz mających w nim miejsce procesów jest ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która stanowi ramę instytucjonalną. Dodatkowe wskazówki dookreślające role poszczególnych podmiotów zawierają publikacje IBE, jak również opracowywane przez IBE materiały służące wsparciu podmiotów realizujących zadania w systemie, np. poradniki czy podstawowe procedury w realizacji zadań ministrów odpowiedzialnych za kwalifikacje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Ustawa, poza kwestiami dotyczącymi kwalifikacji, określa też kryteria wejścia do systemu dla poszczególnych aktorów, a więc:

- wymagania wobec podmiotów chcących zgłosić kwalifikację do systemu;
- wymagania wobec podmiotów ubiegających się o status instytucji certyfikujących;
- wymagania wobec podmiotów aspirujących do roli podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości.

## Podmioty zgłaszające kwalifikacje/wnioskodawcy

Ramy instytucjonalne wyznaczone przez ustawę definiują wymagania wstępne wobec aktorów opisujących kwalifikację. Należy uznać, że przynajmniej na wejściu ramy te umożliwiają dostęp do systemu szerokiego gronu aktorów. Zgodnie z ustawą wniosek o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK może złożyć podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń. Złożenie wniosku wiąże się także z koniecznością wniesienia przez wnioskodawcę bezzwrotnej opłaty w wysokości 2000 złotych.

O wiele bardziej wymagające dla aktorów opisujących kwalifikacje są kwestie związane z przygotowaniem opisu kwalifikacji – wniosku, którego ramy wyznaczają zarówno zapisy ustawy, jak również poradnik na temat opisywania kwalifikacji spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego. Ze względu na złożoność opisu, rola aktorów opisujących kwalifikacje dla realizacji jednego z głównych celów systemu, jakim jest wspieranie uczenia się przez całe życie (w szczególności poprzez ułatwianie mobilności zawodowej, potwierdzenie efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i nieformalnym uczeniu się, przenoszenie osiągnięć, umożliwienie etapowego gromadzenia osiągnięć oraz dostosowanie sposobów walidacji do grup adresatów), jest znacząca. Tutaj zwracamy uwagę w szczególności na to, jak bardzo obciążający jest to proces. Tym bardziej, że niezależnie od posiadanej przez wnioskodawców wiedzy na temat systemu, początkowe wyobrażenie podmiotów dotyczące opisu zazwyczaj odbiega od tego, jak powinien on wyglądać. Na podstawie informacji pozyskanych w trakcie realizacji badania „Ewaluacja Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji Rynkowych w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK” (dalej: badanie procesu włączania kwalifikacji) oraz na podstawie przeprowadzonego wywiadu jakościowego z pracownikami Instytutu Badań Edukacyjnych wspierającego podmioty przy przygotowaniu opisu kwalifikacji możemy odtworzyć, jak bardzo angażujący jest to proces i jakich nakładów wymaga. Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie końcowym z badania procesu włączania kwalifikacji do ZSK koszty przygotowania opisu kwalifikacji po stronie podmiotu wnioskującego zostały oszacowane na około 40 tys. złotych. Do kosztów zaliczają się zarówno opłata związana z włączeniem kwalifikacji, jak również tzw. koszty transakcyjne, np. czas przygotowania opisu. Oczywiście czas przygotowania wniosku zależy od kilku czynników. Widoczne jest znaczące zróżnicowanie nakładów poniesionych na przygotowanie opisu kwalifikacji ze względu na jej charakter (techniczna czy też społeczna), poziom innowacyjności kwalifikacji (czy opisywana jest nowa kwalifikacja, czy już istniejąca) oraz stopień jej złożoności jeśli chodzi o liczbę efektów uczenia się. Na wysokość kosztów wpływa również doświadczenie podmiotu w prowadzeniu działań o zbliżonym charakterze.

Na wysokość kosztów wpływa także sposób pracy nad kwalifikacją. Część instytucji wykorzystuje własne zasoby, czasami korzysta z pomocy osób pracujących pro bono (np. w związkach sportowych) lub pracowników etatowych. Inne podmioty zatrudniają ekspertów zewnętrznych, których zadaniem jest opisanie kwalifikacji. W tym przypadku koszty przygotowania kwalifikacji są wyższe. Wpływ na wysokość kosztów ma również liczba osób zaangażowanych w opis kwalifikacji. Zwykle pracują nad nim 2–4 osoby, choć zdarza się, że może być ich nawet 10.

Przygotowanie opisu kwalifikacji i złożenie wniosku o jej włączenie do ZSK nie kończy formalnej roli wnioskodawców w procesie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK. Ustawa (art. 22) definiuje tę rolę jako współpracę z różnymi podmiotami w zależności od etapu procedowania wniosku:

- na etapie oceny formalnej, w tym ustalenia właściwości ministra – z podmiotem prowadzącym Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji;
- na etapie konsultacji środowiskowych – z ministrem właściwym;
- na etapie sporządzania opinii przez specjalistów – ze specjalistami;
- na etapie porównywania wymaganych efektów uczenia się dla danej kwalifikacji rynkowej z Polskiej Ramy Kwalifikacji, w celu przypisania jej poziomu PRK – z zespołem ekspertów.

W ustawie zapisy dotyczące tej współpracy nie są jednak uszczegółowione, nie jest jasne, jaki ma być zakres ani charakter współpracy z wnioskodawcą. Zapisów dotyczących współpracy nie doprecyzowują też opracowane w Instytucie Badań Edukacyjnych *Podstawowe procedury w realizacji zadań ministrów odpowiedzialnych za kwalifikacje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. W opracowaniu tym pojawia się stwierdzenie, że działania związane ze współpracą zostały sformułowane w sposób ogólny (Marszałek i Ziółkowski, 2017).

## Instytucje certyfikujące

Zgodnie z ustawą instytucje certyfikujące to podmioty, które uzyskały uprawnienia do certyfikowania/nadawania kwalifikacji włączonych do ZSK.

Wymagania formalne na wejściu wobec podmiotów ubiegających się o status instytucji certyfikujących ustawa określa w sposób węższy niż w przypadku wnioskodawców. Instytucją certyfikującą może zostać podmiot, który prowadzi zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń i jednocześnie prowadzi działalność gospodarczą (art. 14 pkt 2). Podmiot ten musi zapewniać warunki organizacyjne i kadrowe umożliwiające nadawanie



kwalifikacji zgodnie z wymaganiami określonymi w opisach kwalifikacji. A zatem instytucja certyfikująca kwalifikację rynkową włączoną do systemu powinna zorganizować proces walidacji tak, by zweryfikować wszystkie efekty uczenia się zamieszczone w opisie kwalifikacji, stosować zgodne z opisem metody walidacji oraz zapewnić wymagane w opisie warunki organizacyjne i kadrowe do prowadzenia walidacji.

Poza wspomnianymi warunkami podmiot ubiegający się o status instytucji certyfikującej powinien też spełniać dodatkowe warunki określone w art. 25 ust. 2 pkt 7 oraz nie mieć zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile był obowiązany do ich opłacania.

Formalne wymagania merytoryczne wobec podmiotów ubiegających o status IC na wejściu sprowadzają się do przedstawienia informacji o spełnieniu warunków organizacyjnych, kadrowych oraz dodatkowych, o których mowa w art. 25 ust. 2 pkt 7, a także oświadczenia, że dane przedstawione we wniosku są zgodne z prawdą.

Ponadto podmiot, który ubiega się o status instytucji certyfikującej, zobowiązany jest wnieść bezzwrotną opłatę w wysokości 10 tys. złotych. W przypadku, kiedy dany podmiot jednocześnie zgłasza do systemu kwalifikację, opłata ta ulega zmniejszeniu do 5 tys. złotych.

Zarówno sam opis kwalifikacji, jak i funkcjonowanie instytucji certyfikującej w kontekście sposobu przeprowadzania walidacji są ważne dla realizacji polityki uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*) oraz dla zapewniania wysokiej jakości kwalifikacji rozumianej jako tej, która wychodzi naprzeciw potrzebom osób uczących się, rynku pracy i społeczeństwa. Instytucja certyfikująca jest również odpowiedzialna za zapewnienie jakości procesu walidacji, którą rozumie się jako trafne i rzetelne sprawdzenie, czy efekty uczenia się zostały osiągnięte. Ma być to realizowane m.in. poprzez objęcie walidacji wewnętrznym systemem zapewniania jakości, za co odpowiada IC. Ponadto instytucja certyfikująca musi zapewnić rozdzielenie procesu walidacji od procesu szkolenia (Sławiński, 2017). W praktyce na etapie procedowania wniosku o nadanie uprawnień do certyfikowania nie jest możliwa weryfikacja, czy kandydat do pełnienia tej roli posiada warunki organizacyjne i kadrowe do przeprowadzenia walidacji zgodnie z opisem kwalifikacji, czy jest w stanie trafnie i rzetelnie sprawdzić osiągnięcie efektów uczenia się; czy posiada realnie funkcjonujący wewnętrzny system zapewniania jakości, z jakich elementów się on składa, jakie działania obejmuje etc. Ponadto w samej ustawie istnieją zapisy, które potencjalnie mogą zniechęcać niektóre podmioty do ubiegania się o status

instytucji certyfikującej. Taką barierą może być wymóg prowadzenia działalności gospodarczej. W praktyce oznacza to wyłączenie z możliwości ubiegania się o ten status podmiotów mających duży potencjał do certyfikowania ze względu na prowadzoną działalność edukacyjną (np. CKP), jak również organizacji pozarządowych prowadzących odpłatnie lub nieodpłatnie działalność pożytku publicznego (a taką formę prawną ma część stowarzyszeń branżowych). Innym formalnym ograniczeniem jest kwestia własności, czyli konieczność przekazania kwalifikacji do domeny publicznej. Zapis ten może budzić obawy podmiotów przed włączeniem do systemu tych kwalifikacji ze swojej oferty, które mają status międzynarodowy. Odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu te formalne ramy stanowią rzeczywistą barierę przed wejściem do systemu określonych typów podmiotów, będzie przedmiotem analizy w dalszej części publikacji.

### 3.3.4. Instytucje formalne a możliwości odpowiedzi na potrzeby osób uczących się

W prowadzonych analizach punktem odniesienia są wszystkie trzy perspektywy (makro, mezo i mikro), w kontekście do których ZSK spełnia rozmaite cele i zadania, a które zostały zebrane powyżej w Tabeli 1. Jednak szczególną uwagę poświęcono perspektywie mikro, która dotyczy potrzeb osób uczących się. Choć wspieranie uczenia się przez całe życie niesie korzyści zarówno dla kraju, jak i całego społeczeństwa, gospodarki i rynku pracy, to w swej istocie dotyczy ono przede wszystkim jednostek.

Przyglądając się wdrażaniu ZSK z perspektywy osób uczących się, na poziomie instytucji formalnych można dostrzec pewne napięcia i miejsca niedookreślone. Przykładowo definicja jakości kwalifikacji przywołana powyżej, a pochodząca z materiałów wypracowanych w IBE, jest szersza niż ta, którą można wyinterpretować z ustawy. Zgodnie z ustawą minister właściwy ocenia adekwatność kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, pracodawców i potrzeb społecznych. Nie ma tu zatem mowy o osobach uczących się, choć potencjalnie mogą się one kryć pod potrzebami społecznymi. Niemniej jednak taki zapis w ustawie może prowadzić do marginalizowania kwestii ważnych z perspektywy jednostek, czy to przy ocenie celowości włączenia kwalifikacji do ZSK, czy też w ramach innych działań koncepcyjnych i wdrożeniowych dotyczących systemu.

Z kolei walidacja stanowi jedno z najbardziej nowatorskich rozwiązań, obok języka efektów uczenia się oferowanych przez ZSK. Jej zastosowanie może wpłynąć na poszerzenie dostępu do kwalifikacji poprzez umożliwienie osobom uczącym się zidentyfikowanie, udokumentowanie i zweryfikowanie kompetencji. Dlatego

jest ona postrzegana jako ważne narzędzie wspierania uczenia się przez całe życie, szczególnie dla grup defaworyzowanych. Walidacja jest ważnym elementem opisu kwalifikacji rynkowej i rzemieślniczej. Formularz wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK zawiera pole, w którym wnioskodawca określa wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację. Na obecnym etapie wdrażania systemu jest to cenne źródło informacji o tym, w jaki sposób postrzegane i kształtowane są cele i zadania ZSK oraz jakość kwalifikacji, szczególnie na poziomie mikro, oraz jak na tę perspektywę wpływają zasoby, doświadczenia i motywacje aktorów. Dlatego walidacji poświęcimy więcej miejsca w dalszych analizach.

### 3.3.5. Walidacja jako narzędzie wspierania uczenia się przez całe życie, walidacja w ZSK

ZSK oferuje szereg narzędzi i rozwiązań służących wspieraniu uczenia się przez życie, na poziomie makro, mezo i mikro. Należą do nich m.in. Polska Rama Kwalifikacji oraz język efektów uczenia się stosowany do opisu kwalifikacji, wskazany w ustawie o ZSK (art. 9 ust. 1) i wymagany we wniosku o włączenie kwalifikacji. Dają one możliwość zdobywania kwalifikacji, szczególnie rynkowych, bez względu na sposób, w jaki zostały uzyskane kompetencje. Ma to bardzo duże znaczenie z perspektywy potrzeb osób uczących się, rynku pracy, społeczeństwa i państwa, ponieważ zmienia optykę patrzenia na kompetencje, sprzyja czytelności kwalifikacji i umożliwia ich porównywanie.

Narzędziem służącym szerszemu wykorzystaniu możliwości wynikających z podejścia opartego na efektach uczenia się jest walidacja. Zgodnie z Zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie oraz z wypracowanymi i funkcjonującymi w Europie od lat rozwiązaniami, walidacja dotyczy uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Jest to proces składający się z 4 odrębnych etapów: identyfikowania indywidualnych doświadczeń w dialogu z osobą uczącą się, dokumentowania służącego zaprezentowaniu kompetencji danej osoby, ich formalnej weryfikacji i certyfikowania<sup>7</sup>. Podejście to uwzględnia zatem element diagnozy i refleksji, zmienia postrzeganie uczenia się dorosłych. Ma ono znacznie szerszy wymiar niż punktowe sprawdzenie posiadanych kompetencji za pomocą egzaminu odnoszącego się przede wszystkim do treści kształcenia. Rekomendacja dotycząca ERK podkreśla również, że kwalifikacje uzyskuje się w wyniku procesu oceny i właśnie walidacji<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, (2017/C 189/03).

<sup>8</sup> Nie jest jasne, co dokładnie w zaleceniu oznacza zapis mówiący o rozróżnieniu oceny i walidacji jako procesów prowadzących do uzyskania kwalifikacji: czy są to alternatywne rozwiązania, czy elementy jednego procesu.

Walidacja może mieć szerokie zastosowanie, lecz szczególnie mogą na niej skorzystać osoby, które: ukończyły edukację formalną, ale w trakcie swojego życia zawodowego wyspecjalizowały się w zawodzie niezgodnym ze zdobytym wykształceniem, rozpoczęły edukację formalną, ale z różnych względów jej nie dokończyły i nie przystąpiły do egzaminu potwierdzającego kompetencje lub mają kompetencje wyższe niż zaświadczaające o tym kwalifikacje (Bacia, 2013; Koch, 2013). Z kolei Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jako głównych adresatów walidacji wskazuje młodzież, osoby starsze, grupy defaworyzowane, w tym osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem<sup>9</sup>. W części przypadków zdobycie kwalifikacji lub udział w walidacji dostosowanej do potrzeb adresatów może przyczynić się do ich integracji społecznej i zawodowej, czy wręcz przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu, oraz podnieść samoocenę i zwiększyć motywację do rozwoju (Tsekoura i Giannakoupoulou, 2017).

Można wskazać 3 zasadnicze elementy wpisujące się w koncepcję walidacji (poza jej powiązaniem z efektami uczenia się i zastosowaniem do uczenia się pozaformalnego i nieformalnego), które będą punktem odniesienia do dalszych analiz:

- Uwzględnianie etapów identyfikowania i dokumentowania kompetencji, które mogą być realizowane samodzielnie lub przy pomocy doradcy zawodowego/walidacyjnego. Rezultatem tych 2 etapów jest określenie, jakie kompetencje dana osoba posiada, które zostały już potwierdzone, które mogą być potwierdzone w odniesieniu do danej kwalifikacji i jakie luki kompetencyjne warto uzupełnić. Ponadto w toku tych procesów gromadzone są i opracowywane dowody, na podstawie których możliwe będzie zweryfikowanie kompetencji posiadanych przez daną osobę. Dzięki identyfikowaniu i dokumentowaniu kompetencji, a następnie analizie dowodów, na doświadczenie kandydata można spojrzeć w sposób całościowy, a nie jedynie z perspektywy momentu, w którym przeprowadza się egzamin – co zwiększa trafność walidacji (Koch, 2013).
- Stosowanie **równoległych, alternatywnych ścieżek i metod walidacji** w zależności od grup docelowych. Ze względu na różne doświadczenie i sposoby zdobywania kompetencji zróżnicowanych grup kandydatów, warto dostosować do ich potrzeb ścieżkę i metody walidacji. Zwiększa to trafność walidacji oraz może zachęcić do wzięcia w niej udziału (Cedefop, 2015; Tsekoura i Giannakoupoulou, 2017). Kompetencje uzyskane poza edukacją formalną często są trudniejsze do zweryfikowania za pomocą tradycyjnych metod, właściwych dla edukacji formalnej. Dlatego walidacja wymaga starannego

<sup>9</sup> Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, (2012/C 398/01).

doboru metod, które faktycznie umożliwiają zweryfikowanie, czy kandydat posiada kompetencje określone dla kwalifikacji.

- Stosowanie **analizy dowodów** (portfolio, analiza dokumentów) jako metody walidacji. Analizowane są dowody na osiągnięcie efektów uczenia się dostarczone przez kandydata do walidacji. Dowody mogą być zbierane i opracowywane samodzielnie lub przy wsparciu doradcy walidacyjnego. Ich zestawienie przyjmuje najczęściej formę portfolio – stąd alternatywna nazwa metody – zindywidualizowana książeczka kompetencji (lub podobna) (Gmaj i in., 2016). Portfolio ma duże tradycje w Europie, gdzie znajduje coraz więcej zwolenników i jest coraz częściej stosowane. W Polsce również znane jest to rozwiązanie, ale na zdecydowanie mniejszą skalę (Cedefop, European Commission, ICF 2017). Metoda analizy dowodów może być stosowana niezależnie, stanowi ona jednak naturalną kontynuację identyfikowania i dokumentowania, dlatego dobrze stosować te narzędzia łącznie. Oba rozwiązania mają wiele zalet z punktu widzenia zwiększania dostępności kwalifikacji dla osób uczących się, ponieważ umożliwiają zaprezentowanie umiejętności i osiągnięć w odniesieniu do własnych doświadczeń, a nie przez pryzmat określonej metody weryfikacji, np. testu czy egzaminu. Zastosowanie tych rozwiązań może zachęcić osoby, dla których klasyczne egzaminy i testy z różnych powodów są barierą przed przystąpieniem do walidacji (Tsekoura i Giannakoupoulou, 2017; Koch, 2013). Praca nad przygotowaniem portfolio, określenie własnych kompetencji, czasem nierozpoznanych lub niedocenianych przez kandydata, może pozytywnie wpłynąć na poczucie wartości i sprawczości oraz podnieść poziom autorefleksji i umiejętności informowania innych o swoich kompetencjach. Ma to zasadnicze znaczenie dla wspierania idei uczenia się przez całe życie i jakości kwalifikacji. Metoda analizy dowodów zwykle uzupełniana jest inną formą weryfikacji, np. rozmową z kandydatem, która daje możliwość m.in. oceny prawdziwości dowodów. Jest to o tyle ważne, że jedną z głównych obaw związanych ze stosowaniem metody analizy dowodów jest brak zaufania do kandydatów i przedstawionych przez nich materiałów. W celu zminimalizowania tych obaw, poza dodatkową metodą weryfikacji pomocne może być również zastosowanie identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się przy wsparciu doradcy walidacyjnego/zawodowego. Zaletą metody portfolio jest również to, że jest ona potencjalnie tania, np. w porównaniu z symulacją. Niemniej jednak może ona generować różne koszty w zależności od przyjętego modelu finansowania, tego czy potrzebne będzie zaangażowanie doradcy walidacyjnego do identyfikowania i dokumentowania, doświadczenia instytucji itp. Kluczowe znaczenie dla jakości zastosowania tej metody mają kompetencje asesorów i doradców walidacyjnych/zawodowych, które, w związku z jej małą popularnością, mogą być trudno dostępne, a przez to podnosić jej koszty i zmniejszać dostępność. Zasadniczą barierą w stosowaniu omawianej metody może być stosunkowo mała wiedza na jej temat, co skutkuje ograniczonym zaufaniem (Cedefop, 2015; Gmaj i in., 2016).

Informacje na temat walidacji w ZSK znajdują się przede wszystkim w ustawie o ZSK oraz dwóch opracowaniach przygotowanych przez IBE w 2016 r., czyli po wejściu w życie ustawy o ZSK: *Walidacja. Nowe możliwości zdobywania kwalifikacji* (Gmaj i in., 2016) (dalej: wskazówki dotyczące walidacji) oraz *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik* (Ziewiec-Skokowska i in., 2016) (dalej: poradnik opisywania kwalifikacji).

Zgodnie z ustawą o ZSK walidacja to sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji<sup>10</sup>. Definicja ta jest szersza od klasycznego rozumienia walidacji, ponieważ obejmuje również edukację formalną. Może to skłaniać do postrzegania walidacji jako synonimu egzaminu tak powszechnego w oświacie i szkolnictwie wyższym. Ponadto definicja z ustawy o ZSK skupia się jedynie na sprawdzeniu efektów uczenia się, co w praktyce może prowadzić do zawężenia pojęcia walidacji do etapu weryfikacji. Ustawa, nie doprecyzowując założeń walidacji, pozostawia pole do interpretacji podmiotom wnoszącym o włączenie kwalifikacji do ZSK, które we wniosku określają ramowe wymagania wobec walidacji oraz instytucji ją przeprowadzających. Stosowanie etapu identyfikowania i dokumentowania, metody portfolio, zróżnicowanie ścieżek lub metod walidacji ze względu na grupy adresatów nie mają w ZSK charakteru systemowego. Ustawa o ZSK nie stawia przeszkód formalnych, które utrudniałyby stosowanie tych rozwiązań, ale również nie stosuje zachęt do ich wdrożenia przez instytucje certyfikujące.

Poradnik opisywania kwalifikacji (Ziewiec-Skokowska i in., 2016) oraz wnioski o włączenie kwalifikacji wskazują, że w ramach wymagań do walidacji można uwzględnić etapy identyfikowania i dokumentowania. Z kolei wskazówki dotyczące walidacji opracowane przez IBE wyraźnie podkreślają wieloetapowość walidacji. Podobnie jak w kontekście europejskim wyróżnia się w nich etapy identyfikowania, dokumentowania i weryfikowania, natomiast certyfikowanie stanowi proces odrębny, następujący po walidacji (Gmaj i in., 2016). W specjalnej wkładce poświęconej opracowywaniu wymagań do walidacji, dołączonej do tego materiału, przygotowano wskazówki i pytania pomocnicze dotyczące wszystkich 3 etapów identyfikowania, dokumentowania i weryfikowania. Materiały wypracowane przez IBE, postrzegające walidację w sposób zbliżony do założeń europejskich, nie mają jednak charakteru wymagań, które określa ustawa. Warto zatem przyjrzeć się bliżej, jak w ogólne założenia zawarte w ustawie o ZSK wpisują się konkretne kwalifikacje, jak zapisy dotyczące walidacji zostały zinterpretowane przez wnioskodawców oraz na ile zapisy we wnioskach dają pole do uelastycznienia procesu walidacji i postawienia w jego centrum osoby uczącej się.

<sup>10</sup> Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., art. 2 ust. 1 pkt 22.

## 4. Aktorzy i ich zasoby

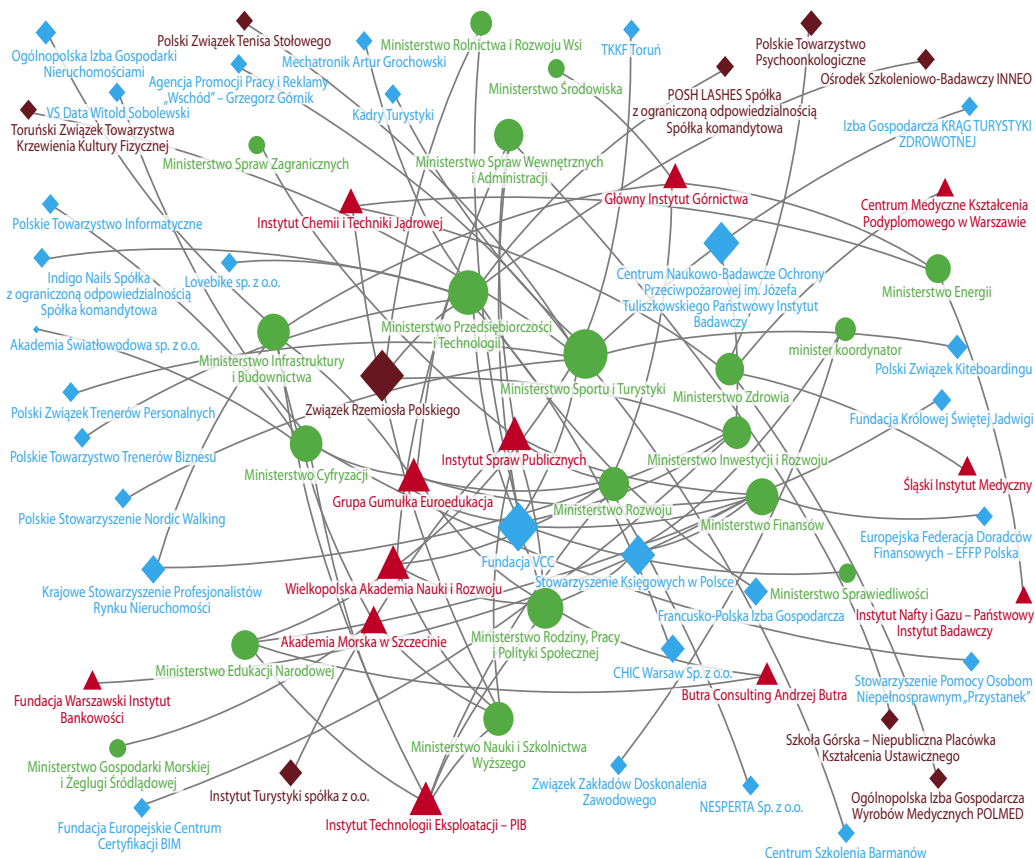
W tej części opracowania skupiono się przede wszystkim na aktorach zmiany – podmiotach opisujących kwalifikacje i ubiegających się o uprawnienia do certyfikowania – jako nieformalnych nośnikach zmiany społecznej oraz ich wpływie na realizację celów systemu; ich zasobach, praktykach i motywacjach.

### 4.1. Graficzne przedstawienie aktorów ZSK

Mimo że niniejsza publikacja dotyczy przede wszystkim wnioskodawców i podmiotów ubiegających się o status IC, to poniższa grafika odnosi się do aktorów pełniących różne funkcje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji – także podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości oraz ministrów właściwych (zgodnie ze stanem z lipca 2018 r.). Zabieg ten umożliwia pokazanie interesujących nas aktorów zmiany oraz ich instytucjonalnych, sformalizowanych relacji z innymi podmiotami w systemie. Grafika prezentuje aktorów systemu uczestniczących we włączaniu kwalifikacji do ZSK. **Kolorem niebieskim** oznaczono podmioty wnioskujące o włączenie kwalifikacji do ZSK, które jednocześnie ubiegają się o status instytucji certyfikującej. Wielkość kształtu przypisanego do danego podmiotu odpowiada liczbie kwalifikacji zgłoszonych przez niego do systemu. **Kolorem brązowym** zostały oznaczone podmioty wnioskujące o włączenie kwalifikacji do ZSK, które nie ubiegają się o nadanie uprawnień do certyfikowania. Wielkość kształtu również wskazuje na liczbę zgłoszonych do systemu kwalifikacji. **Kolorem zielonym** oznaczono ministrów właściwych, w tym ministrów zawierających umowy z poszczególnymi podmiotami zewnętrznego zapewniania jakości. Wielkość kształtu przypisanego do danego ministerstwa oznacza liczbę wniosków o włączenie kwalifikacji przez nie procedowanych lub liczbę podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości, za które odpowiada. **Kolor czerwony** przypisano tym podmiotom, które zostały włączone do systemu jako podmioty zewnętrznego zapewniania jakości. Im większy kształt, tym nad nadawaniem większej liczby grup kwalifikacji dany podmiot sprawuje nadzór.

Poniższa grafika pokazuje działalność aktorów w systemie na wczesnym etapie jego wdrażania. Dominują tu przede wszystkim ci aktorzy, którzy opisują i zgłaszają kwalifikację do ZSK i jednocześnie ubiegają się o uzyskanie uprawnień instytucji certyfikującej (26 spośród 34 podmiotów). Duża liczba aktorów pełniących podwójną funkcję w systemie wydaje się oczywista z racji wysokiej kosztochłonności i czasochłonności sporządzania opisu kwalifikacji. Wynika to również z tego, że instytucje certyfikujące mają czerpać ze swojej

Rysunek 1. Graficzne przedstawienie aktorów i ich relacji w systemie.



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli monitorującej (lipiec 2018 r.).

działalności określone korzyści, przede wszystkim finansowe. Natomiast podmioty, które są zainteresowane tylko zgłoszeniem kwalifikacji do systemu, liczą również na inne korzyści. Warto podkreślić, że aktorzy ubiegający się o status IC podejmują jednak pewne ryzyko. System jest na wczesnym etapie wdrażania i trudno jest oszacować, jak duże będzie zainteresowanie zdobywaniem kwalifikacji wpisanych do ZSK.

Łącznie do lipca 2018 r. wszystkie podmioty zaprezentowane na poniższej grafice zgłosiły do systemu 81 kwalifikacji. Zdecydowana większość, 27 spośród 34 podmiotów, zgłosiła jedną kwalifikację – są to na ogół podmioty, które czują się specjalistami w swojej branży.

Pod względem ilości zgłoszonych kwalifikacji i ich gotowości do jednoczesnego pełnienia funkcji IC największymi aktorami w systemie w momencie opracowania niniejszej publikacji byli: Fundacja VCC (12 kwalifikacji), Centrum



Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpożarowej (8 kwalifikacji) oraz Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (7 kwalifikacji). Każdy z tych podmiotów ma trochę inną specyfikę. Fundacja VCC ma status organizacji pozarządowej, ale prowadzi działalność na zasadach rynkowych i specjalizuje się w certyfikowaniu różnych kwalifikacji. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie oferty szkoleniowej, obecnie w Polsce niewiele jest podobnie działających podmiotów. Fundacja VCC przede wszystkim ma wysoki potencjał do nadawania kwalifikacji – ma w swojej ofercie wiele różnych szkoleń przygotowujących do nadania kwalifikacji. Do systemu zgłasza bardzo zróżnicowane branżowo kwalifikacje, zarówno te, które dotychczas posiadała w swojej ofercie szkoleniowej, jak również zupełnie nowe, które włącza do swojej oferty i które jako IC będzie w przyszłości certyfikować.

Innym typem podmiotu jest Centrum Badawcze Ochrony Przeciwpożarowej, które ma status państwowego instytutu badawczego; jednostką nadzorującą centrum jest Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Zgłaszane przez ten podmiot kwalifikacje są ze sobą powiązane i tematycznie zbliżone. Z kolei Stowarzyszenie Księgowych w Polsce jest typem podmiotu, który reprezentuje interesy branży. Zgłaszane przez niego kwalifikacje również są ze sobą powiązane.

Widzimy zatem, że istnieje wyraźne zróżnicowanie prawne między największymi (uwzględniając liczbę zgłaszanych kwalifikacji) wnioskodawcami aspirującymi do pełnienia funkcji IC. Warto przyjrzeć się więc, jak wygląda powyższa grafika, biorąc pod uwagę typy podmiotów, jakie reprezentują poszczególni aktorzy systemu. Jako kryterium przyjęto status prawny podmiotu oraz rodzaj prowadzonej przez niego działalności (komercyjna/niekomercyjna). Na tej podstawie wśród wnioskodawców, potencjalnych instytucji certyfikujących i podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości wyróżniono 7 typów podmiotów:

- firmy doradczo-szkoleniowe
- firmy usługowo-handlowe
- uczelnie i instytucje badawczo-naukowe
- organizacje branżowe
- organizacje pozarządowe świadczące komercyjne usługi doradczo-szkoleniowe
- pozostałe organizacje pozarządowe
- szkoły niepubliczne.

Wydaje się, że podział ten dobrze oddaje specyfikę ZSK. Wśród podmiotów zgłaszających kwalifikacje i jednocześnie aspirujących do pełnienia funkcji IC

najwięcej aktorów reprezentuje typ podmiotów skoncentrowanych na świadczeniu komercyjnych usług związanych z prowadzeniem różnego rodzaju szkoleń i kursów. Są wśród nich zarówno firmy doradczo-szkoleniowe (31%), jak i organizacje pozarządowe, które prowadzą działalność gospodarczą związaną z organizacją szkoleń, takie jak np. Fundacja VCC (8%). Stosunkowo dużą reprezentację stanowią też podmioty o charakterze branżowym, np. stowarzyszenia/izby branżowe (21%), organizacje pozarządowe, których dotychczasowa działalność nie była skomercjalizowana w zakresie organizacji szkoleń (20%) oraz uczelnie i instytucje badawczo-naukowe (12%).

**Rysunek 2. Typy aktorów wśród wnioskodawców i podmiotów ubiegających się o status IC.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli monitorującej (lipiec 2018 r.), N=34.

Na grafice widocznych jest niewielu aktorów, którzy wyłącznie opisują kwalifikacje i nie aspirują do odgrywania innej roli w systemie. Ich mała liczba z pewnością związana jest z wysokimi kosztami, które muszą ponieść, by przygotować opis kwalifikacji i zgłosić ją do systemu. Mimo to, inaczej niż w przypadku instytucji certyfikujących, wśród tych aktorów dominują raczej podmioty, które same nie prowadzą działalności gospodarczej, ale reprezentują organizacje branżowe.

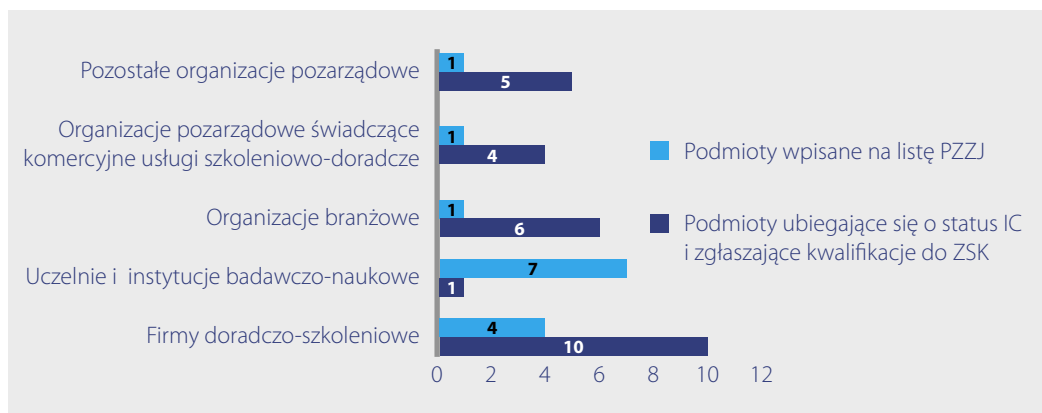
Pod względem liczby zgłoszonych kwalifikacji najważniejszym podmiotem jest Związek Rzemiosła Polskiego. Działa na rzecz włączenia do ZSK kwalifikacji rzemieślniczych, które już funkcjonują na rynku i jednocześnie pełni funkcję podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości dla izb rzemieślniczych. Należy zaznaczyć, że kwalifikacje rzemieślnicze ze względu na swoją specyfikę włączane są do ZSK odrębnym trybem w stosunku do kwalifikacji rynkowych, określonym w artykule 37 ustawy o ZSK (o czym wspomniano w Rozdziale 3.3.2.). Kwalifikacje tego rodzaju nie mogą być także nadawane przez inne instytucje certyfikujące niż izby rzemieślnicze.

Wśród podmiotów, które zgłaszają kwalifikacje, także tych, które jednocześnie ubiegają się o status IC, znajduje się niewielka liczba reprezentantów instytucji publicznych. Potencjalnie to właśnie one mogłyby się kierować bardziej zapotrzebowaniem na kwalifikacje z punktu widzenia polityki państwa i potrzeb społecznych niż korzyściami finansowymi.

W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji jedną z ważnych funkcji w kontekście zapewniania jakości procesu nadawania kwalifikacji w ZSK pełnią nie tylko instytucje certyfikujące (IC), ale także podmioty zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ). Monitorują one czynności związane z nadawaniem kwalifikacji, wykonywane przez instytucję certyfikującą, a także prowadzą ewaluację działalności IC w tym zakresie (Sławiński, 2016).

Podmioty pełniące funkcję PZZJ mają nieco inną specyfikę niż te ubiegające się o uprawnienia IC czy podmioty, które wyłącznie zgłaszają kwalifikacje do systemu. Przede wszystkim niewiele z nich prowadzi komercyjną działalność szkoleniową, tak jak firmy doradczo-szkoleniowe czy organizacje pozarządowe prowadzące działalność gospodarczą związaną z rynkiem szkoleń. Wśród tych aktorów dominują uczelnie i instytucje badawczo-naukowe.

**Rysunek 3. Typy podmiotów w podziale na wnioskodawców, IC oraz podmioty zewnętrznego zapewniania jakości.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli monitorującej (lipiec 2018 r.) oraz I naboru na listę podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości, N=40.

Ilość prac w ramach ZSK poszczególnych ministrów właściwych dla kwalifikacji rynkowych jest uzależniona od tego, jak wiele wniosków o włączenie kwalifikacji wpływa do danego ministerstwa. Biorąc pod uwagę liczbę zgłoszonych kwalifikacji, najbardziej obciążone, według danych pochodzących z Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, jest Ministerstwo Przedsiębiorczości

i Technologii (25 kwalifikacji) oraz Ministerstwo Sportu i Turystyki (13 kwalifikacji). O ile jednak w przypadku MSiT procedowane wnioski dotyczą kwalifikacji o zbliżonej tematyce, o tyle do MPiT trafiają wnioski o włączenie bardzo różnych kwalifikacji, których ocena nierzadko wymaga wiedzy eksperckiej z wielu odmiennych obszarów.

Podsumowując, należy zauważyć, że do systemu od strony podażowej wchodzi aktorzy rynkowi, w tym firmy doradczo-szkoleniowe (31%), posiadające w swej ofercie usługi szkoleniowe, które jednak nie zawsze oferują możliwość potwierdzenia zdobytych kompetencji. Są to głównie podmioty, które zarówno zgłaszają kwalifikacje do ZSK, jak i ubiegają się o status IC. Niedużą grupę stanowią podmioty, które mają status organizacji pozarządowych i prowadzą działalność gospodarczą związaną m.in. z ofertą szkoleniową (8%). Spora grupa, szczególnie wśród wnioskodawców, to organizacje branżowe (21%) oraz pozostałe organizacje pozarządowe, które jednak nie oferują usług szkoleniowych. Na omawianej grafice przedstawiającej aktorów nie znajdziemy pracodawców, którzy czynnie angażowaliby się np. w opis kwalifikacji. Zważywszy na cele systemu, związane z rynkiem pracy, w szczególności ze zrealizowaniem zapotrzebowania na pracowników oraz określone kompetencje, wydaje się, że to właśnie pracodawcy powinni być zainteresowani włączaniem kolejnych kwalifikacji.

## 4.2. Instytucje nieformalne i zasoby aktorów

Przejdziemy teraz do przyjrzenia się podmiotom systemu pod kątem ich przekonania i stosowanych praktyk oraz posiadanych zasobów. Analiza w głównej mierze będzie koncentrować się na wnioskodawcach, również tych, którzy ubiegają się o status IC.

Zgodnie z przyjętą przez nas definicją aktora autorstwa Anthony'ego Giddensa zakładamy, że wszystkie cechy aktora ulegają stopniowaniu. Są podmioty, których wiedza społeczna jest zdecydowanie bardziej rozwinięta od innych podmiotów. Niektórzy aktorzy dzięki zgromadzonemu doświadczeniu oraz zasobom kadrowym cechują się większą niż inne refleksyjnością. Poziom zasobów aktorów jest zróżnicowany. W celu objęcia wskazanych dysproporcji jedną kategorią analityczną potrzebne jest wprowadzenie pojęcia kapitału.

Analiza kapitałów jest też koniecznym dopełnieniem analizy interesów i wartości. Interesy i wartości są to subiektywne cele, którym towarzyszy zwykle mniej lub bardziej rozbudowana znajomość środków osiągnięcia tych celów,

czyli regułę postępowania. „Owe cele i towarzyszące im środki są zwykle zinternalizowane przez jednostkę, i zinstytucjonalizowane, tzn. stają się elementem wzajemnie na siebie skierowanych oczekiwań partnerów w różnych sytuacjach społecznych” (Ziółkowski, 2012, s. 7–8). Interes jest celem powszechnie uznawanym za korzystny; dążenie do realizacji interesów związane jest z orientacją hedonistyczną, utylitarystyczną, instrumentalną. Wartość natomiast stanowi cel powszechnie uznawany za słuszny, właściwy czy też usprawiedliwiony, wyznaczający orientację normatywną, aksjologiczną. Kapitały należy natomiast traktować jako środki służące do ich realizacji. Pojęcie kapitałów jest bardzo często utożsamiane w literaturze socjologicznej z pojęciem zasobów (Coleman, 1988; Putnam, 2009; Bourdieu i Wacquant, 2001; Bourdieu, 2005). Jest ono jednak nieco szersze, odnosi się do ogółu dóbr posiadanych przez jednostkę. Kapitał stanowią natomiast takie zasoby, które są lub mogą być aktywnie wykorzystywane, służą osiągnięciu celów, które są pomnażane, wymieniane, wchodzą do obiegu, mogą ulegać konwersji na inne typy kapitałów. Zasoby się zatem posiada, natomiast kapitał można aktywnie wykorzystywać. Często poszczególne zasoby jednostki czy podmiotu mogą stać się aktywnie wykorzystywanym kapitałem. Na potrzeby niniejszego opracowania skupimy się przede wszystkim na dwóch rodzajach kapitałów, które mogą mieć wpływ na adaptację aktorów do systemu i podejmowanie w nim określonych działań, które także mogą wpływać na realizację celów systemu. W tym miejscu chcielibyśmy sformułować roboczą hipotezę, że zarówno poziom kapitałów, jaki posiadają aktorzy, jak i ich interesy i ważne dla nich wartości wyznaczają kierunek ich działań związanych z pracami nad opisem kwalifikacji, przygotowaniem się do pełnienia funkcji IC, a także dają im większe lub mniejsze możliwości sprawstwa.

Należałoby uzupełnić analizę o pojęcie kapitału materialnego/ekonomicznego, ponieważ włączenie kwalifikacji do systemu przez ministerstwa właściwe, jak również pełnienie w nim funkcji instytucji certyfikującej, wiąże się z ponoszeniem określonych nakładów. W związku z tym można założyć, że im większy kapitał materialny, czyli wszystkie dobra materialne takie jak wyposażenie, określony sprzęt potrzebny do przeprowadzenia walidacji, posiada dany podmiot, tym większą będzie miał on możliwości wejścia do systemu i tym lepiej będzie odgrywał w nim swoją rolę. Ponadto należałoby zbadać, na ile czasochłonność samego procesu opisu kwalifikacji, która przekłada się na koszty ponoszone przez podmiot opisujący kwalifikację, stanowi istotne ograniczenie dla podmiotów, które nie dysponują dużym kapitałem materialnym. W chwili obecnej brakuje jednak wyczerpujących danych dotyczących nakładów materialnych ponoszonych zarówno na etapie przygotowania wniosków o włączenie kwalifikacji do systemu, jak

i nakładów potrzebnych do prowadzenia walidacji i certyfikacji poszczególnych kwalifikacji rynkowych.

### 4.2.1. Znaczenie kapitału społecznego

Zacznijmy od analizy kapitału społecznego, jakim dysponują aktorzy systemu. Kapitał społeczny czy też kapitał więzi społecznych zawiera kilka elementów. Dwa podstawowe jego składniki to (1) własne wpływy, powiązania i znajomości jednostek, które mogą w pewnych okolicznościach traktować jako swoisty wkład (aport) wnoszony w już istniejące lub dopiero formujące się sieci społeczne oraz (2) wewnątrzgrupowa lojalność i solidarność oraz wewnątrzgrupowe zaufanie (Ziółkowski, 2012). Kapitał społeczny, podobnie jak inne formy kapitału, służy podwyższeniu efektywności funkcjonowania i rozwoju organizacji, głównie poprzez ułatwianie współdziałania pomiędzy uczestnikami (Becker, 1975). W niniejszym opracowaniu kapitał społeczny w odniesieniu do podmiotów opisujących kwalifikacje i ubiegających się o status IC rozumiany jest przede wszystkim jako relacje aktorów systemu z innymi aktorami w branży, umiejętność nawiązania bliskiej współpracy na etapie opisu kwalifikacji, jak również relacje z ministerstwem.

Wyjściowy kapitał społeczny aktora związanego z daną branżą/środowiskiem może być ważnym argumentem za włączeniem zgłaszanej przez niego kwalifikacji. Takie podmioty mogą, dzięki rozbudowanej sieci relacji w środowisku, mieć wystarczającą wiedzę na temat tego, co dzieje się na rynku pracy i jakie są potrzeby pracodawców, pracowników oraz indywidualnych użytkowników. Podziały środowiskowe uniemożliwiające konsolidację środowiska na etapie tworzenia opisu kwalifikacji, brak zaufania środowiska do podmiotu opisującego kwalifikację mogą wydłużyć procedowanie kwalifikacji i negatywnie wpłynąć na merytoryczną ocenę jej opisu.

Drugim ważnym zasobem aktorów opisujących kwalifikacje i ubiegających się o status IC mogą być ich relacje z ministerstwem. Kapitał społeczny podmiotu opisującego kwalifikację i jednocześnie wysoki poziom zaufania ministerstwa do podmiotu wnioskującego może przyspieszyć procedowanie zgłoszonej kwalifikacji rynkowej. Kapitał społeczny wnioskodawcy daje mu też możliwość lepszego rozeznania w środowisku i pozyskania specjalistów z branży do opiniowania kwalifikacji, którzy mogliby zostać rekomendowani ministrom właściwym. Jednocześnie zaufanie środowiska do podmiotu wnioskującego o włączenie kwalifikacji rynkowej daje przestrzeń do bardziej merytorycznych konsultacji środowiskowych.

Na podstawie prowadzonego badania procesu włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK analizowano, jak wygląda współpraca poszczególnych aktorów na etapie przygotowywania opisu kwalifikacji. Wydaje się, że nawiązanie współpracy, zwłaszcza ze środowiskiem branżowym, może mieć istotne znaczenie dla trafnej oceny, czy istnieje uzasadnienie społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia kwalifikacji do systemu.

Takie uzasadnienie zawarte jest w opisie kwalifikacji i wiąże się w szczególności z celem ZSK, czyli odpowiedzią na różne potrzeby społeczne. Może ona uwzględniać: troskę o grupy wykluczone społecznie, oczekiwania rynku pracy i pracodawców, zapotrzebowanie wynikające z rozwoju nowych technologii, a także ze strategii rozwoju kraju lub regionu (art. 15 ust. 1 pkt 2 i art. 20 ust. 2 pkt 2 a ustawy o ZSK).

Wnioskodawcy mogą odnosić się do potrzeb osób uczących się, rynku pracy i pracodawców, potrzeb społecznych, a tym samym do założeń dotyczących jakości kwalifikacji. W związku z tym omawiana rubryka wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK dotycząca społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia kwalifikacji stanowi również ważny element oceny celowości włączenia kwalifikacji do ZSK przez ministra właściwego.

Przygotowanie uzasadnienia powinno być przeprowadzone w sposób rzetelny i metodyczny. Analiza zapotrzebowania na daną kwalifikację powinna uwzględniać dane, informacje, dowody, opinie uzasadniające włączenie kwalifikacji do ZSK. Ponadto istotna jest ocena, na ile rozpatrywana kwalifikacja jest zbliżona do już funkcjonujących kwalifikacji. Istotne jest również przeprowadzenie analizy argumentów za nabyciem kwalifikacji: przebadanie grupy docelowej – potencjalnie zainteresowanej uzyskaniem nowej kwalifikacji, korzyści na rynku pracy, jakie daje osobom z tej grupy posiadanie kwalifikacji, w tym uprawnień wiążących się z jej uzyskaniem (Ziewiec-Skokowska i in., 2016).

Na tym etapie istotne wydaje się uwzględnienie nie tylko odwołania do analiz i badań na temat zapotrzebowania na kwalifikację, lecz również otwartość na współpracę z innymi podmiotami z branży oraz realna dyskusja na temat potrzeby włączenia kwalifikacji czy to z punktu widzenia rynku pracy i pracodawców, czy też wspomnianych potrzeb społecznych. Wskazane byłoby również nawiązanie współpracy z ministerstwem właściwym, ustalenie, na ile propozycja kwalifikacji wpisuje się w strategiczne działania polityki ministerstwa i szerszej – państwa.

Wyniki badania włączania kwalifikacji do ZSK pokazują jednak, że w pojedynczych przypadkach aktorzy opisujący kwalifikacje starają się docierać do

innych podmiotów z branży, której dotyczy kwalifikacja i u źródeł weryfikować zapotrzebowanie rynku na kwalifikację. Współpracę na tym etapie częściej nawiązują organizacje branżowe. Należy przypuszczać, że podmioty te są bardziej świadome potrzeb rynku. W jakim jednak stopniu uwzględniają perspektywę państwa, grup wykluczonych społecznie tak, by faktycznie realizować postawione przed ZSK cele?

Rzadko też się zdarza, by wnioskodawca prowadził własne badania zapotrzebowania na kwalifikacje w branży. W przypadku firm szkoleniowo-doradczych czy organizacji pozarządowych prowadzących działalność gospodarczą związaną ze szkoleniami zdarza się, że podmioty te biorą pod uwagę dotychczasowe zapotrzebowanie na kwalifikacje zgłaszane przez klientów, szczególnie instytucjonalnych. Klienci dostarczają również ważnych informacji o popycie na już certyfikowane przez nich kwalifikacje. W wielu przypadkach wnioskodawcy przygotowując uzasadnienie dla kwalifikacji, bazują jednak wyłącznie na danych statystycznych pozyskiwanych z różnych źródeł. Nawet jeśli te dane są trafne i rzetelne, wnioskodawcy nie poddają ich weryfikacji przez najbardziej zainteresowane grono (przedstawiciele branży).

W toku prowadzonego przez autorki tej publikacji wywiadu grupowego osoby wspierające wnioskodawców zwróciły również uwagę na to, że uzasadnienie zapotrzebowania na kwalifikację, wymagane we wniosku, nie jest istotne z punktu widzenia wnioskodawców. Część z nich uważa, że samo ich zaangażowanie we włączenie kwalifikacji do ZSK: poświęcenie czasu i zasobów oraz poniesienie kosztów finansowych stanowi wystarczający dowód na to, że zgłaszana przez nich kwalifikacja jest w branży potrzebna. Co więcej, rubryka wniosku dotycząca uzasadnienia włączenia kwalifikacji do ZSK jest trudna do wypełnienia. Wsparcie IBE może być tu ograniczone. Niemniej jednak z perspektywy osób wspierających wnioskodawców, jak wynika z przeprowadzonego wywiadu, jest to ważna część wniosku, bo od niej w dużej mierze zależy dalsza praca nad kwalifikacją.

Kapitał społeczny, jaki mają aktorzy opisujący kwalifikację – w szczególności ich pozycja w branży, powiązania z innymi aktorami, jest dość istotny dla przebiegu włączania kwalifikacji do ZSK, którego elementem są konsultacje środowiskowe oraz opinia specjalistów z branży. Wydaje się, że z punktu widzenia aktorów opisujących kwalifikację ważne jest, by zjednać środowisko dla idei włączenia danej kwalifikacji do systemu, jeszcze przed jej zgłoszeniem, tak by uzyskać pewność, że kwalifikacja nie zostanie odrzucona przez branżę na kolejnych etapach procedowania wniosku. Ryzyko niezgody środowiska na włączenie nawet dobrze opisanej kwalifikacji jest duże, biorąc pod uwagę, że system jest na wczesnym etapie wdrażania i w sposób naturalny może pojawić się niezrozumienie



dla jego idei, a jednocześnie poczucie zagrożenia i obawy przed utratą dotychczasowej pozycji na rynku. Niektórzy aktorzy w systemie posiadają na tyle ugruntowaną pozycję w środowisku, że nie muszą obawiać się negocjowania zgłoszonej kwalifikacji i inicjowania wokół niej dyskusji wśród przedstawicieli branży. Wynika to z większego zaufania społecznego do tych podmiotów – są to np. niektóre organizacje branżowe, które zgłaszają do systemu już funkcjonujące kwalifikacje (Związek Rzemiosła Polskiego). Te podmioty, które takiej pozycji w środowisku nie mają, mogą spotkać się z krytyką wniosku o włączenie kwalifikacji na etapie konsultacji środowiskowych, wynikającą z nieufności.

Badanie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK pokazuje, że praktyka nawiązania współpracy ze środowiskiem na etapie opisu kwalifikacji jest dość rzadka. Zdarzają się pojedyncze przypadki podmiotów, które w sposób bardzo świadomy tworzą opisy kwalifikacji w ścisłej współpracy z branżą. Przejawia się to w uzyskaniu niepisanej zgody przedstawicieli środowiska na włączenie kwalifikacji przy jednoczesnym zagwarantowaniu konkurencyjności, co w praktyce sprowadza się do przekonania do idei ZSK, czasem propozycji wspólnego przygotowania opisu kwalifikacji.

#### 4.2.2. Znaczenie kapitału kulturowego

Druga z analizowanych przez nas form kapitału to kapitał kulturowy przybierający, zgodnie z definicją Pierra Bourdieu, trzy postaci: „(1) ucieleśnioną, a więc określony typ i określony poziom kompetencji kulturowych, zwłaszcza ten, który uznawany jest jako kultura prawomocna oraz wiedza, (2) uprzedmiotowioną, a więc posiadane przez jednostkę dobra kulturowe, których nabycie i użycie wymaga odpowiednich kompetencji oraz (3) zinstytucjonalizowaną, czyli odpowiednie dyplomy i świadectwa zapewniające zwykle określone uprawnienia, nieformalne przekonania i dotychczasowe praktyki aktorów” (Ziółkowski, 2012, s. 4).

W niniejszym opracowaniu kapitał kulturowy aktorów systemu będziemy traktować przede wszystkim jako posiadane przez nich wiedzę i wyobrażenie na temat założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a także jako wiedzę i wyobrażenie o sposobach potwierdzania kompetencji. Ta druga kwestia jest szczególnie istotna dla realizacji polityki uczenia się przez całe życie. Związana jest nie tylko z metodami sprawdzania umiejętności, ale również z możliwością formalnego poświadczenia kompetencji nabytych bez konieczności udziału w zorganizowanych formach nauki.

Zakładamy, zgodnie z założeniami teorii strukturacji, że aktorzy, wchodząc do systemu, wnoszą określone zrutyinizowane praktyki społeczne swoich organizacji. Oznacza to z jednej strony, że w sposób sprawczy oddziałują na strukturę systemu, a z drugiej, że są jednocześnie przez ten system kształtowani. Należy zaznaczyć, że uwzględnienie tych zmiennych i ich wpływu na przygotowanie opisu kwalifikacji nie wyczerpuje tematu. Dotychczasowe praktyki aktorów i znaczenie ich działań dla realizacji jednego z celów systemu, czyli wspierania polityki uczenia się przez całe życie, to także inne praktyki stosowane na poziomie danej organizacji, m.in.: organizacja procesu walidacji w sposób umożliwiający oddzielenie kształcenia od egzaminowania, uwzględnianie w procesie weryfikacji umiejętności metod dostosowanych do różnych grup użytkowników. Ponadto na sposób opisywania efektów uczenia się, projektowania i organizacji procesu walidacji przez IC mogą mieć wpływ zinternalizowane przez aktorów praktyki obowiązujące w danej branży, w szkolnictwie wyższym – programy kształcenia i ramy kwalifikacji, a w szkolnictwie zawodowym – podstawy programowe opracowane pod nadzorem merytorycznym Departamentu Rynku Pracy MRPiPS „Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych”. W niniejszym opracowaniu kwestie te, ze względu na brak dostępnych danych, nie mogą być jednak przedmiotem pogłębionych analiz.

Wiedza podmiotów opisujących kwalifikacje i ubiegających się o status instytucji certyfikującej na temat ZSK, jego celów i założeń w sposób naturalny wpływa na postrzeganie przez nich swojej roli w systemie i konieczności wprowadzenia zmian w dotychczasowej praktyce. Może ona, choć nie musi, stanowić przewagę konkurencyjną na etapie przygotowania opisu kwalifikacji, w szczególności w odniesieniu do sporządzenia opisu efektów uczenia się.

Część aktorów ma już wcześniejsze doświadczenie związane z ZSK. Niektóre podmioty od początku angażowały się w tworzenie systemu, uczestnicząc w debatach społecznych na temat założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania krajowych ram kwalifikacji. W trakcie tych dyskusji dokonano też przeglądu istniejących już w naszym kraju rozwiązań w dziedzinie nadawania kwalifikacji (elementów tworzonego krajowego systemu kwalifikacji), przeglądu proponowanych elementów nowego systemu oraz identyfikacji jego brakujących elementów. Oczywiście nie wszystkie podmioty angażowały się w debatę w tym samym stopniu, stąd ich wiedza o systemie może być zróżnicowana. Pomocne w pracy nad opisem kwalifikacji rynkowych były pilotaże opisywania kwalifikacji organizowane przez IBE w latach 2014–2015. Dzięki nim podmioty w praktyce mogły dowiedzieć się, jak opisywać umiejętności przy pomocy języka efektów uczenia się. Wiedzę o systemie podmioty opisujące kwalifikację mogły uzyskać dzięki członkostwu w Sektorowej

Radzie ds. Kompetencji czy też podczas pracy nad Sektorową Ramą Kwalifikacji dla danego sektora.

Wśród wszystkich analizowanych aktorów (wnioskodawców, IC) nieco mniej niż 1/3 uczestniczyło w co najmniej jednej z wymienionych wcześniej aktywności związanych z przygotowaniem do wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce.

Analiza przeprowadzonych wywiadów z wnioskodawcami i osobami wspierającymi opisywanie kwalifikacji po stronie Instytutu Badań Edukacyjnych pokazuje, że niezależnie od wcześniejszego zaangażowania w prace nad systemem, doświadczenia w oferowaniu usług szkoleniowych i opracowywania programów szkoleń czy tworzenia profili kompetencyjnych, dla większości podmiotów sposób opisu kwalifikacji jest zaskoczeniem. Aktorzy uczestniczący we wcześniejszych pracach nad systemem na ogół wiedzą, czym jest rama kwalifikacji. Wiedzą również, czym są efekty uczenia się. Jednocześnie jednak mają własne wyobrażenie na temat opisu kwalifikacji i systemu. Nakładają się na nie dotychczasowe przyzwyczajenia związane z prowadzoną działalnością. Dlatego też na ogół w mniejszym lub większym stopniu wyobrażenie na temat kwalifikacji zmienia się w toku pracy nad jej opisem.

Najbardziej czasochłonną i wymagającą częścią opisu kwalifikacji, a jednocześnie w oczach osób wspierających podmioty opisujące kwalifikacje, jedną z ważniejszych, są efekty uczenia się, czyli zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, które powinna mieć osoba posiadająca kwalifikację.

Efekty uczenia się są opisywane w trzech częściach:

- **Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się.** Zawiera podsumowanie najważniejszych elementów danej kwalifikacji.
- **Wyodrębnione zestawy uczenia się** wchodzące w skład kwalifikacji. Są to powiązane zestawy kompetencji. Do każdego z nich przypisany jest odpowiedni poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz liczba godzin potrzebnych do nabycia kwalifikacji.
- **Poszczególne efekty uczenia się, opisane w zestawach.** Efekty te, zgodnie z poradnikiem opisywania kwalifikacji, powinny się opisywać w kategoriach umiejętności. Powinny zostać przedstawione kryteria weryfikacji poszczególnych efektów uczenia się.

Tworzenie opisu efektów uczenia się wpływa na zmianę w myśleniu aktorów, w szczególności tych, których dotychczasowe doświadczenia są związane z kształceniem, a więc: firm doradczo-szkoleniowych i organizacji pozarządowych

świadczących usługi szkoleniowe, które nie mają wiedzy na temat systemu. Bardzo dużym wyzwaniem na poziomie sporządzenia opisu jest zmiana praktyk związanych z uczeniem się. Dotychczas te podmioty koncentrowały się głównie na procesie kształcenia i na określeniu, jaki zakres materiału należy przekazać osobie uczącej się – co widoczne było na ogół w programach szkoleniowych/kształcenia. W nowym podejściu do zdobywania wiedzy i umiejętności główny nacisk kładzie się natomiast na uzyskanie wymaganych efektów uczenia się. Wyzwaniem okazuje się również przejście od ogólnych, intuicyjnych opisów zadań zawodowych do precyzyjnego przedstawienia efektów uczenia się. Wymaga to czasami przeformułowania obiegowych terminów, rozłożenia ich na części składowe, które mogą być faktycznie poddane weryfikacji, a także skonkretyzowania i zdefiniowania poszczególnych pojęć.

Koncentracja na efektach uczenia się, a nie na programie kształcenia, wyznaczającym zakres treści do przekazania, pociąga za sobą kolejną ważną zmianę w dotychczasowych praktykach podmiotów wnioskujących i ubiegających się o status instytucji certyfikującej. Zmiana ta oznacza konieczność sprawdzenia wszystkich efektów uczenia się, a nie tylko wybranych treści zawartych w programach kształcenia. Jest to zmiana istotna nie tylko na poziomie opisu kwalifikacji, ale mająca zasadniczy wpływ na przyszłe funkcjonowanie instytucji certyfikujących, organizujących walidację.

Konieczność sprawdzenia wszystkich efektów uczenia się w dużej mierze koncentruje wysiłki podmiotów opisujących kwalifikację na zagadnieniu ich weryfikowalności. Jednocześnie, jak pokazują wnioski z badania procesu włączania kwalifikacji do ZSK, opisujący kwalifikację mniejszą wagę przywiązują do kompletności i adekwatności efektów uczenia się.

Gdy aktorzy przygotowują więcej niż jeden wniosek o włączenie kwalifikacji, prace nad kolejnymi mogą już odbywać się nieco szybciej i sprawniej. Jednak zależność ta nie jest prosta. Czasem wnioskodawcy pracują nad zestawem kwalifikacji wzajemnie ze sobą powiązanych – jest to niezbędne dla zachowania ich spójności. Dotyczy to np. związków sportowych, które przygotowują kolejne wnioski o włączenie kwalifikacji na różnych poziomach PRK.

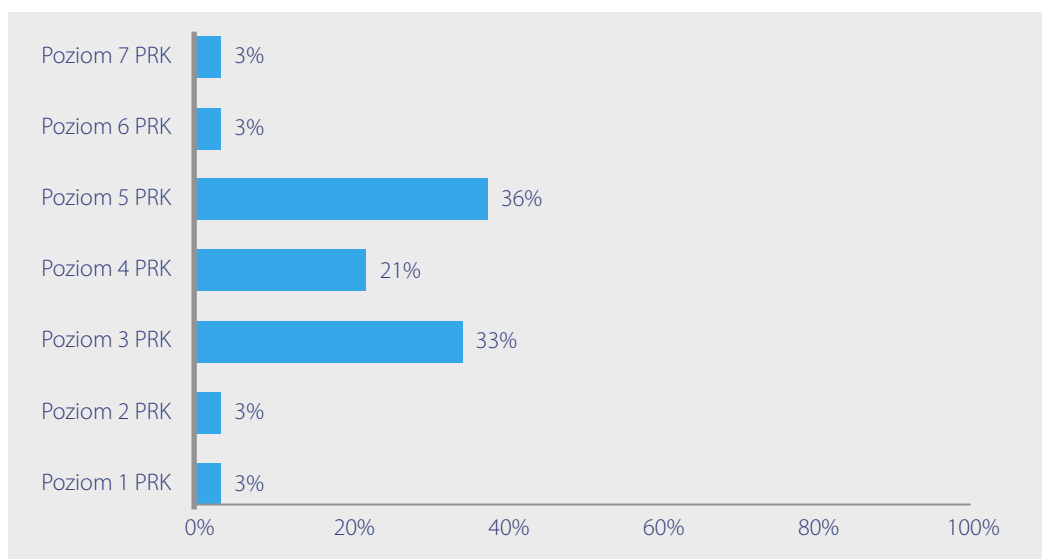
Opis efektów uczenia się powinien odnosić się do wymagań poszczególnych poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji. Musi on jasno określać: na ile osoba posiadająca daną kwalifikację jest zdolna do samodzielnego działania w warunkach mniej lub bardziej przewidywalnych, wykonywania działań o różnym poziomie złożoności, podejmowania określonych ról w grupie, ponoszenia odpowiedzialności za jakość i skutki działań (własnych lub kierowanego zespołu) (Ziewiec-Skokowska i in., 2016). Poziom PRK ma tutaj istotne znaczenie

dla podmiotów opisujących kwalifikacje i ubiegających się o status IC, może zwiększyć prestiż i rozpoznawalność danej kwalifikacji dzięki temu, że pozwala na odniesienie jej do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Aktorzy często proponują przypisanie do zgłaszanej kwalifikacji wyższego poziomu PRK od tego, który jest ostatecznie rekomendowany przez ekspertów.

Druga ważna forma kapitału kulturowego aktorów systemu, czyli ich wiedzy i kompetencji, która ma wpływ na tworzenie opisu kwalifikacji oraz na funkcjonowanie instytucji certyfikujących, jest związana z dotychczasowymi praktykami aktorów w zakresie organizacji procesu weryfikacji kompetencji. Ma to znaczenie dla rozumienia i projektowania walidacji.

Jak wskazaliśmy wcześniej, walidacja jest nie tyle narzędziem, ile pewną całościową koncepcją, która zmienia myślenie o uczeniu się osób dorosłych. Jest jednym z innowacyjnych elementów ZSK. Na rynku funkcjonuje dość wąskie grono osób i instytucji mających doświadczenie w prowadzeniu walidacji efektów uczenia się zgodnie z definicją ustawy o ZSK, czyli w odniesieniu do uzyskanych efektów uczenia się, a nie sposobu ich zdobycia. Istnieją jednak branże, w których stosuje się praktyki zbliżone do walidacji, gdzie można założyć ułatwiony transfer kompetencji. Są to: oświata i szkolnictwo wyższe, działy HR, doradztwo i poradnictwo zawodowe (w tym prywatni coachowie itp.), niektóre organizacje oferujące szkolenia i kursy.

**Rysunek 4. Poziom PRK dla kwalifikacji rynkowych proponowany we wnioskach przez podmioty zgłaszające kwalifikację.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji zawartych we wnioskach o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK (lipiec 2018 r.), N=81.

Na potrzeby niniejszego opracowania zagadnienie doświadczenia aktorów w zakresie weryfikacji osiągnięć zostało omówione w sposób zawężony. Przyjeliśmy, że aktor ma takie doświadczenie, jeśli spełnia następujące warunki:

- stosuje chociaż jedną metodę sprawdzania, czy dana osoba osiągnęła określone wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne mierzone zgodnie z odpowiednim standardem oraz
- wynik uzyskany w rezultacie sprawdzenia decyduje o wydaniu dokumentu potwierdzającego osiągnięcie wymaganych wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Standard sprawdzania rozumiemy jako punkt odniesienia dla procesu sprawdzania. Za odpowiedni standard można uznać np. opis kwalifikacji w rozumieniu ZSK, profil kompetencyjny absolwenta/kursanta, wymagania egzaminacyjne stawiane osobom przystępującym do egzaminu, plan nauczania/kształcenia/szkolenia lub inny dokument dotyczący zestandaryzowanego przebiegu lub spodziewanych rezultatów prowadzonej przez instytucję działalności edukacyjnej.

Na wczesnym etapie wdrażania ZSK nawet tak wąsko rozumiane doświadczenie w walidacji może stanowić formę kapitału kulturowego, która pozwala osiągnąć przewagę konkurencyjną w przygotowaniu opisu kwalifikacji. Ponadto zgodnie z przyjętą przez nas optyką zaproponowaną przez Giddensa aktorzy wnoszą do systemu swoje doświadczenia związane z dotychczasowymi praktykami społecznymi, a przez swoje codzienne aktywności budują struktury społeczne. W tym sensie aktorzy i ich doświadczenia współtworzą system i mogą zmieniać jego wyjściowe założenia.

Spójrzmy teraz na to, jak wyglądają zasoby aktorów z punktu widzenia tego ważnego elementu kapitału kulturowego, jakim jest doświadczenie w weryfikacji osiągnięć. W celu dokonania analizy wzięto pod uwagę informacje znajdujące się na stronach internetowych poszczególnych podmiotów oraz informacje uzyskane w toku badań przeprowadzonych przez IBE, tj. ewaluacji procesu włączania kwalifikacji oraz badania potencjału podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości. Analizie poddano:

- programy kształcenia/szkolenia podmiotów opisujących kwalifikacje i ubiegających się o status IC oraz podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości;
- informacje o uzyskanych efektach kształcenia (czy pojawia się informacja, co dana osoba powinna umieć po ukończeniu szkolenia lub aby potwierdzić swoje umiejętności);

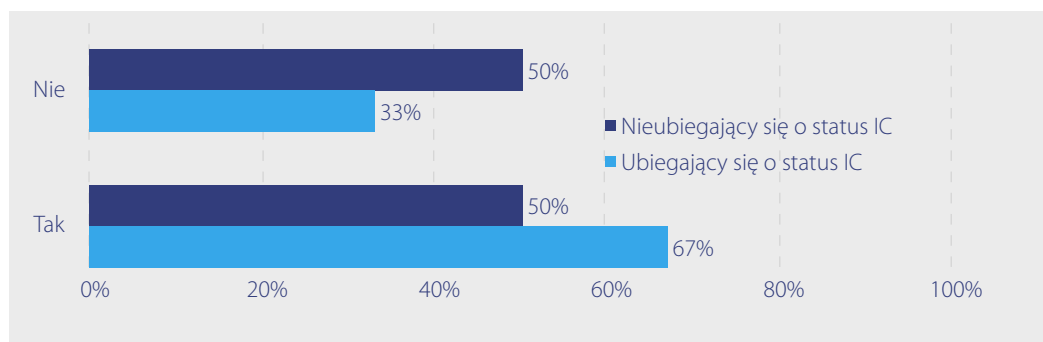
- informacje o sposobach potwierdzenia umiejętności z uwzględnieniem, czy stosowane są inne metody walidacji oprócz egzaminu praktycznego (symulacji) lub teoretycznego (testu, rozmowy) oraz czy są dopuszczane inne formy potwierdzania umiejętności takie jak analiza dowodów i deklaracji (portfolio), obserwacja w miejscu pracy, wywiad, debata, prezentacja, bilans kompetencji.

W ramach ZSK do walidacji może przystąpić każdy, niezależnie od tego, czy korzystał wcześniej ze zorganizowanych form kształcenia i szkolenia oferowanych przez instytucję certyfikującą. W związku z tym przeanalizowano również, czy dany podmiot umożliwiał taką formułę potwierdzenia umiejętności, zanim otrzymał status instytucji certyfikującej.

Analiza danych pokazała, że nieco ponad 60% podmiotów w systemie (wnioskodawców, IC) ma doświadczenie w wąsko rozumianej walidacji.

Rzadziej takie doświadczenie mają te podmioty, które opisują kwalifikację, ale nie ubiegają się o status IC. Spośród nich połowa ma w swojej ofercie jakąś formę potwierdzania kompetencji.

**Rysunek 5. Doświadczenie w weryfikacji osiągnięć w zależności od statusu podmiotu (ubiegający się o status IC, nieubiegający się o status IC).**

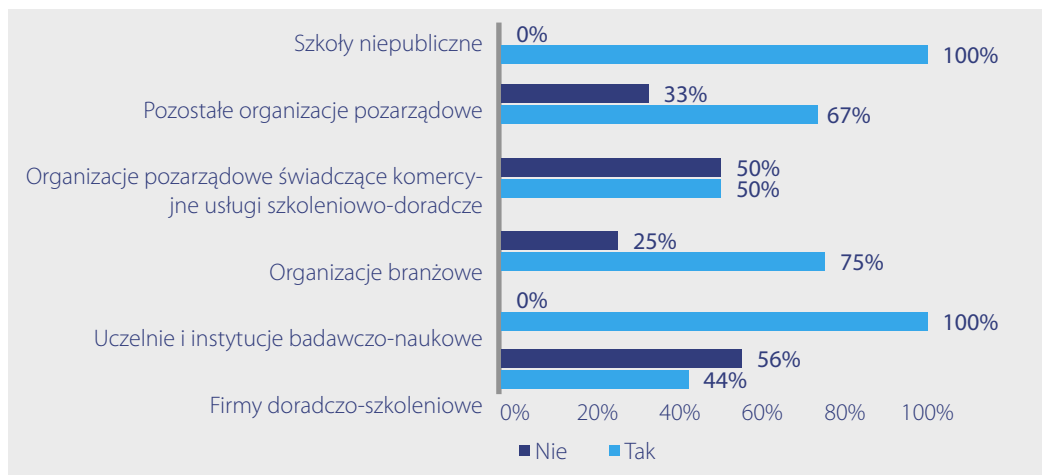


Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych podmiotów, N=34.

Różnice uwidaczniają się natomiast pomiędzy poszczególnymi typami podmiotów. Poniższy wykres pokazuje, że zdecydowana większość (2/3) organizacji branżowych ma doświadczenie w przeprowadzaniu walidacji. Podobnie wszystkie szkoły niepubliczne oraz uczelnie i instytuty badawcze. Te ostatnie, zwłaszcza uczelnie i instytuty badawcze, chociaż stanowią niewielki odsetek całej próby badawczej (8%), ze względu na wymogi ustawowe często projektują walidację w oparciu o efekty uczenia się, mogą stosować bardziej zróżnicowane metody sprawdzania, w niektórych przypadkach dopuszczają też możliwość sprawdzenia wiedzy niezależnie od sposobu zdobycia efektów uczenia się. Część organizacji branżowych nie zawsze oferuje

kształcenie, lecz umożliwia swoim członkom potwierdzenie nabytych w inny sposób kompetencji. W tym znaczeniu realizują one jeden z ważnych celów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, związany z możliwością potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez nieformalne uczenie się, czyli niezależnie od sposobu nabycia kompetencji.

**Rysunek 6. Doświadczenie podmiotów w potwierdzaniu kompetencji ze względu na typ podmiotu.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji dostępnych na stronach internetowych podmiotów, N=34.

W nieco mniejszym stopniu takim doświadczeniem legitymują się organizacje pozarządowe, zarówno te, które w swojej ofercie mają komercyjne usługi szkoleniowe, jak i te, które nie prowadzą działalności gospodarczej w tym zakresie. Te pierwsze na ogół prowadzą działalność szkoleniową, posiadają rozbudowane programy szkoleniowe oraz informacje o tym, czy i w jaki sposób uczestnik szkolenia może potwierdzić swoje umiejętności.

Ciekawym przykładem są firmy doradczo-szkoleniowe. W niektórych przypadkach w firmach tych obecny jest język efektów uczenia się. Oferują one różne formy zdobywania kompetencji (szkolenia, kursy), jednak, w porównaniu do pozostałych typów podmiotów, mają mniejsze doświadczenie w ich weryfikacji. Jedynie 44% z nich w jakikolwiek sposób sprawdza wiedzę i umiejętności nabyte w trakcie prowadzonych form kształcenia. W pozostałych przypadkach (56%) wiedza uczestników nie jest weryfikowana.

Wyniki badania procesu włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK pokazują, że doświadczenie w weryfikacji kompetencji może stanowić wartościowy kapitał. Ułatwia opisanie efektów uczenia się dla danej kwalifikacji w sposób mierzalny i weryfikowalny. W przypadku aktorów mniej doświadczonych istnieje ryzyko,



że określone zostaną przez nich za niskie wymagania odnośnie do walidacji albo zostanie ona zaprojektowana w sposób zbyt kosztowny, co może zmniejszyć popyt na daną kwalifikację.

Ponadto, jak wynika z obserwacji sporządzania opisu kwalifikacji, prowadzonych we wspomnianym badaniu, podmioty, które mają doświadczenie w sprawdzaniu kompetencji, mogą projektować proces walidacji i certyfikacji, uwzględniając również punkt widzenia użytkownika/klienta. W przypadku podmiotów, które tego doświadczenia nie mają, opisanie części wniosku dotyczącej walidacji jest dla nich bardziej czasochłonne, czasem skutkuje koniecznością ponownego przemyślenia opisu kwalifikacji już na etapie procedowania i wprowadzenia istotnych zmian w zapisach.

Z drugiej strony doświadczenie w weryfikacji kompetencji implikuje przyjęcie określonych rozwiązań na etapie projektowania metod walidacji, które wynikają z dotychczasowych praktyk i doświadczeń.

Jak wspomnieliśmy wcześniej, wymagana zmiana w funkcjonowaniu podmiotów ubiegających się o nadanie certyfikacji to nie tylko spojrzenie na to, co dana osoba potrafi od strony efektów uczenia się i umożliwienie jej potwierdzenia swojej wiedzy i umiejętności, niezależnie od tego w jaki sposób je nabyła. Zmiana funkcjonowania tych podmiotów z punktu widzenia potrzeb użytkownika to także możliwość udzielenia osobie chcącej potwierdzić swoje kompetencje wsparcia w zakresie identyfikowania potrzeb tak, by w zależności od tego, na jakim jest etapie rozwoju zawodowego, umożliwić jej wybór metod weryfikacji efektów uczenia się. Dopiero tak rozumiane doświadczenie w weryfikacji efektów uczenia się może stanowić przewagę aktorów w zakresie realizacji celu, jakim jest uczenie się przez całe życie, czyli wyjście naprzeciw potrzebom osób uczących się na etapie potwierdzenia ich kompetencji w instytucjach certyfikujących.

Spójrzmy zatem, w jakim stopniu podmioty ubiegające się o status IC dysponują tak rozumianym doświadczeniem. Podobnie jak poprzednio przeanalizowano: informacje pozyskane w toku badania procesu włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK, wywiadu grupowego z pracownikami IBE wspierającymi opis kwalifikacji, jak również informacje ogólnodostępne znajdujące się na stronach internetowych podmiotów ubiegających się o status IC.

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że niezależnie od doświadczenia podmiotu w zakresie weryfikacji efektów uczenia się i wiedzy na temat ZSK, aktorzy opisujący kwalifikacje i ubiegający się o status IC mają własne, chociaż w dużej mierze intersubiektywne, wyobrażenie na temat walidacji.

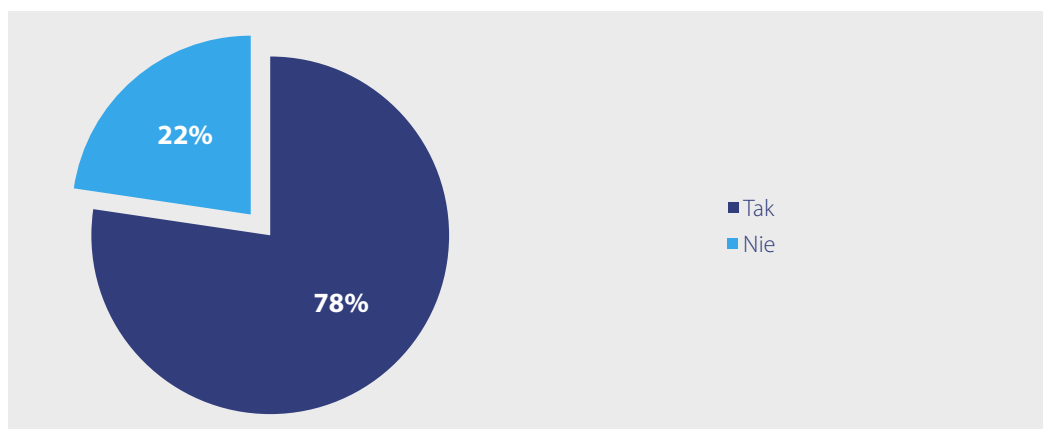
Na ogół rozumiana jest ona jako egzamin mający różne formy testu, sprawdzianu, rozmowy. Jedynie 2 spośród wszystkich analizowanych aktorów systemu ma w swojej ofercie odpłatne doradztwo zawodowe, polegające na pomocy klientowi w wyborze odpowiednich szkoleń pod kątem jego oczekiwań, potrzeb, preferencji i wyjściowych umiejętności.

Wydaje się, że takie rozumienie walidacji może być wynikiem doświadczeń i nawyków podmiotów związanych z prowadzeniem dotychczasowej działalności. Jeśli jednak przyjmujemy, że to język kształtuje sposób postrzegania otaczającego nas świata i jest nośnikiem zmian, myślenie o walidacji w kategoriach egzaminu wynika z obecnej terminologii związanej z weryfikacją kompetencji obowiązującej w edukacji formalnej i rozpowszechnionej w świadomości.

Zobaczymy wobec tego, jaki jest wyjściowy kapitał podmiotów opisujących kwalifikacje i ubiegających się o status IC jeśli chodzi o stosowane metody weryfikacji kompetencji.

Szczegółowa analiza stosowanych przez aktorów metod sprawdzania kompetencji pokazuje, że ponad 3/4 wnioskodawców mających doświadczenie w weryfikacji kompetencji wykorzystuje inną metodę niż egzamin teoretyczny (test, rozmowa).

**Rysunek 7. Doświadczenie wnioskodawców w stosowaniu innych metod niż egzamin teoretyczny.**

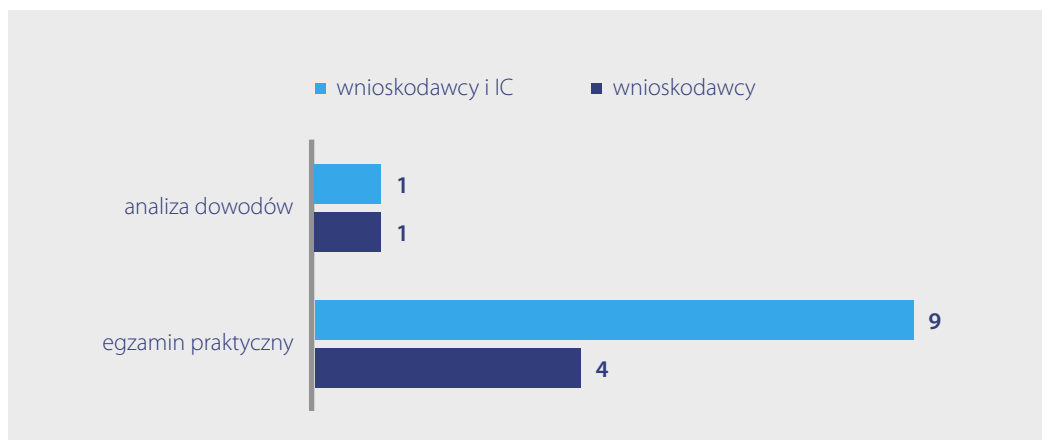


Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych podmiotów, N=23.

W przypadku 13 wnioskodawców, także tych, którzy ubiegają się o status IC, jest to egzamin praktyczny. Może mieć on formę symulacji, pod warunkiem, że imituje warunki rzeczywiste. Nie każdy egzamin praktyczny jest prowadzony w takich warunkach. Na podstawie dostępnych danych ciężko jednak uchwycić,

w jaki sposób poszczególne podmioty organizują egzamin praktyczny i w jakim stopniu można go uznać za metodę symulacji. Jedynie dwa spośród analizowanych podmiotów przyjęły takie rozwiązania, które można określić analizą dowodów. Generalnie ta ostatnia metoda dotyczy organizacji branżowych, gdzie w celu wydania licencji lub certyfikatu dopuszcza się przedłożenie przez kandydata określonych dokumentów i na ich podstawie – przeprowadzenie walidacji.

**Rysunek 8. Stosowanie metody egzaminu praktycznego i metody portfolio w podziale na wnioskodawców i podmioty ubiegające się o uprawnienia do certyfikowania.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych podmiotów, N=15.

Wyniki badań jakościowych przeprowadzonych z osobami wspierającymi wnioskodawców pokazują, w jakim stopniu podmioty te są gotowe przygotować kilkietapową walidację, uwzględniającą również identyfikowanie i dokumentowanie efektów uczenia się i na ile są w stanie zaoferować inne niż egzamin metody potwierdzania osiągnięć. Na ogół doświadczenia związane z prowadzeniem jakichkolwiek form kształcenia (w postaci kursów, szkoleń, warsztatów) lub weryfikowania kompetencji stanowią punkt wyjścia do zaprojektowania kwalifikacji w zakresie efektów uczenia się i walidacji. W sposób naturalny aktorzy próbują zaprojektować walidację, uwzględniając dotychczas stosowane i sprawdzone przez nich metody, które są dla nich gwarancją rzetelnej weryfikacji kompetencji. Zaprojektowanie nowych metod walidacji wiąże się zawsze z ryzykiem i niepewnością wynikającą z obawy przed zwiększeniem kosztów organizacji walidacji, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę konieczność potwierdzenia wszystkich efektów uczenia się. Przykładowo w przypadku zastosowania metody obserwacji w miejscu pracy ciężko przewidzieć, jak wiele sesji musi się odbyć, by potwierdzić wszystkie efekty uczenia się. Wprowadzenie relatywnie niedrogiej metody portfolio wiąże się z kolei z niskim poziomem zaufania podmiotów do osób przystępujących do walidacji. Z badań wynika, że wiele instytucji składających wnioski

o IC ma realne obawy co do możliwości weryfikacji prawdziwości przedkładanych dowodów. Stąd preferują utarte, ale jednak w ich odczuciu pewne i wiarygodne metody potwierdzania kompetencji. Niemniej, tak jak zostało wskazane w pierwszej części publikacji, aby metoda portfolio była efektywna, powinna być naturalną kontynuacją procesu identyfikowania i dokumentowania. Wiąże się to z koniecznością zatrudnienia doradcy walidacyjnego, co z perspektywy podmiotów starających się o status instytucji certyfikującej oznacza koszt, który na chwilę obecną trudno oszacować.

W związku z tym nawet te podmioty, które początkowo chcą zróżnicować metody walidacji, dochodzą do wniosku, że mogą się one okazać zbyt czasochłonne i kosztowne.

Biorąc pod uwagę, że duża część podmiotów ubiegających się o status IC to firmy doradczo-szkoleniowe lub organizacje pozarządowe prowadzące komercyjną działalność szkoleniową, umożliwienie użytkownikom potwierdzenia kompetencji może być dla tych podmiotów nie tylko zmianą organizacyjną, ale i instytucjonalną, na którą składają się zasady, idee i dotychczas wypracowane sposoby funkcjonowania. Na podstawie wyników analiz można stwierdzić, że w przypadku aktorów, którzy ubiegają się o status IC, 70% z nich nie oferuje możliwości samego potwierdzenia kompetencji przez osobę zainteresowaną, jeżeli nie wzięła ona udziału w szkoleniu. Sytuacja ta w szczególności dotyczy firm szkoleniowo-doradczych. Takie rozwiązanie pojawia się częściej w przypadku organizacji branżowych, często nieoferujących możliwości przygotowania się do walidacji czy w formie kursu, czy szkolenia. Dotychczasowe praktyki podmiotów ubiegających się o status instytucji certyfikujących w tym zakresie mogą się przekładać na opis kwalifikacji. Wnioskodawcy mogą na przykład dążyć do tego, by opis efektów uczenia się danej kwalifikacji odzwierciedlał treść ich programów szkoleniowych. Same instytucje certyfikujące mogą zaś wprowadzać różne ułatwienia dla tych użytkowników, którzy będą uczestniczyć w zorganizowanym przez nich kształceniu. Jest to ryzyko, które na tym etapie ciężko zweryfikować, niemniej w wypowiedziach wnioskodawców i osób ich wspierających pojawiają się takie obawy.

Powyższe rozważania pokazują, z jaką wiedzą i przekonaniem aktorzy zgłaszający kwalifikacje rynkowe do ZSK oraz ubiegający się o status IC wchodzi do systemu i w jaki sposób ich dotychczasowe doświadczenia mogą kształtować sam system.

Generalnie należy się spodziewać, że zmiana przyzwyczajień wnioskodawców i instytucji certyfikujących w zakresie sprawdzania umiejętności, projektowania efektów uczenia się będzie, niezależnie od programów szkoleniowych, zmianą stopniową i powolną.

## 5. Motywacje aktorów i czynniki utrudniające wejście do systemu

### 5.1. Motywacje aktorów

O korzyściach, które odnoszą aktorzy z racji pełnienia różnych ról w ZSK będzie można mówić, kiedy system faktycznie zacznie działać. Stanie się to wówczas, gdy zostanie nasycony odpowiednio dużą liczbą dobrze opisanych kwalifikacji rynkowych i dodatkowo spełni następujące warunki: będzie rozpoznawalny, wiarygodny, dostępny dla pracodawców i pracowników. Innymi słowy – kiedy nabywanie kwalifikacji stanie się atrakcyjne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Dopóki ten stan nie zostanie osiągnięty, podmioty opisujące kwalifikacje i ubiegające się o status instytucji certyfikujących podejmują ryzyko, że zainwestowane środki i czas nie przyniosą spodziewanych korzyści.

Przyjrzyjmy się wobec tego, co motywuje podmioty zgłaszające kwalifikacje (wnioskodawców) i jednocześnie ubiegające się o status IC do tego, by uczestniczyć w systemie. Można powiedzieć, zgodnie z definicją podmiotowego aktora, zaproponowaną przez Anthony'ego Giddensa, że motywy, jakie towarzyszą wejściu aktorów do systemu wynikają z odtwarzania struktury, w której funkcjonują „powtarzalności ludzkich czynności społecznych”. Oznacza to, że aktorzy społeczni nie tworzą na nowo tych czynności, lecz permanentnie je odtwarzają za pośrednictwem swoistych, właściwych sobie środków. Analizując motywy skłaniające podmioty do przygotowania opisu kwalifikacji i zgłaszania jej do systemu, a następnie pełnienia dla niej funkcji IC, należy przyjąć, że ich motywacja wynika z rodzaju działalności, jaką pełniły do tej pory. Argumenty za włączeniem się aktorów w działanie ZSK mogą być więc zróżnicowane w zależności od tego, jakim kapitałem kulturowym dysponują, jakie mają zasoby wiedzy, schematy interpretacyjne. Przykładowo: czy mają doświadczenie w walidacji, prowadzeniu szkoleń; czy wcześniej byli zaangażowani w projektowanie systemu.

Mimo odroczonej korzyści finansowych szereg aktorów opisujących kwalifikacje i chcących pełnić w systemie funkcję instytucji certyfikujących podejmuje wysiłek wejścia do systemu. Należy wziąć pod uwagę, że wśród aktorów systemu opisujących kwalifikacje i ubiegających się jednocześnie o status IC przewagę stanowią ci, którzy w swojej działalności kierują się logiką biznesową, czyli firmy szkoleniowo-doradcze i organizacje pozarządowe. Prowadzą one działalność gospodarczą nastawioną na zysk. Można zatem postawić hipotezę, że ich główną motywacją będzie realizacja własnych interesów, tj. możliwość zwiększenia



Respondenci zgłaszali również konieczność regulacji rynku w kontekście zapewniania jakości kwalifikacji. Dotyczy to zapotrzebowania na specjalistów, szczególnie w nowych zawodach oraz tych związanych z ochroną bezpieczeństwa i życia innych osób. Ta motywacja wiąże się przede wszystkim z obserwowaną przez wnioskodawców koniecznością podniesienia kompetencji osób wykonujących określony zawód lub czynnościami z nim związanymi. W niektórych przypadkach ZSK jest postrzegany jako rozwiązanie niwelujące negatywne skutki deregulacji zawodów. Na przykład związki sportowe zwracają uwagę na to, że w tej chwili na rynku funkcjonuje wiele certyfikatów uprawniających do prowadzenia instruktażu, szczególnie w sporcie masowym, jednak często osoby legitymujące się tymi dokumentami nie mają niezbędnych kompetencji. Może mieć to negatywny wpływ zarówno na rozwój danej dziedziny sportu, jak i na zdrowie i bezpieczeństwo uczestników zajęć prowadzonych przez takie osoby. Aktorzy systemu zgłaszający powyższy problem są na ogół świadomi faktu, że spełnienie ich oczekiwań w zakresie jakości kwalifikacji w dużym stopniu zależy od stopnia faktycznego wdrożenia ZSK i zaufania, jakie sam system zyska wśród użytkowników, w tym szczególnie odbiorców ich usług (klientów, pracodawców). W przeciwieństwie bowiem do zawodów regulowanych kwalifikacje funkcjonujące w ZSK nie będą stanowiły warunku dostępu do zawodu, a zatem na rynku będą mogły funkcjonować równolegle osoby bez formalnych kwalifikacji, z kwalifikacjami niewpisanymi do ZSK oraz z kwalifikacjami włączonymi do ZSK.

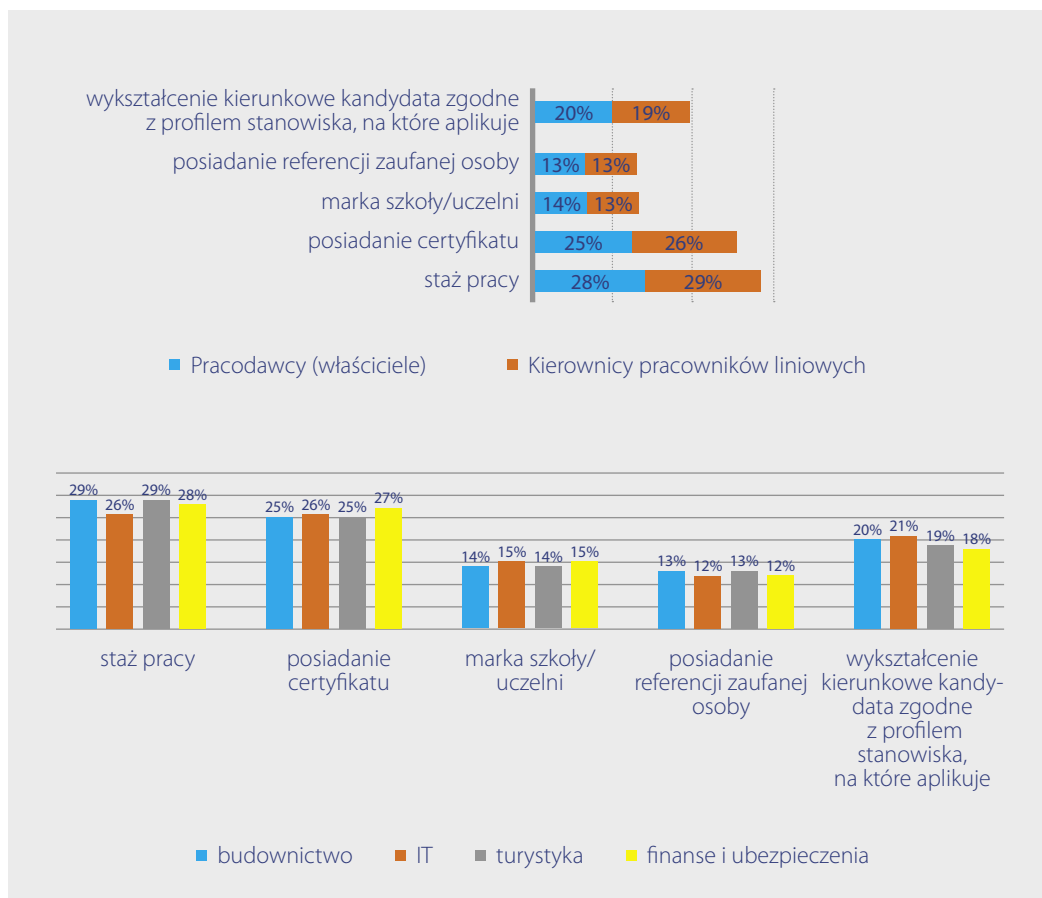
Należy jednak zaznaczyć, że motywacje te towarzyszą w szczególności tym aktorom, którzy reprezentują interesy własnego sektora, czyli organizacjom branżowym. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę specyfikę tych podmiotów. Organizacje branżowe w szczególny sposób promują zasady etyki zawodowej i rzetelnego wykonywania zawodu.

Kolejna motywacja do pełnienia funkcji IC związana jest z potrzebami pracodawców. Niektórzy z aktorów dostrzegają korzyści dla pracodawców wynikające z większej porównywalności nadawanych certyfikatów. Jest to możliwe dzięki temu, że w ZSK istnieje większa standaryzacja walidacji. Przyspieszy to procesy rekrutacyjne, a same certyfikaty poświadczające umiejętności będą bardziej czytelne i wiarygodne.

Badania przeprowadzone przez IBE wśród pracodawców z 4 sektorów: budownictwa, IT, turystyki, finansów i ubezpieczenia wskazują na to, że o zatrudnieniu kandydata decyduje m.in. to, czy może poświadczyć swoje kompetencje certyfikatem. Otrzymane wyniki pozwoliły określić, jakie cechy u kandydatów do pracy właściciele firm cenią najbardziej.

Poniżej przedstawiono, na ile istotne dla pracodawcy są poszczególne cechy kandydata. Analiza pokazuje, że najważniejszą z nich, decydującą o szansie na zatrudnienie, jest staż pracy (28%), następnie: posiadanie certyfikatu (19,5%), marka ukończonej szkoły/uczelni (14%) oraz referencje od zaufanej osoby (12,5%). Podobne wyniki uzyskano w badaniu przeprowadzonym wśród kierowników pracowników liniowych.

**Rysunek 10. Czynniki mające znaczenie dla pracodawców w procesie rekrutacji, w tym ze względu na branżę.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników „Badania uwarunkowań funkcjonowania kompetencji i kwalifikacji w wybranych branżach”.

Przyglądając się bliżej poszczególnym atrybutom kandydatów, widzimy, że ważne jest to, by osoba zainteresowana stanowiskiem miała jakikolwiek staż pracy – jego długość jest kwestią drugorzędną. Jeżeli chodzi o formalne potwierdzenie kompetencji, to dla respondentów znaczenie ma nie tyle sam fakt, że kandydat ma certyfikat, ale liczy się jakość tego dokumentu – czyli to, czy został wydany przez renomowaną instytucję.



Pracodawcy zarówno z małych, średnich, jak i dużych firm podkreślają, że najważniejszym czynnikiem wpływającym na szanse zatrudnienia danej osoby jest jej staż pracy. Podobnie nie ma znaczenia sektor, który reprezentuje firma. Niezależnie od branży (budownictwo, IT, turystyka, finanse i ubezpieczenia) nadal najbardziej liczy się staż pracy. Nieco mniej ważne dla zatrudniających są: dysponowanie przez kandydata certyfikatem, zgodność wykształcenia ze stanowiskiem pracy, marka szkoły i prywatne referencje. Podsumowując, w przypadku właścicieli firm i kierowników pracowników liniowych, posiadanie renomowanego certyfikatu okazuje się ważnym czynnikiem wpływającym na ocenę szans związanych z zatrudnieniem potencjalnego kandydata. Czynniki te mają natomiast mniejsze znaczenie w porównaniu z brakiem stażu pracy i posiadaniem wykształcenia zgodnego ze stanowiskiem pracy. Posiadanie wysokiej jakości certyfikatu jest więc zdecydowanie ważniejsze niż prestiż ukończonej uczelni czy referencje.

Część badanych przedstawicieli podmiotów opisujących kwalifikacje wskazywała na sytuację na rynku pracy, w tym szczególnie na zapotrzebowanie na poszczególne zawody lub kwalifikacje. W niektórych przypadkach mówiono o nowych kwalifikacjach (np. w związku z rozwojem nowych technologii, wzrastającym popytem na usługi związane z pielęgnacją ciała), w innych o doprecyzowaniu i uregulowaniu istniejących kwalifikacji (np. związanych z rynkiem nieruchomości). Włączenie nowych kwalifikacji do ZSK miało być według niektórych respondentów remedium na braki w szkolnictwie zawodowym, które – w opinii niektórych wnioskodawców – nie nadąża za potrzebami rynku.

Widzimy więc, że przynajmniej na początkowym etapie włączania kwalifikacji do ZSK poszczególni aktorzy w niewielkim stopniu koncentrują się na własnych korzyściach, czy to wynikających z wpływu na sposób organizacji walidacji, czy też finansowych z tytułu prowadzenia certyfikacji. Nie oznacza to oczywiście, że kwestia ta nie jest brana przez nich pod uwagę, szczególnie jeśli mówimy o firmach szkoleniowo-doradczych czy tych organizacjach pozarządowych, które na szeroką skalę prowadzą działalność gospodarczą w zakresie certyfikacji. Podmioty te często opisują kwalifikacje już istniejące, a następnie zajmują się wydawaniem potwierdzających je certyfikatów, które cieszą się dużym zainteresowaniem wśród pracowników. Włączenie takich kwalifikacji do systemu motywowane jest więc umożliwieniem ich porównywalności i nadaniem większego prestiżu dokumentom wydawanym przez dany podmiot. W związku z tym podmioty opisujące kwalifikacje uwzględniają aspekt finansowy jako jeden z argumentów przemawiających za zgłoszeniem kwalifikacji i ubieganiem się o status IC. Jednak w większości przypadków nie jest on decydujący. Najprawdopodobniej wynika to z tego, że nie wiadomo jeszcze, jakie faktycznie będzie zainteresowanie zdobywaniem kwalifikacji wpisanych do ZSK i czy certyfikaty je potwierdzające będą

postrzegane przez pracodawców jako dokumenty wysokiej jakości. W związku z tym na obecnym etapie trudno oszacować przyszłe wpływy finansowe dla instytucji wydającej certyfikaty. Ponadto sposób walidacji prowadzonej w ZSK może być dość kosztochłonny, chociaż zależy to oczywiście od rodzaju kwalifikacji. Podmioty wnioskujące starają się tak kalkulować koszty nadania kwalifikacji, aby z jednej strony pokrywały one koszty walidacji, a z drugiej nie stanowiły zbyt dużej bariery finansowej dla osób zainteresowanych uzyskaniem certyfikatu.

## 5.2. Czynniki utrudniające wejście do systemu

W poprzednich rozdziałach publikacji wskazaliśmy, jacy aktorzy są w systemie i jakie realizują zadania, jakie mają zasoby niezbędne do realizacji tych zadań oraz jakimi motywacjami się kierują. W tym miejscu chcielibyśmy się przyjrzeć białym plamom na „mapie aktorów”, czyli podjąć próbę identyfikacji tych podmiotów, których brakuje w systemie oraz wskazać kluczowe ograniczenia związane z ich wejściem do ZSK.

Na wstępie należy zaznaczyć, że w naszym kraju narzucane przez prawodawcę rozwiązania związane z włączaniem kwalifikacji do ZSK i pełnieniem funkcji instytucji certyfikującej postrzegane są jako stosunkowo restrykcyjne w porównaniu z innymi systemami kwalifikacji w Europie<sup>11</sup>. Wynika to w dużej mierze z założenia przyjętego w ZSK w Polsce, zgodnie z którym to ministrowie właściwi dla poszczególnych obszarów stają się „gospodarzami” kwalifikacji rynkowych i to oni podejmują nie tylko ostateczną decyzję, czy kwalifikacja wejdzie do systemu, ale też mają znaczący wpływ na ostateczny kształt tej kwalifikacji. W ten sposób w istotnym stopniu mogą decydować o zakresie kompetencji, które będą walidowane i certyfikowane.

Również wymagania formalne narzucone przez prawodawcę, zawarte w ustawie o ZSK, konstrukcja wniosku o włączenie kwalifikacji, jak również wskazówki zawarte w poradnikach dotyczących przygotowania opisu kwalifikacji wskazują na to, że aktorzy muszą mieć stosunkowo duże zasoby materialne i niematerialne, żeby włączyć się do systemu.

To wszystko razem powoduje, że jeśli chodzi o włączanie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i funkcjonowanie w nim kwalifikacji rynkowych istnieje pewna niejednoznaczność: nie wiadomo, czy działa tu bardziej rynek, czy państwo i kto rzeczywiście jest „właścicielem” danej kwalifikacji. Innymi słowy, ze względu

<sup>11</sup> Por. publikacje projektu: „Developing Organisational and Financial Models for Including Non-formal Sector Qualifications in National Qualifications Frameworks” (NQF-in project): <http://www.nqf-in.eu/index.php/publications/nqf-in-reports-and-papers>

na wspomniane uwarunkowania, nie jest jasne, czy kwalifikacje rynkowe są państwowe, czy też faktycznie rynkowe.

Przyglądając się podmiotom zgłaszającym kwalifikacje i ubiegającym się o status IC, widzimy, że wśród aktorów mających doświadczenie w walidacji i certyfikacji stosunkowo niewiele jest takich, którzy oferują prestiżowe certyfikaty o charakterze międzynarodowym. Jedynie 3 podmioty spośród wszystkich zgłaszających kwalifikacje wydają takie certyfikaty. Wśród podmiotów opisujących kwalifikacje, jak i tych, które ubiegają się o status IC, niewielka jest również reprezentacja podmiotów publicznych, w tym przedstawicieli edukacji formalnej. Obok organizacji branżowych to właśnie przedstawiciele tych podmiotów mają dużą świadomość potrzeb wynikających np. z braków w ofercie edukacji formalnej.

W przypadku motywacji aktorów w systemie ważkie znaczenie ma relacja kosztów do postrzeganych korzyści. Spróbujemy zatem wskazać czynniki, które mogą stanowić istotne ograniczenie dla obecnych aktorów systemu, jak również tych podmiotów, które nie decydują się na wejście do niego. Innymi słowy postaramy się odpowiedzieć na pytanie: co utrudnia podmiotom wejście do systemu, a w skrajnych przypadkach stanowi czynnik ich wykluczający. Posiłkując się optyką neoinstytucjonalizmu, można powiedzieć, że czynniki te mają swoje źródło zarówno w instytucjach formalnych, a więc regulacjach prawnych zawartych głównie w ustawie o ZSK, jak i nieformalnych, czyli zasadach postępowania, sposobach myślenia, mentalności potencjalnych i rzeczywistych aktorów systemu.

Pierwszym i jednym z ważniejszych czynników formalnych ograniczających wejście do systemu zarówno aktorom opisującym kwalifikacje, jak i ubiegającym się o status IC, jest kwestia własności kwalifikacji, czyli konieczność przekazania kwalifikacji do domeny publicznej. W praktyce zgłoszona przez podmiot kwalifikacja przechodzi z rąk podmiotu rynkowego w ręce państwa (ministra właściwego), a więc dochodzi do upaństwowienia kwalifikacji rynkowych. Stanowi to dla potencjalnych wnioskodawców istotną barierę. Oznacza bowiem, że podmioty mające duży potencjał do certyfikowania ze względu na prowadzoną działalność edukacyjną (np. Centrum Kształcenia Praktycznego) mają ograniczone motywacje do ubiegania się o status instytucji certyfikujących; podobnie jak organizacje pozarządowe prowadzące działalność odpłatną lub nieodpłatną pożytku publicznego (a taką formę prawną ma część stowarzyszeń branżowych). Wynika to w dużej mierze z niechęci do udostępnienia swojego know-how. Szczególnie w przypadku wysokiej jakości kwalifikacji ich opis oraz zasady weryfikacji efektów uczenia się są postrzegane przez te podmioty jako specyficzny kapitał kulturowy organizacji, wypracowany przez podmioty prywatne i będący źródłem ich przewagi konkurencyjnej. Podmioty te nie są skłonne do udostępniania swojej wiedzy innym. Wiąże się to z obawami, że mogłoby to obniżyć ich konkurencyjność/

pozycję na rynku. Zgłoszenie przez podmiot kwalifikacji do ZSK skutkuje również ograniczeniem jego wpływu na jej ostateczny kształt. Jest to wynik uwag zgłaszanych podczas konsultacji środowiskowych czy opinii specjalistów. Taka ingerencja w opis kwalifikacji często nie jest możliwa w przypadku już istniejących na rynku kwalifikacji, których właścicielem jest podmiot zagraniczny. W tej sytuacji często nie ma możliwości ingerowania w jej opis. Ponadto potencjalni wnioskodawcy nie są pewni, czy ministerstwa właściwe mają odpowiednie zasoby do tego, by zadbać o jakość kwalifikacji, w tym jej aktualizację i dostosowywanie do potrzeb rynku pracy.

Innym czynnikiem wynikającym z nieformalnych przekonań aktorów i dotychczasowych ich praktyk, szczególnie dużych firm o ugruntowanej pozycji na rynku i oferujących wiarygodne pod względem jakości certyfikaty, jest obawa przed utratą bezpieczeństwa ontologicznego. Polega ona na tym, że aktorzy mają pewność, iż zachowują pewien obszar sprawstwa odnośnie do biegu zdarzeń, które postrzegają jako istotne (K. Zybertowicz i A. Zybertowicz, 2017). W tym wypadku utrata poczucia bezpieczeństwa związana jest bezpośrednio z koniecznością dopuszczenia innych podmiotów do certyfikowania kwalifikacji. Można tu mówić o problemie systemowym, związanym z efektem gapowicza. Niektóre podmioty obawiają się dopuszczenia innych instytucji do certyfikacji, tym bardziej, że nie poniosły one żadnych nakładów związanych z przygotowaniem opisu kwalifikacji oraz włączeniem jej do systemu. W przyszłości zaś będą odnosić korzyści z pełnienia funkcji IC. Obawa ta dotyczy zresztą także tych podmiotów, które zdecydowały się zgłosić kwalifikację do systemu (Stronkowski i in., 2018).

Czynnikiem zniechęcającym część podmiotów, głównie świadczących komercyjne usługi szkoleniowe, do przygotowywania opisu kwalifikacji lub choćby współpracy z podmiotami, które się tego wysiłku podejmują, są wymagania formalne. Zwłaszcza te, które jednocześnie wpływają na nieformalne przekonania i dotychczasowe praktyki aktorów. W szczególności zasada konieczności rozdzielenia procesu szkolenia od walidacji oraz wymóg umożliwienia potwierdzenia umiejętności przez kandydata bez konieczności jego uczestnictwa w szkoleniu mogą być postrzegane jako narzucanie nowych standardów praktyk szkoleniowych.

Dużym ograniczeniem dla podmiotów opisujących kwalifikacje, szczególnie biorąc pod uwagę wysiłek i koszty związane z przygotowaniem opisu, jest brak możliwości odwołania się od negatywnej decyzji ministra właściwego dotyczącej włączenia kwalifikacji do ZSK. Jak wynika z prowadzonych badań, jest to kwestia, która budzi wiele emocji i kontrowersji wśród podmiotów, które składały wnioski. Jednocześnie może to stanowić czynnik zniechęcający inne podmioty do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK (Stronkowski i in., 2018).

Wysokie koszty związane z włączeniem kwalifikacji do systemu, jak i trudne do oszacowania koszty przygotowania się do pełnienia funkcji IC, w szczególności prowadzenia walidacji, przy jednocześnie odroczonych korzyściach, to także czynniki, które zniechęcają niektóre podmioty do uczestnictwa w systemie. Jak wynika z raportu „Ewaluacja funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK”, koszt przygotowania samego opisu po stronie wnioskodawcy (czas, zasoby ludzkie, finansowe, opłaty z tytułu włączenia kwalifikacji i ubiegania się o uzyskanie uprawnień IC) wynosi 37–41 tys. złotych (Stronkowski i in., 2018). Warto zwrócić tutaj także uwagę na opłatę z tytułu włączania kwalifikacji do ZSK. Z punktu widzenia podmiotów wnioskujących, spośród których duża część ubiega się również o status IC, istotna jest łączna wartość opłat z tytułu złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji oraz wniosku o nadanie statusu IC dla danej kwalifikacji. Łączna jej wartość wynosi 7 tys. złotych. Dla wielu podmiotów, szczególnie organizacji pozarządowych, jest to istotna bariera dla zgłaszania kilku powiązanych ze sobą kwalifikacji.

Ograniczeniem dla aktorów opisujących kwalifikacje są pozaustawowe uwarunkowania związane z procedowaniem wniosków o włączenie kwalifikacji leżące po stronie ministrów właściwych, specjalistów i zainteresowanych środowisk konsultujących kwalifikacje. Wiąże się to z oszacowaniem przez wnioskodawców prawdopodobieństwa, że kwalifikacja zgłaszana przez nich faktycznie zostanie włączona do systemu oraz czasu, w jakim to może nastąpić. Jak wynika z dotychczasowych doświadczeń, proces włączania kwalifikacji do ZSK trwa na ogół dłużej niż przewidziane ustawą 8 miesięcy. Wynika to z różnych uwarunkowań związanych z organizacją procesu włączania kwalifikacji, które szczegółowo zostały opisane w następujących raportach z badania: „Ewaluacja funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK” oraz „Analiza kosztów funkcjonowania ZSK w ministerstwach oraz potrzeb ministrów właściwych i ministra koordynatora dotyczących zapewnienia odpowiedniego wdrażania ZSK”. W tym miejscu natomiast chcemy zwrócić uwagę na to, że z punktu widzenia aktorów zgłaszających kwalifikacje do ZSK czynnikami zniechęcającymi do uczestnictwa w systemie mogą być wydłużające się procedury oceny merytorycznej po stronie ministerstw właściwych, jak również brak jasności dotyczącej decyzji o niewłączeniu kwalifikacji do ZSK. Jak zatem widać, relacja kosztów i korzyści z punktu widzenia podmiotów zgłaszających wnioski o włączenie kwalifikacji może być trudna do ustalenia. Dodatkowo w samym systemie istnieje wiele rozwiązań, które mogą zniechęcać potencjalnych wnioskodawców.

Patrząc jeszcze na uwarunkowania formalne wykluczające potencjalnych aktorów z systemu, należy zwrócić uwagę na wstępne wymagania stawiane podmiotom ubiegającym się o uprawnienia do pełnienia funkcji IC. Zgodnie

z ustawą o ZSK warunkiem koniecznym do uzyskania uprawnień IC jest prowadzenie działalności gospodarczej. Jak wynika z wywiadu fokusowego przeprowadzonego z osobami wspierającymi wnioskodawców, niektóre podmioty mimo początkowych chęci nie podejmują wysiłku opisanie kwalifikacji i ubiegania się o status IC między innymi ze względu na wymóg prowadzenia działalności gospodarczej. Ponadto ten wymóg formalny wyklucza możliwość pełnienia funkcji instytucji certyfikujących przez podmioty prowadzące działalność edukacyjną. Mają one przecież duży potencjał do certyfikacji, nierzadko też dysponują bardzo dobrym zapleczem materialnym do prowadzenia walidacji.

Podsumowując, na obecnym etapie wdrażania ZSK widoczny jest rozdźwięk między rynkowym i państwowym charakterem kwalifikacji rynkowych, co w dużej mierze stanowi barierę dla włączania kwalifikacji przez podmioty wolnorynkowe.

Wniosek ten znajduje potwierdzenie w analizach porównawczych różnych modeli włączania kwalifikacji do krajowych systemów kwalifikacji państw UE. Analizę taką przeprowadzono w ramach międzynarodowego projektu NQF-in, realizowanego m.in. przez IBE. W ramach projektu wyodrębniono 4 idealne modele włączania kwalifikacji do systemów kwalifikacji. Stworzono je na podstawie informacji dotyczących: własności kwalifikacji (publiczne vs prywatne), dużej lub małej spójności systemu pod względem włączanych kwalifikacji, ilości zachęt motywujących do włączenia kwalifikacji przez interesariuszy. Model 1 kładzie nacisk na spójność systemu, ale jednak w ograniczonym stopniu motywuje aktorów do wzięcia udziału we włączaniu kwalifikacji. Model 2 koncentruje się na zachęcaniu interesariuszy do włączania kwalifikacji do systemu. W modelu 3 dąży się do spójności systemu, ale jednocześnie w większym stopniu niż w modelu 1 proponuje się podmiotom uczestnictwo we włączaniu kwalifikacji. Model 4 z kolei przyjmuje rozwiązania dostarczające interesariuszom silnych argumentów za tym, by zgłaszali kwalifikacje do systemu, jest podatny na gwałtowny rozwój, ale jednocześnie wzmacnia spójność systemu. Wydaje się, że rozwiązania przyjęte w Polsce zbliżone są do modelu 1: silnie koncentrują się na spójności systemu, w którym jednak w niewielkim stopniu działają mechanizmy zachęcające aktorów do włączania kwalifikacji. W modelu tym wymagania dotyczące włączania kwalifikacji postawione są stosunkowo wysoko, co może zniechęcać niektórych wnioskodawców. Paradoksalnie, to bardziej zasobne instytucje mogą opracować kwalifikacje spełniające wysokie wymagania stawiane przez ZSK, lecz równocześnie rozwiązanie zakładające włączanie kwalifikacji do ZSK jako dobra publicznego skutecznie chroni system przed zmonopolizowaniem go przez dużych aktorów (Dębowski i in, 2018).

## 6. Cele i zadania ZSK z perspektywy wniosków o włączenie kwalifikacji

W tej części publikacji przedstawiliśmy wyniki analizy celów i zadań ZSK, jakie wyłaniają się z treści wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych do systemu (nazywanych tu również opisami kwalifikacji). Przeanalizowano 23 spośród 80 wniosków składanych w okresie do lipca 2018 r., wybranych według kryteriów opisanych w Rozdziale 2. Osiem wniosków zostało złożonych przez organizacje branżowe, z czego 3 przez Związek Rzemiosła Polskiego, 5 przez firmy doradczo-szkoleniowe, 3 przez organizacje pozarządowe świadczące komercyjne usługi szkoleniowo-doradcze, 5 przez organizacje pozarządowe, które nie oferują komercyjnych usług szkoleniowo-doradczych, w tym 3 przez związki lub stowarzyszenia sportowe oraz 2 przez uczelnie i instytucje naukowo-badawcze. Staraliśmy się unikać wskazywania takich cech opisywanych wniosków, które mogłyby ułatwić ich identyfikację. Wyjątek stanowiły sytuacje, gdy w danym wniosku zidentyfikowano podczas analizy pozytywne rozwiązania wyróżniające się na tle pozostałych opisów kwalifikacji. Jednoznacznie wskazywano również wnioski złożone przez Związek Rzemiosła Polskiego ze względu na ich specyfikę wynikającą z właściwego rzemiosła podejścia do weryfikowania kompetencji zdobytych w toku doświadczeń zawodowych oraz odrębną ścieżkę włączania kwalifikacji rzemieślniczych do ZSK, o czym szerzej piszemy w Rozdziale 3.3.2.

Zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi przyjrzelśmy się również, jak zapisy we wnioskach korespondują z oczekiwaniami, doświadczeniami i kapitałem podmiotów wnioskujących oraz innymi uwarunkowaniami formalnymi i nieformalnymi związanymi z wdrażaniem ZSK. W odniesieniu do każdej kategorii analizowano powiązania z typem podmiotu, zwracając uwagę przede wszystkim na kwestię statusu organizacji branżowej oraz na to, czy dany podmiot zgłaszający kwalifikację ubiegał się również o nadanie uprawnień do certyfikowania. Jednak tam, gdzie nie dostrzeżono żadnych korelacji, nie uwzględniano tej kwestii w tekście. Ze względu na niewielką liczbę opisów kwalifikacji objętych badaniem, nieprecyzyjność zapisów w nich zawartych oraz na początkowy etap wdrażania ZSK, analizy miały charakter eksploracyjny. Należy podkreślić, że celem analizy nie była ocena jakości, wiarygodności, prawdziwości i kompletności zapisów znajdujących się we wnioskach.

Na treść wniosku może mieć wpływ szereg czynników. Część zapisów wynika z wyjściowej koncepcji kwalifikacji wnioskodawców, część została modyfikowana

podczas przygotowywania dokumentu. Wnioskodawcy, którzy zaczynają pracę nad kwalifikacją, mają doświadczenie związane z dziedziną zgłaszanej kwalifikacji oraz z samym ZSK, określony kapitał oraz motywacje, które zostały omówione w poprzedniej części publikacji. Na postrzeganie celów i założeń ZSK mogą też wpływać doświadczenia lub wiedza wnioskodawców na temat reformy podstaw programowych przeprowadzanej w szkolnictwie zawodowym, standardów kompetencji zawodowych, ram kwalifikacji w szkolnictwie wyższym, deregulacji zawodów. Źródłem inspiracji przy opisywaniu kwalifikacji mogą być również dokumenty europejskie dotyczące ERK, walidacji i innych rozwiązań służących wspieraniu uczenia się przez całe życie, a także polskie dokumenty strategiczne podejmujące to zagadnienie. Na kształt zapisów we wniosku o włączenie kwalifikacji, poza formularzem wniosku, mają zapewne wpływ założenia zawarte w ustawie o ZSK. Ponadto wnioskodawcy mogą korzystać z publikacji i poradników opracowanych przez IBE, m.in. poradnika dotyczącego opisywania kwalifikacji (Ziewiec-Skokowska i in., 2017) oraz materiałów na temat walidacji (Gmaj i in., 2016). W ramach realizacji projektów systemowych IBE oferuje również wsparcie w opisywaniu kwalifikacji. Polega ono na intensywnej pracy warsztatowej, podczas której opracowuje się zwykle całość wniosku. Wniosek składa do systemu wnioskodawca i to od niego, co oczywiste, zależy jego ostateczny kształt. Niemniej pracownicy IBE poprzez swoją wiedzę i doradztwo również mają wpływ na opis kwalifikacji. Biorąc to wszystko pod uwagę, należy przyjąć, że przeprowadzona analiza nie dotyczyła wyłącznie perspektywy wnioskodawców, a jej wynik jest wypadkową szeregu czynników.

Badanie treści wniosków pod kątem formułowanych w nich celów i zadań ZSK (które zostały zaprezentowane w Tabeli 1 na s. 18) obejmowało trzy perspektywy: 1) perspektywę makro, dotyczącą potrzeb społeczeństwa i państwa, 2) mezo, odnoszącą się do potrzeb rynku pracy, pracodawców i branży oraz 3) mikro, czyli uwzględniającą potrzeby osób uczących się.

W analizach szerzej potraktowano perspektywę osób uczących się. W tym kontekście przeanalizowano 4 pola wniosku: „zapotrzebowanie na kwalifikację”, „grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji”, „typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji”, „wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację”. Najwięcej uwagi poświęcono ostatniej z wymienionych rubryk. Wnioskodawcy odnoszą się w niej do założeń ZSK, które nie są powszechne w oświacie, szkolnictwie wyższym czy usługach szkoleniowych, tj. konieczności zastosowania wszystkich kryteriów weryfikacji, rozdzielenia procesu kształcenia/szkolenia od walidacji, możliwości zastosowania różnych metod walidacji. Na obecnym etapie wdrażania systemu stanowi to ważne źródło informacji o tym, jak przenikają się, uzupełniają lub jak zderzają się oczekiwania i doświadczenia aktorów wchodzących do systemu z rzeczywistymi



założeniami ZSK, koncepcją uczenia się przez całe życie (i z jakże ważną do jej realizacji walidacją).

## 6.1. Kwalifikacje wobec potrzeb osób uczących się

ZSK wprowadza szereg rozwiązań, które mają na celu wspieranie uczenia się przez całe życie jednostek i mogą przełożyć się na korzyści związane z ich rozwojem zawodowym i osobistym. W analizach skupiono się na tych rozwiązaniach i korzyściach, które mogą zostać uwzględnione we wnioskach o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych do ZSK. Są to:

**Możliwość potwierdzania kompetencji uzyskanych poza edukacją formalną**, do której odnoszono się w następujących polach: „zapotrzebowanie na kwalifikację”, „wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację”, „grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji”.

**Perspektywy związane ze zdobyciem kwalifikacji**, a przede wszystkim możliwość dalszego uczenia się pojawiająca się dzięki uzyskaniu kwalifikacji, która była analizowana na podstawie pola „typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji”.

Inne rozwiązania i korzyści dla osób uczących się, takie jak: wysoka **jakość szkoleń, certyfikatów uzyskiwanych w ramach ZSK, ułatwienie procesu rekrutacji, rozpoznawalność kwalifikacji na europejskim rynku pracy**, a co się z tym wiąże – lepsze szanse na znalezienie zatrudnienia poza granicami kraju. Te zagadnienia pojawiały się w rubryce „zapotrzebowanie na kwalifikację”.

### 6.1.1. Możliwość potwierdzania kompetencji uzyskanych poza edukacją formalną

Możliwość potwierdzania kompetencji niezależnie od sposobu i czasu ich osiągnięcia stanowi jedno z podstawowych założeń ZSK zagwarantowanych przez ustawę o ZSK. Jest to możliwe m.in. dzięki opisywaniu kwalifikacji za pomocą efektów uczenia się i kryteriów ich weryfikacji. To założenie systemu zostało przełożone na wymagania dotyczące wypełniania wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK. W tym sensie jest ono silnie umocowane w kluczowej instytucji formalnej systemu i musi być realizowane przez aktorów. Dzięki temu założeniu ZSK możliwe jest przeprowadzanie walidacji efektów uczenia się rozumianej jako wieloetapowy proces identyfikowania, dokumentowania i weryfikowania posiadanych przez daną osobę kompetencji. Umożliwia ono dostęp do walidacji również tym osobom, które nie przeszły szkolenia w zakresie

danej kwalifikacji, lecz zdobyły wymagane kompetencje w toku doświadczeń zawodowych i osobistych.

## Adresaci kwalifikacji

Analiza adresatów kwalifikacji koncentrowała się właśnie na tym, czy wnioskodawcy identyfikują i wskazują jako adresatów osoby mające kompetencje określone dla kwalifikacji, które zdobyły poprzez dotychczasowe doświadczenie zawodowe i osobiste i chciałyby uzyskać formalne potwierdzenie swoich umiejętności. Jako odrębną kategorię potraktowano adresatów, którzy mogliby zdobyć kompetencje określone dla kwalifikacji np. na szkoleniu. Jednak zapisy we wnioskach nie odzwierciedlają jednoznacznie tego podziału, często są one dość ogólne i na ich podstawie nie można stwierdzić, czy wnioskodawcy rozróżniali powyższe kategorie adresatów.

W każdym analizowanym wniosku wskazywano jako adresatów osoby, które chciałyby zdobyć nowe lub poszerzyć dotychczasowe kompetencje, co może wiązać się z koniecznością uczestniczenia w dodatkowych kursach lub szkoleniach, o czym jednak wnioskodawcy wprost nie piszą. W tym kontekście wymieniano zwykle konkretne grupy pracowników, stanowiska pracy, osoby zatrudnione w poszczególnych zakładach pracy, działach w przedsiębiorstwach oraz uczniów i absolwentów konkretnych kierunków studiów, kształcenia zawodowego lub szkół o danym profilu.

Natomiast osoby, które kompetencje właściwe dla danej kwalifikacji uzyskały w toku doświadczenia zawodowego i osobistego i mogą chcieć je formalnie potwierdzić, są jednoznacznie wskazywane jako adresaci w 11 spośród 23 analizowanych wniosków, w tym we wszystkich 3 złożonych przez Związek Rzemiosła Polskiego. Pozostałe podmioty powiązane z tą grupą planowały pełnić funkcje instytucji certyfikujących dla zgłaszanych kwalifikacji, czyli być bezpośrednio odpowiedzialne za przygotowanie walidacji dla tej grupy kandydatów.

O osobach, które mają już wymagane dla kwalifikacji kompetencje wspominało we wnioskach rzadziej, ale również w sposób bardziej ogólny, np.: „osoby posiadające kompetencje niepotwierdzone formalnymi kwalifikacjami”, „osoby pracujące od lat w branży, douczone do zawodu, z doświadczeniem zawodowym (...), które chciałyby potwierdzić swoje kompetencje”. Incydentalnie zdarzały się też bardziej skonkretyzowane wskazania, np.: osoby, które pracują w określonym obszarze, w określonym miejscu, które chciałyby potwierdzić swoje kompetencje lub osoby, które ukończyły kurs z danego zakresu i chcą

potwierdzić formalnie swoje kompetencje. Jedynie 4 wnioskodawców, którzy wskazywali tę kategorię adresatów zaproponowało opcjonalne metody walidacji. Dwoch wnioskodawców przewidywało zastosowanie metody portfolio, 3 określiło mniej lub bardziej ogólnie wymagania dotyczące etapów identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się. Tak rzadkie wskazywanie zróżnicowanych metod walidacji oznacza, że pomimo uwzględnienia odmiennych grup odbiorców kwalifikacji w wielu przypadkach nie rozważono możliwości dostosowania do nich walidacji.

W uzasadnieniu zapotrzebowania na kwalifikację wnioskodawcy nie odnoszą się do osób, które zdobyły kompetencje w pracy lub w toku innych doświadczeń. Nie wskazują na umożliwienie im potwierdzenia swoich kompetencji jako argumentu za włączeniem kwalifikacji do ZSK. Również w wywiadach prowadzonych w ramach badania włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK ten wątek nie był podejmowany przez respondentów (Stronkowski i in., 2018).

W niektórych wnioskach zapisy dotyczące adresatów kwalifikacji sprowadzają się do wymienienia przedstawicieli różnych zawodów czy osób pracujących na określonych stanowiskach pracy lub w danej branży bez żadnego dodatkowego komentarza. Na ich podstawie trudno stwierdzić, czy wnioskodawcy myśleli tu również o adresatach, którzy zdobyli już w toku pracy i innych doświadczeń określone dla kwalifikacji kompetencje i chcą je formalnie potwierdzić. Należy jednak założyć, że przynajmniej w niektórych przypadkach tak było. Potwierdzają to doświadczenia osób wspierających opisywanie kwalifikacji, z których wynika, że wnioskodawcy, rozpoczynając prace nad kwalifikacją, zwykle uwzględniają takich adresatów. Często jednak trudno im wyobrazić sobie, że faktycznie znajdują się osoby, które będą w stanie przystąpić do walidacji bez szkolenia i dlatego wspominają o nich ogólnikowo.

Zidentyfikowanie grup osób, które już miałyby określone dla kwalifikacji kompetencje, nie jest zadaniem prostym i może wymagać albo działań konsultacyjnych, analityczno-badawczych – co generuje koszty na etapie przygotowywania wniosku – albo dobrej znajomości danej branży, zakresu wykonywanych czynności na danych stanowiskach, treści szkoleń i programów kształcenia. Warto zauważyć, że analizowane wnioski, w których wprost wskazywano takich adresatów kwalifikacji, zostały w większości zgłoszone właśnie przez organizacje branżowe, a więc dysponujące taką wiedzą (w 3 przypadkach spośród 6 jest to Związek Rzemiosła Polskiego) lub przez organizacje działające przede wszystkim w jednej branży. Analiza kapitału aktorów systemu przedstawiona w poprzedniej części opracowania pokazuje, że organizacje stricte branżowe mają większe doświadczenie w procesie weryfikacji kompetencji. To w tego typu organizacjach pojawia się możliwość potwierdzania kompetencji kandydata bez

jego wcześniejszego udziału w organizowanym przez tę instytucję szkoleniu, a więc zarówno wiedza, że tacy kandydaci mogą być zainteresowani walidacją, jak i możliwość zaoferowania weryfikacji kompetencji bez wcześniejszego szkolenia może być w takich organizacjach większa.

Jak wynika z analizy aktorów oraz z doświadczeń osób wspierających opisywanie kwalifikacji, mniejsze zainteresowania wnioskodawców kandydatami, którzy zdobyli już kompetencje, może wynikać z ich dotychczasowego doświadczenia skoncentrowanego wokół szkoleń oraz z tradycyjnego wciąż w społeczeństwie rozumienia rozwoju kompetencji, które oparte jest na kursach. Analizując to zagadnienie z perspektywy koncepcji aktora sformułowanej przez Anthony'ego Giddensa, należy założyć, że możliwość odtwarzania, przynajmniej w pewnym zakresie, dotychczasowych rozwiązań, które są utrwalone, intuicyjne, a dodatkowo wiążą się z korzyściami finansowymi, czyli w tym przypadku z prowadzeniem szkoleń, zapewne wspiera motywację aktorów do podjęcia wysiłku związanego z wejściem do nowego systemu. Bazowanie na szkoleniach jako na ważnym elemencie rozwoju kompetencji nie jest wprawdzie sprzeczne z założeniami ZSK, jednak może zawężać grupę adresatów kwalifikacji.

Warto również dodać, że według osób wspierających opisywanie kwalifikacji na brak motywacji do wypełniania pola dotyczącego adresatów kwalifikacji wpływa fakt, że przez niektórych wnioskodawców może być ono postrzegane jako dodatkowa, niepotrzebna praca. Wynika to z kilku powodów. Po pierwsze pole to częściowo pokrywa się z innymi rubrykami, takimi jak np. „wymagane kwalifikacje poprzedzające” oraz „w razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji”. Po drugie wnioskodawcy akceptują zasadę ZSK, zgodnie z którą kwalifikacje powinny być i są skierowane do wszystkich, którzy już uzyskali lub zdobędą wymagane kompetencje bez konieczności wcześniejszego szkolenia, nawet jeśli w praktyce takie rozwiązanie wydaje im się mało prawdopodobne. W związku z tym nie widzą potrzeby szczegółowego rozróżniania potencjalnych grup kandydatów. W takim podejściu wnioskodawców widać naturalną tendencję do dystansowania się, przynajmniej na początkowym etapie wdrażania zmiany systemu, wobec nowych, narzuconych formalnie uwarunkowań.

## **Ogólna charakterystyka i dominujące metody walidacji**

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, wnioskodawcy, opisując wymagania do walidacji, kładą nacisk głównie na etap weryfikacji efektów uczenia się. Wymagania dotyczące tego etapu obejmują w każdym z analizowanych przypadków, w różnym stopniu doprecyzowane, metody walidacji oraz wymagania wobec asesorów i warunków organizacyjnych.

W 18 wnioskach, w tym w 3 rzemieślniczych, na weryfikację składała się część teoretyczna i praktyczna. Schemat ten nie wynika z uwarunkowań formalnych systemu. Ani ustawa o ZSK, ani wskazówki zawarte w poradniku opisywania kwalifikacji czy w publikacji na temat walidacji nie sugerują takiego rozwiązania. Można więc zakładać, że kluczowe znaczenie mają tu instytucje nieformalne, czyli oczekiwania aktorów ukształtowane przez ich doświadczenia i tradycyjne podejście do sprawdzania, które oparte jest na weryfikacji.

W części teoretycznej metodą dominującą był test, czyli metoda powszechnie akceptowana, tania, stosunkowo łatwa do przeprowadzenia i postrzegana jako obiektywny sposób sprawdzania. Charakteryzuje się również tym, że wyniki testów łatwo odnieść do zewnętrznych standardów (Gmaj i in., 2016; Cedefop, 2015). Można je także porównywać, co sprzyja rzetelności walidacji przeprowadzanej w różnym miejscu, czasie, w odmiennych warunkach, a jest to jedno z kryteriów jakości walidacji (Cedefop, 2015; Dybaś i in., 2015). Testy są sprawdzonym narzędziem weryfikowania wiedzy, jednak trudno za ich pomocą sprawdzać umiejętności i kompetencje społeczne. Testy mogą zniechęcać niektóre grupy kandydatów do podejścia do walidacji. Zdawanie testów jest swego rodzaju umiejętnością samą w sobie. Ze względu na zmieniający się system edukacji i kształcenia tę umiejętność mogą mieć opanowaną dość dobrze głównie uczniowie, studenci i absolwenci. Natomiast dla osób dorosłych, szczególnie starszych oraz tych, które dawno zakończyły edukację formalną, wyniosły z niej negatywne doświadczenia lub mają niską sprawność pisania i czytania, test może stanowić barierę i zniechęcić do wzięcia udziału w walidacji (Cedefop, 2015; Gmaj i in., 2016).

W części praktycznej z kolei dominuje metoda obserwacji w warunkach symulowanych, wskazywana w niemal wszystkich analizowanych wnioskach. Podczas symulacji kandydat wykonuje określone zadania w warunkach imitujących realną sytuację. Umożliwia to weryfikowanie faktycznie tych efektów uczenia się, które zostały określone dla kwalifikacji. Ponadto symulacja umożliwia sprawdzenie, czy i jak kandydat radzi sobie w sytuacjach nietypowych lub kryzysowych (Gmaj i in., 2016; Cedefop, 2015). Dzięki tym dwóm cechom symulacja stanowi metodę zapewniającą wysoki stopień trafności<sup>12</sup>, co jest kolejnym kryterium jakości walidacji (Cedefop, 2015; Dybaś i in., 2015). Symulacja jest jednak metodą kosztowną oraz trudną i czasochłonną w przygotowaniu, ponieważ wymaga zapewnienia wyposażenia i sprzętu, który jak najdokładniej będzie imitował realne warunki (Gmaj i in., 2016; Cedefop, 2015).

<sup>12</sup> W ZSK trafność walidacji oznacza, że weryfikowane są efekty uczenia się właściwe dla kwalifikacji, określone w opisie kwalifikacji.

Wybór określonych metod walidacji przez podmioty wnioskujące, które równocześnie planują pełnić rolę instytucji certyfikujących, może wynikać przede wszystkim z ich dotychczasowej praktyki. Jak wynika z analiz doświadczeń i kapitałów aktorów test i symulacja są najczęściej stosowanymi przez nich metodami sprawdzania. Wiąże się to również z posiadanym przez nich zapleczem organizacyjnym i kadrowym, które dalej w niezmienionej formie mogłoby być wykorzystywane po włączeniu kwalifikacji do ZSK. Jego zmiana czy rozwinięcie wymagałaby przecież dodatkowych nakładów finansowych. Ponownie możemy się tu zatem odwołać do Giddensowskiego aktora, który wnosi swoje zrutyinizowane praktyki społeczne, wiedzę oraz nieformalne zasady i w ten sposób sprawczo oddziałuje na strukturę systemu, utrwalając dominującą rolę dwóch metod walidacji.

### **Zróźnicowanie ścieżek walidacji i alternatywne metody walidacji**

Ustawa o ZSK, będąca kluczową instytucją formalną dla systemu, wprost nie podejmuje zagadnienia różnicowania ścieżek i metod walidacji. Natomiast w publikacji *Walidacja. Nowe możliwości zdobywania kwalifikacji* zaprezentowano następujące metody walidacji: test, wywiad, debata, prezentacja, obserwacja, symulacja, analiza deklaracji, analiza dowodów. W opisie uwzględniono zalety i wady każdej z metod (Gmaj i in., 2016). W załączniku do tego materiału, zawierającym wskazówki do opisywania wymagań dotyczących walidacji w opisie kwalifikacji rynkowej, wskazano na różne możliwości konfiguracji metod walidacji, w zależności od specyfiki kwalifikacji. Alternatywne metody walidacji zostały przewidziane w 11 analizowanych wnioskach o włączenie kwalifikacji do ZSK. W 10 przypadkach zostały wpisane w schemat walidacji omówiony powyżej, czyli oparty na egzaminie teoretycznym i praktycznym, realizowany w podstawowym wariantcie za pomocą testu oraz symulacji.

W analizowanych wnioskach opcjonalne metody walidacji dotyczyły głównie części teoretycznej. W 3 przypadkach alternatywą dla testu był wywiad. W kolejnym przypadku zamiast testu można zastosować analizę dowodów, jednak nie wobec wszystkich efektów uczenia się, a w innym za jej pomocą można przeprowadzić całą część teoretyczną weryfikacji.

Uwagę zwraca jedna zgłoszona kwalifikacja z obszaru gastronomii, która wychodzi poza schemat egzaminu złożonego z części teoretycznej i praktycznej. Wymagania do walidacji zostały dla niej tak opisane, że dają faktyczną możliwość dostosowania ścieżki walidacji do grupy docelowej lub konkretnego kandydata. We wniosku podano szereg alternatywnych metod, w tym analizę dokumentów, z których każda powinna zostać uzupełniona rozmową

z kandydatem. Dodatkowym wymaganiem jest przygotowanie (przed przystąpieniem do walidacji) materiału, który zaprezentuje część umiejętności kandydata. We wniosku wskazano jako adresatów osoby, które już mają wymagane kompetencje i mogą je potwierdzić bez konieczności udziału w szkoleniu, a więc kandydatów, ze względu na których należy przewidywać możliwość stosowania zróżnicowanych metod i ścieżek walidacji. W tym sensie we wniosku zaprezentowano kompleksowe i spójne podejście do walidacji. W 2 kolejnych przypadkach pomimo założenia, że walidacja ma mieć charakter teoretyczno-praktyczny, de facto uwzględniono możliwość odstąpienia od tego schematu na poziomie stosowanych metod. W jednym z takich przypadków do wyboru zaproponowano 3 metody walidacji w części teoretycznej, z których należy zastosować 2: test, analizę dowodów lub rozmowę. Z kolei w części praktycznej istnieje możliwość wyboru albo analizy dowodów i rozmowy, albo symulacji i rozmowy. Zatem ścieżka walidacji może być klasyczna i złożona z testu oraz symulacji lub wszystkie efekty uczenia się mogą być weryfikowane za pomocą analizy dowodów i rozmowy. W kolejnym przypadku w części teoretycznej test można zastąpić analizą dowodów, natomiast część praktyczna w całości opiera się na analizie dowodów i rozmowie. Obie kwalifikacje zostały zgłoszone przez organizacje sportowe. Jak wynika z przeprowadzonego wywiadu z osobami wspierającymi wnioskodawców, w tych 2 przypadkach zróżnicowanie ścieżek walidacji wynikało z założenia, że przystąpią do niej bardzo doświadczone osoby, wykonujące swój zawód od lat, które z całą pewnością mają dowody potwierdzające ich kompetencje i wręcz nie wypada narzucać im obowiązku zaliczania testu. Rozwiązanie to, choć ograniczone do określonej grupy kandydatów, wpisuje się w założenia szeroko rozumianej walidacji i propozycji stosowania zróżnicowanych metod ze względu na doświadczenie i określone cechy osób przystępujących do walidacji. Nie zostało ono jednak jasno wyartykułowane we wnioskach, mianowicie nie wskazano w nich wprost, dla jakich kandydatów przeznaczone są poszczególne metody i ścieżki walidacji, co może wynikać z konstrukcji formularza wniosku. Niemniej jednak takie podejście wpisuje się w Giddensowską koncepcję aktora jako aktywnego podmiotu zmiany. Wykorzystuje on wiedzę do regulowania swoich działań – w tym przypadku jest to zróżnicowanie metod walidacji ze względu na kandydatów ważnych zarówno dla podmiotu wnioskującego, jak dla i branży.

W 4 wnioskach, w których oferowano alternatywne metody walidacji, jednocześnie wprost podano, że adresatami kwalifikacji mogą być osoby mające określone dla kwalifikacji kompetencje. W 5 przypadkach zapisy dotyczące adresatów kwalifikacji w tym kontekście nie są precyzyjne. W żadnym z analizowanych wniosków nie wskazuje się wprost, że wybór alternatywnej metody zależy od doświadczeń i samego kandydata lub grupy docelowej, choć sporadycznie można to pośrednio

wyczytać z zapisów we wniosku. Formularz wniosku nie wymaga jednak podania takich informacji i to może być przyczyną tego, że nie zostały one w nim zawarte. Zatem w praktyce to od instytucji certyfikującej będzie zależało, jakie metody sprawdzania kompetencji zaoferuje swoim klientom, przy czym może się ona kierować ich specyfiką albo swoim potencjałem jako kryterium kluczowym.

W kontekście stosowania alternatywnych metod we wnioskach pojawia się problem jasności zapisów. W części z nich ze względów stylistycznych nie zawsze można było stwierdzić, czy wskazano metody alternatywne, czy też należałoby zastosować wszystkie wymienione metody. Zapisy niejasne to np. „na tym etapie weryfikacji dopuszczalne są wyłącznie następujące metody: test wiedzy, symulacja”.

Jak wynika z doświadczeń osób wspierających wnioskodawców, świadomość, że w ogóle można zastosować inne metody niż klasyczny egzamin praktyczny i teoretyczny, nie jest czymś oczywistym w momencie rozpoczęcia pracy nad opisem kwalifikacji. Wiedza ta zwykle pochodzi właśnie od osób wspierających i z publikacji IBE, które prezentują nowe metody weryfikacji kompetencji. Dlatego wprowadzenie do wniosku choć jednej alternatywnej metody walidacji, np. analizy dowodów, może być uważane za spore osiągnięcie. Jednak osoby wspierające opisywanie kwalifikacji podkreślają, że zapis we wniosku jeszcze nie oznacza, że alternatywna metoda będzie stosowana w praktyce. Jak wynika z ich obserwacji, jeśli podmiot ma doświadczenia w stosowaniu innych metod niż test i symulacja lub jeśli identyfikuje różne grupy adresatów, np. wspomniane wcześniej osoby bardzo doświadczone, których nie wypada prosić o przystąpienie do klasycznego egzaminu, wówczas jest otwarty na zróżnicowane rozwiązania czy wręcz sam je proponuje. W innych przypadkach alternatywne metody są dyskutowane zwykle z inicjatywy osób wspierających wnioskodawców, co czasami skutkuje uwzględnieniem tych nowych rozwiązań we wniosku. Jest to zatem obszar, który wymaga zmiany sposobu myślenia, ale też pewnej rutyny, codziennej praktyki, co zgodnie z założeniami teorii zmiany instytucjonalnej jest procesem ewolucyjnym, tym bardziej, że ustawa nie określa tu jednoznacznych wymagań, nie narzuca obowiązku stosowania alternatywnych metod w zależności od doświadczenia kandydatów.

## **Walidacja jako proces – identyfikowanie i dokumentowanie efektów uczenia się**

Etapy identyfikowania i dokumentowania we wnioskach zostały uwzględnione w niewielkim stopniu. Tylko część wnioskodawców wprowadziło zapisy dotyczące tych etapów i zwykle były one bardzo ogólne, szczególnie



w porównaniu z zapisami dotyczącymi weryfikacji. W tym kontekście szczególnie ciekawy i ważny wydaje się przegląd instytucji formalnych, które mogą kierunkować i modelować podejście wnioskodawców do tego zasadniczego aspektu walidacji. Ustawa w definicji walidacji nie uwzględnia jej wieloetapowego charakteru. Skupia się na sprawdzaniu efektów uczenia się, co intuicyjnie może być sprowadzane do weryfikacji jako jedyne etapu walidacji (art. 2 pkt 22 ustawy o ZSK). Z kolei poradnik opisywania kwalifikacji opracowany przez IBE wspomina o etapach identyfikowania i dokumentowania jako możliwych do uwzględnienia w wymaganiach dotyczących walidacji (Ziewiec-Skokowska i in., 2016). Jednoznaczne zdefiniowanie walidacji jako wieloetapowego procesu znajduje się w innej publikacji IBE, gdzie dodatkowo w specjalnej wkładce poświęconej opracowywaniu wymagań do walidacji przygotowano wskazówki i pytania pomocnicze do wszystkich 3 etapów: identyfikowania, dokumentowania i weryfikowania (Gmaj i in., 2016). Zatem instytucje formalne ZSK nie są spójne w kwestii wieloetapowości walidacji, a kluczowy dokument, czyli ustawa, w zasadzie nie podejmuje tego zagadnienia i podobnie jak w przypadku alternatywnych metod nie narzuca obowiązku takiego rozumienia i stosowania walidacji. Na podstawie przeprowadzonej analizy wniosków o włączenie kwalifikacji można wyróżnić 3 główne podejścia wnioskodawców do etapów identyfikowania i dokumentowania:

#### 1. Brak etapów identyfikowania i dokumentowania.

W 9 wnioskach, w tym w 3 złożonych przez Związek Rzemiosła Polskiego, nie wspomniano o etapach identyfikowania i dokumentowania lub stwierdzono, że etapy te nie są przewidywane w procesie walidacji. To w praktyce może wykluczać lub faktycznie wyklucza możliwość przeprowadzenia tych etapów przez instytucje certyfikujące. Jest to o tyle spójne podejście, że we wszystkich tych kwalifikacjach nie przewiduje się również zastosowania analizy dowodów jako metody walidacji, z którą te etapy ściśle się wiążą. Wszyscy wnioskodawcy, poza Związkiem Rzemiosła Polskiego odpowiedzialnym za 3 kwalifikacje w tej grupie, wystąpili o nadanie uprawnień do certyfikowania, zatem musiałyby one ponieść dodatkowe koszty związane z organizacją 2 pierwszych etapów walidacji. Być może dlatego nie uwzględniły ich we wnioskach, aby tych obciążeń uniknąć. Z drugiej jednak strony inni wnioskodawcy (7 podmiotów), którzy zamierzali zajmować się certyfikowaniem, przewidzieli ofertę udzielania wsparcia dla kandydatów w zakresie identyfikowania i dokumentowania.

#### 2. Brak wymagań dla identyfikowania i dokumentowania.

W 6 analizowanych przypadkach we wnioskach znalazł się zapis o tym, że nie określa się wymagań dotyczących etapów identyfikowania i dokumentowania.

Oznacza to de facto, że to od instytucji certyfikującej zależy, czy te etapy będą stosowane i jak zostaną przeprowadzone. Możliwość zastosowania tych etapów, jeśli w ogóle będzie brana pod uwagę, prawdopodobnie zostanie rozpatrzona w momencie realnego projektowania i planowania walidacji, w tym jej kosztów. Co ciekawe w przypadku 3 kwalifikacji z tej grupy wnioskodawcy przewidzieli możliwość bardzo szerokiego zastosowania metody analizy dokumentów, którą powinny poprzedzać wcześniejsze etapy identyfikowania i dokumentowania stosowane jako przygotowanie. Może to wynikać z tego, że wszystkie kwalifikacje w tej grupie, poza jedną, zostały opisane przez podmioty niemające doświadczenia ani w przeprowadzeniu walidacji, ani w ZSK, a więc koncepcja wieloetapowości walidacji mogła być dla nich nowa, bliżej nieznaną.

### 3. Uwzględnienie etapów identyfikowania i dokumentowania.

W 7 przypadkach wnioskodawcy przewidzieli etapy identyfikowania i dokumentowania, z czego w 2 wnioskach podano, że podmiot może zapewnić wsparcie w tym zakresie, w jednym – że powinien, a w pozostałych – że musi. Dla 4 kwalifikacji wnioskodawcy określili wymagania wobec doradcy walidacyjnego, co na tle analizowanych wniosków jest istotnym rozwinięciem wymagań dotyczących identyfikowania i dokumentowania. Wszystkie podmioty z tej grupy złożyły wniosek o nadanie uprawnień do certyfikowania, co oznacza, że nakładają na siebie lub swoich partnerów obowiązek lub możliwość zapewnienia wsparcia kandydatom w tym zakresie. Jeden z omawianych podmiotów wnioskujący o włączenie 2 kwalifikacji, który nie jest organizacją zakorzenioną w jednej branży, ale ma duże doświadczenie w prowadzeniu walidacji – zamierzał włączyć do ZSK szereg kwalifikacji, w tym część już istniejących, które miałby nadawać. Dwa podmioty to organizacje branżowe. Pięć podmiotów w tej grupie przewidziało możliwość zastosowania analizy dowodów jako metody walidacji, co stwarza szansę na wdrożenie walidacji w jej najszerszym i najbardziej elastycznym ujęciu, ukierunkowanym na osoby uczące się. Cztery podmioty uwzględniające etapy identyfikowania i dokumentowania nie mają doświadczenia w walidacji, ale wszystkie, poza jednym, mają doświadczenie w ZSK.

W przypadku jednej z analizowanych kwalifikacji wnioskodawca wskazał, że na etapie identyfikowania i dokumentowania nie można zweryfikować żadnego z efektów uczenia się określonych dla kwalifikacji. Jest to oczywiście nieporozumienie, które może być zwykłym błędem.

W formularzu wniosku nie wymaga się uzasadnienia, w jakim celu identyfikowanie i dokumentowanie będzie prowadzone (czy przełożony się na wybór

ścieżek, metod walidacji, czy na tej podstawie zostanie przygotowany plan rozwoju kandydata). Dlatego na podstawie samej analizy wniosków trudno ocenić, na ile oba etapy zostały pomyślane jako ważne i faktycznie stosowane części procesu walidacji.

Jak wspomniano wcześniej, z obserwacji osób wspierających opisywanie kwalifikacji wynika, że wnioskodawcy jednoznacznie definiują walidację jako egzamin, więc siłą rzeczy skupiają się przede wszystkim na etapie weryfikowania. Przedstawiciele IBE uważają, że prawdopodobnie wnioskodawcy nie znają w ogóle koncepcji identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się przed przystąpieniem do opisu kwalifikacji i zapoznaniem się z publikacjami IBE. Potwierdza to także analiza doświadczeń aktorów zawarta w poprzedniej części opracowania, z której wynika, że doradztwo bardzo rzadko pojawia się w ofercie podmiotów wnioskujących o włączenie kwalifikacji i ubiegających się o status IC. Stąd też na ogół podmioty opisujące kwalifikacje podchodzą do identyfikowania i dokumentowania ostrożnie, tak aby nie narazić się na dodatkowe trudności lub koszty. Nie mają one kompetencji w tym zakresie, nie jest to zgodne z ich doświadczeniem i zasobami, trudno im sobie wyobrazić, jak przeprowadzić te etapy. Wprowadzanie ich wymagałoby istotnego przemodelowania dotychczasowych sposobów sprawdzania kompetencji oraz zatrudnienia lub przeszkolenia odpowiednich osób do ich przeprowadzania. Podczas prac nad opisem kwalifikacji niektórzy wnioskodawcy zaczynają dostrzegać wartość i możliwość stosowania doradztwa, ale wydaje się, że jest to jeszcze temat do rozważenia w przyszłości, który wymaga przeprowadzenia odpowiednich przygotowań nie tylko przez podmioty, ale też w ramach całego ZSK. Inaczej wygląda natomiast sytuacja w przypadku tych podmiotów, które chcą włączyć do ZSK kwalifikacje, które już wcześniej nadawały, a do sprawdzania wymaganych dla nich efektów uczenia się stosowały identyfikowanie i dokumentowanie. Kontynuowanie dotychczasowych praktyk, które niejednokrotnie mają nawet bardzo rozwinięty i zaawansowany charakter, jest dla nich naturalnym rozwiązaniem.

Podobnie jak w przypadku różnicowania metod walidacji widać, że aktorzy mają tendencję do powielania dotychczasowych praktyk i chętnie korzystają z dostępnych zasobów bez ponoszenia dodatkowych nakładów. Bardzo ostrożnie podchodzą do wdrażania nowych, nieznanych rozwiązań, które mogą pociągnąć za sobą trudne do przewidzenia koszty. W tym sensie widać tu pewną spójność między instytucjami formalnymi i nieformalnymi. Zapisy ustawy o ZSK dotyczące walidacji nie uwzględniają etapów identyfikowania i dokumentowania, co może sprowadzić walidację do weryfikowania. Odpowiada to temu, że aktorzy nie mają wystarczających doświadczeń związanych z tymi etapami walidacji ani zasobów do ich prowadzenia i w związku z tym we wnioskach skupiali się głównie na weryfikacji.

W rezultacie patrząc z perspektywy wniosków, zarówno instytucje formalne, jak i nieformalne oraz ich wzajemne oddziaływanie reprodukują dominujące dotychczas podejście do kompetencji, skoncentrowane na ich weryfikowaniu. Zatem, z punktu widzenia koncepcji strukturacji Giddensa, jest tu małe pole do modyfikowania struktury, ponieważ ani jej reguły, ani zasoby aktorów nie stanowią ku temu podstawy.

### **Możliwość zastosowania metody analizy dowodów (analizy dokumentów, portfolio)**

Jedynie w 8 wnioskach, spośród 23 przeanalizowanych, przewidziano możliwość zastosowania metody analizy dowodów, z czego w przypadku 6 wniosków za jej pomocą nie można zweryfikować wszystkich efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji. Analiza dowodów została tu wpisana w schemat weryfikacji złożony z części praktycznej i teoretycznej i stanowi metodę alternatywną. Brano ją pod uwagę raczej w części praktycznej, choć w kilku przypadkach odnoszono się do niej także w części teoretycznej.

Zakres możliwości zastosowania analizy dowodów w omawianych wnioskach jest zróżnicowany. Przykładowo w jednym wniosku wskazano, że choć analiza dowodów może być wykorzystana w części praktycznej, to nie można za jej pomocą zweryfikować niektórych efektów uczenia się przypisanych do tej części. W 2 kolejnych wnioskach zapisy dotyczące etapu weryfikacji i metod walidacji dają de facto możliwość takiego zorganizowania walidacji, żeby metodą wiodącą była właśnie analiza dowodów wsparta testem dla części teoretycznej i rozmową dla części praktycznej. Natomiast w przypadku kolejnych 2 kwalifikacji analiza dowodów stanowi albo podstawową, albo alternatywną metodę, ale obejmuje wszystkie efekty uczenia się – czyli ma najszersze zastosowanie. Warto zauważyć, że jedna z tych kwalifikacji wymaga bardzo rozbudowanych umiejętności i kompetencji. Kwalifikacja ta dotyczy wyjątkowo trudnego i delikatnego obszaru zdrowia i opieki nad pacjentem, w którym brak kompetencji może mieć szczególnie negatywne konsekwencje. Szczegółowo określono tu zakres i zawartość dowodów, których celem jest zaprezentowanie doświadczenia kandydata w sposób wiarygodny, wyczerpujący i pogłębiony. Warto jednak zauważyć, że w tym przypadku metoda portfolio została wypracowana i była stosowana znacznie wcześniej niż w związku z pojawiającymi się potrzebami ZSK. Ponadto przeprowadzenie obserwacji w miejscu pracy lub symulacji dla tej kwalifikacji byłoby prawdopodobnie bardzo trudne lub wręcz niemożliwe ze względu na to, że wymagałoby to zaangażowania w proces walidacji również pacjenta. Przykład ten pokazuje, że analiza dowodów może być stosowana w odniesieniu

do kwalifikacji trudnych, wymagających szczególnych kompetencji, czasami jest wręcz rozwiązaniem gwarantującym najwyższy poziom trafności walidacji, a zatem jakości i wiarygodności kwalifikacji.

Wnioskodawcy w większości przypadków, nawet jeśli brali pod uwagę możliwość zastosowania analizy dowodów, precyzowali, co konkretnie może być dowodem, jakie certyfikaty, dyplomy itp. Rzadziej wymieniano dowody prezentujące próbkę pracy, na przykład nagrania przedstawiające wykonywanie określonych czynności, dzienniczki pracy itp. W niewielu przypadkach wnioskodawcy dopuszczali przedłożenie przez kandydata niestandardowych materiałów, o których wykorzystaniu miałyby zadecydować komisja. W tym kontekście, jak i ogólnie w kontekście przygotowania dowodów, nie pojawiało się odniesienie do etapów identyfikowania i dokumentowania oraz roli doradcy walidacyjnego, co jak wspomniano wcześniej, może wynikać z braku takiego wymagania we wniosku.

Większość wnioskodawców przewidujących zastosowanie metody analizy dowodów planowało pełnić funkcję instytucji certyfikującej, a więc potencjalnie zamierzała wziąć na siebie trud zorganizowania walidacji na bazie portfolio, czyli obarczyć się różnego rodzaju kosztami z tym związanymi.

W analizie zwrócono również uwagę na spójność wniosków, w których proponuje się metodę analizy dowodów. Wzięto pod uwagę to, czy uwzględniono w nich również inne elementy, które ściśle łączą się z analizą dowodów, czyli: etapy identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się oraz adresatów kwalifikacji mających wymagane kompetencje. W 5 spośród 8 wniosków, w których przewidziano metodę portfolio, uwzględniono również etap identyfikowania i dokumentowania. Natomiast tylko w 2 spośród 8 omawianych wniosków jednoznacznie jako adresatów kwalifikacji określono, że są to osoby, które zdobyły kompetencje w pracy lub poprzez inne doświadczenie, a więc w naturalny sposób są to kandydaci do przeprowadzenia analizy dowodów. W przypadku 3 kolejnych wniosków, choć nie napisano tego wprost, można przypuszczać, że wnioskodawcy uwzględnili takich adresatów kwalifikacji (por. wyżej część dotyczącą adresatów kwalifikacji, s. 66). Natomiast tylko w jednym spośród analizowanych wniosków znajdziemy wszystkie te elementy, czyli metodę portfolio, etapy identyfikowania i dokumentowania oraz jednoznaczne wskazanie, że kwalifikacja jest skierowana również do osób, które już uzyskały wymagane kompetencje.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, mimo że portfolio jest jedną z przydatnych metod walidacji efektów uczenia się zdobytych poza edukacją formalną, to w aż 15 wnioskach nie wzięto jej pod uwagę. Część wnioskodawców,

która nie zakładała wykorzystania analizy dowodów, mniej lub bardziej wprost wskazała jednak jako adresatów kwalifikacji osoby, które już zdobyły określone kompetencje, czyli kandydatów, w przypadku których warto rozważyć zastosowanie tej metody.

Jedną z możliwych przyczyn braku zainteresowania wnioskodawców analizą dowodów czy zrezygnowania z niej może być brak zaufania do tej metody wynikający z niedostatecznej wiedzy na jej temat. Jak pokazują analizowane wnioski, podmioty nie wybierały metody portfolio nawet wtedy, kiedy stosunkowo łatwo można by przygotować materiały na potwierdzenie poszczególnych efektów uczenia się. Takimi dowodami mogą być na przykład nagrania prezentujące daną osobę podczas wykonywania określonych czynności, co potencjalnie wydaje się tańszym rozwiązaniem niż proponowana we wnioskach obserwacja w warunkach symulowanych. Dotyczy to m.in. kwalifikacji trenerskich i instruktorskich. Natomiast w przypadkach, gdzie nie ma możliwości wygenerowania takich jednoznacznych dowodów, szczególnego znaczenia nabierają kompetencje asesorów. Ponadto duże znaczenie może mieć po prostu przywiązanie do tradycyjnych sposobów egzaminowania, czyli poleganie na sprawdzaniu kompetencji w formie egzaminu przeprowadzonego w obecności komisji. Te typowe wątpliwości u wnioskodawców dotyczące metody portfolio potwierdzają analizy dotychczasowych doświadczeń z wdrażania ZSK. Jak wynika z badania włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK (Stronkowski i in., 2018), część potencjalnych instytucji certyfikujących rezygnuje z metody portfolio na etapie opisywania kwalifikacji, ponieważ zniechęca ich do tego ewentualna czasochłonność i kosztowność tej metody. Z kolei z obserwacji osób wspierających opisywanie kwalifikacji wynika, że wnioskodawcy nie mają zaufania do większości rodzajów dowodów, a koszty zatrudnienia osób, które mogłyby weryfikować przedstawione materiały, jest zbyt duży. Podkreślano również, że na rynku może brakować takich specjalistów. Jest to szczególnie problematyczne w kontekście systemowego wymogu rozdzielania procesu kształcenia i szkolenia od walidacji i konieczności zatrudnienia do tych dwóch procesów różnych osób. Ponadto wnioskodawcy podczas opisywania kwalifikacji wymieniają też inne trudności związane z określonymi typami dowodów, np. brak zgody osób trzecich, które pojawiają się na nagraniach, na wykorzystanie tych materiałów podczas walidacji. Niemniej jednak, według osób wspierających wnioskodawców, zwykle pierwszymi barierami dla zastosowania analizy dowodów przez aktorów są ich dotychczasowe praktyki, przywiązanie do innego, tradycyjnego modelu weryfikowania kompetencji zbliżonego do klasycznego egzaminu. Zaobserwowano również sytuacje odwrotne: podobnie jak w przypadku stosowania etapów identyfikowania i dokumentowania podmioty, które znają już metodę portfolio i stosowały ją wcześniej do weryfikacji kompetencji, zamierzają jej również używać do nadawania kwalifikacji, którą chcą włączyć do ZSK. Tylko w takich sytuacjach metoda analizy dowodów pojawiła się we

wnioskach z inicjatywy podmiotów zgłaszających kwalifikację, a nie osób z IBE, które wspierają aktorów. Warto jednak zauważyć, że według osób wspierających opisywanie kwalifikacji, stopniowo rośnie otwartość aktorów na metodę analizy dowodów i zainteresowanie nią, co przekłada się na treść zapisów we wnioskach. Obserwacja ta dotyczy jednak późniejszych wniosków o włączenie kwalifikacji, które nie zostały poddane analizie.

Analiza podejścia aktorów do metody portfolio we wnioskach o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych do ZSK pokazuje znaczenie dotychczasowych doświadczeń, oczekiwań i kapitałów aktorów, czyli instytucji nieformalnych, we wprowadzaniu rozwiązań ZSK. Na tym polu nie pojawia się konflikt z kluczowymi instytucjami formalnymi, ponieważ zapisy ustawy o ZSK dają pewną swobodę, nie narzucają rozumienia walidacji zgodnie z jej klasyczną definicją, w której analiza dowodów jest jedną z kluczowych metod (Cedefop, 2015). W związku z tym aktorzy bazują na tym, co jest im znane, do czego są przygotowani i w te ramy, jeśli w ogóle, wpisują metodę analizy dowodów. Z jednej strony wnioskodawcy obawiają się kosztów stosowania nowego rozwiązania, z drugiej jednak część z nich dostrzega jego potencjał, dzięki specjalistycznym publikacjom i wsparciu IBE – a więc również dzięki instytucjom formalnym ZSK. Ci wnioskodawcy uwzględniają portfolio lub przynajmniej elementy tej metody w wymaganiach dotyczących walidacji. Zatem to wnioskodawcy jako podmiotowi aktorzy wykorzystują właściwości ZSK, wprowadzają do systemu metodę analizy dowodów na własnych warunkach, w takim zakresie, jaki jest dla nich akceptowalny na tym etapie i nie deklarują, że w praktyce metoda ta będzie wykorzystywana.

### 6.1.2. Perspektywy związane ze zdobyciem kwalifikacji

Analizie poddano treść zapisów wniosku znajdujących się w polu „typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji”. Mają one szczególne znaczenie dla badań nad wspieraniem uczenia się przez całe życie, szczególnie z perspektywy jednostek. Każda kwalifikacja, tak jak każda aktywność związana z poszerzaniem kompetencji, otwiera kolejne ścieżki rozwoju. Wskazanie takich możliwości we wniosku pozwala zrozumieć przydatność nowej kwalifikacji z punktu widzenia jednostki. Może być to cenna informacja dla osób uczących się, wskazująca im drogę dalszego rozwoju lub zachęcająca ich do przystąpienia do walidacji. W ustawie oraz w formularzu wniosku o włączenie kwalifikacji nie doprecyzowano, jakie konkretnie informacje powinien w tym polu zawrzeć wnioskodawca. Takie wskazówki znajdziemy w poradniku opisywania kwalifikacji, gdzie podano, że w rubryce „typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji” można przedstawić zarówno perspektywy zatrudnienia, jak

i możliwości dalszego uczenia się, istotne z punktu widzenia rozwoju osobistego i zawodowego osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji (Ziewiec-Skokowska i in., 2016). Takie wieloaspektowe ujęcie tego zagadnienia nie jest normą w analizowanych treściach wniosków, w których dominowała perspektywa rynku pracy. Aktorzy odwoływali się przede wszystkim do intuicyjnego i głównego nurtu myślenia o kwalifikacjach, jak się wydaje – kluczowego z ich punktu widzenia celu zdobywania kwalifikacji – czyli poprawienia sytuacji zawodowej osób ubiegających się o daną kwalifikację.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, wnioskodawcy dość szczegółowo opisywali potencjalne miejsca pracy dla osób, które zdobędą daną kwalifikację. Takie informacje znalazły się w każdym z przeanalizowanych wniosków, zwykle zapisy były rozbudowane i konkretne. Natomiast informacje dotyczące perspektyw dalszego rozwoju zawodowego, edukacyjnego lub osobistego pojawiły się rzadziej i występowały jedynie w 5 analizowanych wnioskach, z czego w jednym złożonym przez Związek Rzemiosła Polskiego. W tym konkretnym przypadku wskazano na możliwość rozwoju zarówno w dziedzinie kwalifikacji (czeladnik może ubiegać się o tytuł mistrza, co jest naturalną i systemowo określoną ścieżką rozwoju rzemieślnika), jak i w innych zbliżonych do kwalifikacji zawodach, które zostały wymienione we wniosku. Wynika to zapewne z tego, że rzemiosło stanowi swoisty system kwalifikacji, więc łatwo w jego ramach wskazywać możliwe ścieżki rozwoju oraz jest powiązane ze szkolnictwem zawodowym. Natomiast jeśli chodzi o dyplomy mistrzowskie, we wnioskach opisano szereg możliwości wykorzystania tych kwalifikacji, łącznie z dydaktyką, lecz nie uwzględniono dalszych ścieżek rozwoju. Zapewne wynika to z tego, że zdobycie tytułu mistrza stanowi zwieńczenie kariery zawodowej w rzemiośle i nie istnieją już dalsze formalne ścieżki rozwoju i kwalifikacji o wyższym poziomie PRK.

Pozostałe podmioty, które uwzględniły aspekt dalszego rozwoju zawodowego, edukacyjnego lub osobistego po zdobyciu kwalifikacji, odniosły się do tego zagadnienia mniej lub bardziej szczegółowo. W jednym wniosku omówiono dalsze ścieżki rozwoju po uzyskaniu danej kwalifikacji z zakresu montowania specjalistycznych urządzeń, określając kolejne kwalifikacje o wyższych poziomach, które są jeszcze możliwe do zdobycia. Ta kwalifikacja pod tym względem wydaje się podobna do kwalifikacji z dziedziny rzemiosła, czyli odnosi się do istniejącego już systemu kwalifikacji branżowych, w którym, przynajmniej do pewnego stopnia, kolejne kroki na ścieżce zawodowego rozwoju były już określone przed rozpoczęciem funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W jednym przypadku jako perspektywę rozwoju wynikającą ze zdobycia kwalifikacji podano możliwość uzyskania członkostwa w sportowej



organizacji branżowej. W kolejnym wspomniano o możliwości wykorzystania doświadczenia zdobytego dzięki uzyskaniu kwalifikacji w pracy w większym i bardziej złożonym środowisku zawodowym. W 2 wnioskach napisano ogólnie o możliwościach poszerzania kompetencji w danym obszarze lub o zdobyciu kolejnych kwalifikacji, związanych z daną dziedziną. Na uwagę zasługują pojawiające się w kilku wnioskach, np. związanych z krawiectwem, podobnie jak w rzemiośle, propozycje ścieżek rozwoju zawodowego takie jak dydaktyka oraz uprawianie piśmiennictwa branżowego i naukowego.

Jak wynika z obserwacji osób wspierających wnioskodawców, pole określające typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji jest jednym z tych, które generują najwięcej nieporozumień podczas opisywania i oceniania wniosku. Podobnie dzieje się w przypadku prób określenia adresatów kwalifikacji. Pracownicy ministerstw, w których proceduje się wnioski o włączenie poszczególnych kwalifikacji, specjaliści opiniujący społeczno-gospodarczą potrzebę włączenia kwalifikacji oraz środowiska branżowe biorące udział w konsultacjach bardzo często zakładają, że to pole we wniosku ma charakter regulacyjny i określa uprawnienia osób, które kwalifikację zdobędą, podczas gdy według osób wspierających wnioskodawców pełni ono jedynie funkcję informacyjną, np. dla potencjalnie zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji czy pracodawców. Można założyć, że każdy z aktorów nieco odmiennie interpretuje zapisy ustawy czy treści publikacji IBE, czyli instytucje formalne ZSK, jeśli nie są one jednoznaczne i podczas ich stosowania odwołuje się do swoich oczekiwań wobec kwalifikacji – czyli instytucji nieformalnych – które różnią się między sobą. Może to stanowić istotną barierę utrudniającą włączanie kwalifikacji do systemu oraz spójne postrzeganie jego celów i jakości kwalifikacji przez różne podmioty. Z drugiej strony jest to naturalny etap wdrażania zmiany, polegający na wzajemnych oddziaływaniach uwarunkowań formalnych i nieformalnych, w wyniku których kształtują się konkretne praktyki. Problem ten wymaga dalszej eksploracji i analiza pod tym kątem powinna objąć wszystkie pola wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowych oraz wszystkie kwalifikacje.

### 6.1.3. Pozostałe potrzeby osób uczących się uwzględniane we wnioskach

W polu wniosku „zapotrzebowanie na kwalifikację” wpisuje się cele, jakie ma spełniać włączenie kwalifikacji do ZSK. Zostało ono przeanalizowane na poziomie makro, mezo i mikro. W odniesieniu do potrzeb osób uczących się zidentyfikowano 3 zagadnienia, pojawiające się w analizowanych wnioskach:

- Zapewnienie jakości szkoleń i certyfikatów – cel odpowiadający na problem niskiej lub trudnej do zweryfikowania jakości szkoleń i certyfikatów w dziedzinie włączanej kwalifikacji.
- Ułatwienie procesu rekrutacji dzięki opisaniu kwalifikacji w sposób czytelny dla pracodawców i pracowników; wiąże się z tym również zapewnienie, że osoba posiadająca certyfikat faktycznie zdobyła określone dla kwalifikacji kompetencje, co ma gwarantować jakość wydawanych certyfikatów.
- Rozpoznawalność kwalifikacji na europejskim rynku pracy – dzięki zastosowaniu języka efektów uczenia się i możliwości odniesienia kwalifikacji do Europejskiej Ramy Kwalifikacji i ram krajowych, kwalifikacje powinny być czytelne nie tylko dla polskich, ale też zagranicznych pracodawców, co z kolei przyczyni się do mobilności pracowników (Sławiński i Dębowski, 2013).

Jak pokazały analizy, powyższe kwestie nie pojawiały się zbyt często we wnioskach jako argumenty za włączeniem kwalifikacji do ZSK. Sześciu wnioskodawców wskazało, że włączenie zgłaszanych przez nich kwalifikacji przyczyni się do podniesienia jakości szkoleń i certyfikatów w danej dziedzinie, 7 – że ułatwi prowadzenie procesu rekrutacji lub że wymagania na stanowiska będą bardziej czytelne, 4 – że przyczyni się do rozpoznawalności danej kwalifikacji na europejskim rynku pracy.

Od początku prac nad Polską Ramą Kwalifikacji i Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji te 3 kwestie były wymieniane jako wyzwania, na które remedium mają stanowić rozwiązania systemowe (Sławiński i Dębowski, 2013). Dlatego wnioskodawcy mogli uznać je za oczywiste korzyści wynikające z włączenia do ZSK zgłoszonych kwalifikacji, które nie wymagają szerszego analizowania i konkretyzowania. Potwierdzają to zapisy w części wniosków, w których zastosowano ogólne sformułowania typu: „włączenie kwalifikacji do ZSK podniesie jej jakość i zwiększy jej czytelność na krajowym i europejskim rynku pracy”.

Niemniej jednak nieliczni wnioskodawcy spojrzeli na omawiane zagadnienia z perspektywy konkretnej kwalifikacji, którą zamierzają wprowadzić do ZSK. W jednym wniosku jasno zostało opisane, że daną kwalifikację często myli się z innymi kwalifikacjami, co w praktyce utrudnia proces rekrutacji i prowadzi do nieporozumień już po zatrudnieniu pracowników. W przypadku kilku kwalifikacji napisano, że w wyniku deregulacji zawodów na rynku pojawiło się szereg szkoleń i certyfikatów nieznaney lub po prostu słabej jakości, więc wprowadzenie kwalifikacji do ZSK miałoby ten problem ograniczyć. Z kolei na zwiększenie transparentności kwalifikacji i mobilności jej właścicieli wskazywano, gdy w innych krajach funkcjonowały już porównywalne kwalifikacje, które można odnieść do Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

## 6.2. Kwalifikacje wobec potrzeb rynku pracy i pracodawców

Jak zostało wcześniej omówione, potrzeby rynku pracy i pracodawców są w świetle ustawy o ZSK postrzegane jako najważniejsze dla oceny celowości włączenia kwalifikacji do systemu. W świetle teorii zmiany instytucjonalnej oznacza to, że kluczowa instytucja formalna nadaje specjalne znaczenie właśnie temu aspektowi. Również w poradniku dla opisujących kwalifikacje we wskazówkach poświęconych zapotrzebowaniu na kwalifikację położono szczególny nacisk na perspektywę rynku pracy. Jest to oczywiście bardzo istotna perspektywa, podkreślana także w omawianych wcześniej dokumentach europejskich i krajowych, która w sposób naturalny wiąże się z tematem kompetencji i kwalifikacji, stąd nie jest zaskakujące, że dominuje ona w uzasadnieniach zapotrzebowania na kwalifikacje. Tę tendencję potwierdzają osoby wspierające opisywanie kwalifikacji. Z ich doświadczeń wynika, że potrzeby rynku pracy są punktem wyjścia formułowania zapotrzebowania na kwalifikacje i były obecne prawie w każdym wniosku.

Analizy dotyczące uwzględnienia perspektywy pracodawców i rynku pracy prowadzono przede wszystkim w odniesieniu do pola wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK, w którym omawiane jest zapotrzebowanie na kwalifikację. W analizach skupiono się na tym, jakie argumenty są przywoływane oraz w jaki sposób są one rozwinięte i udokumentowane.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz 23 wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK, spojrzenie na kwalifikację z perspektywy potrzeb pracodawców i rynku pracy lub danej branży zdecydowanie zdominowało pozostałe perspektywy – osób uczących się i perspektywę społeczną. Wyróżniono 5 głównych, częściowo przenikających się grup argumentów związanych z potrzebami rynku pracy, pracodawców lub branży, na które powoływali się wnioskodawcy:

- zapotrzebowanie na pracowników na krajowym i europejskim rynku pracy;
- zapotrzebowanie na określone kompetencje, umiejętności;
- związane z poprzednim, zapotrzebowanie na nowe kompetencje wynikające z rozwoju nowych technologii w branży;
- uproszczenie rekrutacji i obniżenie jej kosztów, a także unikanie błędów przy rekrutacji;
- potrzeba zapewnienia jakości i bezpieczeństwa w danym sektorze.

Wnioskodawcy w większości postrzegali kwestię potrzeb rynku pracy i pracodawców wielowymiarowo, w tym sensie, że uwzględniali we wnioskach co najmniej 2 z powyższych argumentów. Zidentyfikowano tylko jedną kwalifikację, dla której wskazano tylko jeden z nich. Wnioskodawcy najczęściej wymieniali 2 lub 3 potrzeby rynku pracy i pracodawców, na które odpowiadać ma włączenie proponowanej przez nich kwalifikacji. Więcej niż 3 argumenty wskazano w 3 wnioskach. Poza zapotrzebowaniem na pracowników najpopularniejszymi argumentami wymienianymi przez wnioskodawców były jakość i bezpieczeństwo w branży oraz zapotrzebowanie na kompetencje. Jak wynika z analiz dotyczących aktorów systemu oraz z wywiadów przeprowadzonych w ramach badania włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK, wnioskodawcy wymieniają podobne argumenty, motywując swoje działania służące wprowadzeniu kwalifikacji do ZSK.

W niemal wszystkich analizowanych wnioskach wskazywanie **zapotrzebowania na pracowników** posiadających daną kwalifikację było kluczowym argumentem uzasadniającym jej wprowadzenie do ZSK. W większości z nich wnioskodawcy odwoływali się do szeregu źródeł, takich jak analizy rynku pracy, raporty z ogólnopolskich lub regionalnych badań podaży i popytu na rynku pracy, analizy ofert pracy, analizy rozwoju danej branży, infrastruktury, zapotrzebowania na daną usługę. Jak wynika z wywiadu z osobami wspierającymi opisywanie kwalifikacji, wnioskodawcy często mają również własne dane, gromadzone w wyniku swojej działalności, przy czym nie zawsze dotyczą one konkretnie popytu na pracowników, lecz np. zapotrzebowania na szkolenia, certyfikaty. We wnioskach pojawiają się również, choć zdecydowanie rzadziej, opinie organizacji branżowych, które albo dotyczą sytuacji na rynku pracy w danym sektorze, albo wprost popierają pomysł opisaną daną kwalifikacją i włączenia jej do ZSK. Wnioskodawcy bardzo rzadko odnoszą się bezpośrednio do opinii pracodawców i zwykle ma to charakter dość lakoniczny. Jak zostało to przedstawione w części dotyczącej aktorów i jak wynika to z ewaluacji włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK, wnioskodawcy nie zawsze konsultują z branżą faktyczne zapotrzebowania na kwalifikacje, co wynika z obawy przed zawłasczeniem ich *know-how*.

W trakcie analizy wniosków zidentyfikowano 2 przypadki, w których wnioskodawcy na własną rękę przeprowadzili badanie potrzeb pracodawców i branży. Jeden z nich dotyczy kwalifikacji z dziedziny krawiectwa, która z perspektywy prowadzonej analizy ma bardzo kompleksowy charakter, w tym sensie, że uwzględnia potrzeby pracodawców oraz różne potrzeby osób uczących się. Kwestia zapotrzebowania na kwalifikację została tu potraktowana wyjątkowo szeroko i skrupulatnie. W wywiadzie przeprowadzonym w ramach badania procesu włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK przedstawiciel wnioskodawcy podkreślał, że zebrano znacznie obszerniejszą argumentację na rzecz celowości

włączenia do systemu zgłaszanej kwalifikacji, jednak ograniczenia formularza uniemożliwiły ich pełną prezentację.

Jeśli chodzi o **zapotrzebowanie na kwalifikacje na europejskim rynku pracy**, to argumentem tym posłużono się w 4 wnioskach. Informacje dotyczące tej kwestii mają jednak charakter ogólnikowy lub są podane raczej jako szerszy kontekst, nie jako uzasadnienie włączenia kwalifikacji. Wydaje się, że nie prowadzono w tym zakresie głębszych analiz i jedynym źródłem, na które powołało się 2 wnioskodawców, były wybrane strony internetowe z ofertami pracy.

Warto pamiętać, że popyt na pracowników nie oznacza, że istnieje zapotrzebowanie na kwalifikację w rozumieniu ZSK i że jej włączenie do systemu faktycznie ten problem rozwiąże. Dlatego taki argument powinien być traktowany jako punkt wyjścia uzasadnienia i warto go połączyć np. z analizą **zapotrzebowania na kompetencje**. Takie kompleksowe i równocześnie pogłębione podejście znalazło się we wspomnianym wcześniej wniosku dotyczącym kwalifikacji z dziedziny krawiectwa. Również część pozostałych wnioskodawców skupiło się mniej lub bardziej konkretnie na analizie zapotrzebowania na kompetencje. Należy podkreślić, że od wnioskodawców nie wymaga się wprost tego poziomu refleksji, a efekty uczenia się są opisywane obszernie w innej części wniosku o włączenie kwalifikacji. Również w poradniku opisywania kwalifikacji brakuje wskazówek, które by sugerowały konieczność opisanego zapotrzebowania na kwalifikację z perspektywy kompetencji pracowników. Niemniej jednak warto pod tym kątem spojrzeć na treść wniosków. Jednym z kluczowych problemów polskiego rynku pracy jest luka kompetencyjna, czyli niedopasowanie kompetencji pracowników lub kandydatów na stanowiska do potrzeb pracodawców. Często nawet posiadanie kierunkowej kwalifikacji, czyli wykształcenia, nie gwarantuje, że pracownik będzie przygotowany do wykonywania określonych zadań zawodowych (Górniak, 2015). Stąd wypełnienie tej luki może być istotnym uzasadnieniem włączenia kwalifikacji do ZSK.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, wnioskodawcy w uzasadnieniu potrzeby włączenia kwalifikacji do ZSK nie zawsze posługują się jasnymi sformułowaniami dotyczącymi kompetencji. We wnioskach znajdują się następujące rodzaje zapisów, które zinterpretowano jako zapotrzebowanie na kompetencje pracowników:

- wskazywanie na konkretne kompetencje, na które jest zapotrzebowanie;
- wskazywanie na zadania lub czynności zawodowe oraz ich specyfikę, na które jest zapotrzebowanie, co w domyśle może wymagać określonych kompetencji;

- określanie, jakich kompetencji brakuje pracownikom w danej branży, na danym stanowisku;
- określenie, jakie kompetencje lub wykonywanie jakich zadań zawodowych, czynności jest lub będzie niezbędne w danej branży, na danym stanowisku;
- ogólne wskazywanie na niedobory kompetencyjne pracowników, osób posiadających kwalifikację, np. „pracownicy pracujący na danym stanowisku nie posiadają odpowiednich kompetencji”;
- zapewnianie, że kwalifikacja przyczyni się do podniesienia kompetencji pracowników.

Takie sformułowania pojawiły się w 11 wnioskach w części poświęconej uzasadnieniu potrzeby włączenia kwalifikacji do ZSK. Zwykle nie była to zasadnicza część argumentacji i analiz przedstawionych przez wnioskodawców. Raczej zamieszczano tu pojedyncze zdania, odnoszące się do poszczególnych kompetencji lub sformułowania ogólne.

Wnioskodawcy, odwołując się do kompetencji, koncentrowali się raczej na umiejętnościach o charakterze zawodowym, a nie na umiejętnościach uniwersalnych, transwersalnych. Jedynie w 3 wnioskach w części uzasadniającej zapotrzebowanie na kwalifikację wskazano kompetencje społeczne jako ważny element danej kwalifikacji.

Jeśli chodzi o źródła potwierdzające popyt na zgłaszane kompetencje, to w 7 wnioskach powołano się na różnego rodzaju raporty lub przepisy, które wskazują na zapotrzebowanie na określone kompetencje. W pozostałych przypadkach wnioskodawcy bazowali na własnych obserwacjach bądź na obserwacjach współpracujących z nimi organizacji branżowych.

W analizowanych wnioskach zwracano uwagę na jeszcze kilka kwestii, które mogą być ważne z punktu widzenia pracodawców, rynku pracy lub konkretnej branży. Wśród nich najczęściej, bo w 17 wnioskach, wymieniono potrzebę **zapewnienia jakości i bezpieczeństwa**. W zależności od charakteru zgłaszanej kwalifikacji, ma ona służyć zapewnieniu jakości wykonywanej pracy. Z kolei o bezpieczeństwie wspomniano zarówno w odniesieniu do wykonywania zadań zawodowych przez pracownika, jak i w szerszej perspektywie – do zapewnienia bezpieczeństwa w danej branży, np. budowlanej, w tym przede wszystkim użytkownikom danej usługi, obiektów itp. W tym kontekście powraca kwestia deregulacji zawodów, na którą, według części wnioskodawców, ZSK może być do pewnego stopnia odpowiedzią.

Aktorzy w 5 wnioskach zapewniali, że włączenie kwalifikacji do systemu **ułatwi proces rekrutacji**. Jest to korzyść nie tylko dla osób uczących się, poszukujących zatrudnienia, o czym wspomniano wcześniej, ale w równym stopniu spełni to potrzeby pracodawców. Ważne jest, aby kompetencje kandydatów do pracy były opisane w sposób jasny dla zatrudniającego. Oprócz tego zaznaczono, że osoba ubiegająca się o stanowisko będzie mogła potwierdzić wymagane umiejętności wiarygodnym certyfikatem. W jednym wniosku podkreślono korzyści dla pracodawców wynikające z włączenia danej kwalifikacji. Wspomniano, że nie tylko ułatwi to sam proces rekrutacji, ale również ograniczy, często kosztowne dla przedsiębiorstw, błędy podczas rekrutacji.

Pięciu wnioskodawców napisało, że kwalifikacja stanowi **odpowieź na rozwój nowych technologii** w branży, które wymagają odpowiednich kompetencji. Wątek ten nie jest jednak szerzej omawiany.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną, bardzo istotną potrzebę, zarówno po stronie rynku pracy, pracodawców, jak i osób uczących się, która ściśle wiąże się z wątkami poruszonymi powyżej. Mianowicie dzięki włączaniu kwalifikacji rynkowych można stosunkowo **szybko i precyzyjnie odpowiadać na dynamicznie zmieniającą się sytuację na rynku pracy, a co za tym idzie – spełniać nowe wymagania pracodawców**. Aktualne i przydatne kwalifikacje funkcjonujące na rynku są niezbędne dla sprawnego rozwoju branży, w obliczu wprowadzania nowych technologii, usług i zawodów itp. Wątek ten był niekiedy wprost artykułowany we wnioskach, lecz mocniej wybrzmiał w wywiadach prowadzonych w ramach badania procesu włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK oraz w wywiadach z osobami wspierającymi wnioskodawców. Zarówno we wnioskach, jak i we wspomnianych badaniach kwestia ta często łączyła się z postrzeganiem ZSK jako rozwiązania służącego zniwelowaniu niedoskonałości szkolnictwa zawodowego, które zbyt wolno i nie zawsze trafnie odpowiada na potrzeby rynku pracy i nie nadąża za zmianami społeczno-gospodarczymi. W mniej krytycznym duchu wskazywano, że kwalifikacje rynkowe mogą nie tyle zastępować te ze szkolnictwa zawodowego, co stanowić ich uzupełnienie. ZSK daje bowiem możliwość tworzenia i zdobywania kwalifikacji cząstkowych, a zatem umożliwia pracownikom i pracodawcom szybsze reagowanie na zmieniającą się sytuację rynkową.

### 6.3. Kwalifikacje wobec potrzeb społecznych i potrzeb państwa

Zgodnie z założeniami Zintegrowany System Kwalifikacji ma wspierać uczenie się przez całe życie, a przez to także rozwój społeczeństwa i podnoszenie poziomu

jakości kapitału ludzkiego. Cele te dotyczą zarówno poziomu mikro i mezo, które omówiono powyżej, jak i makro. Dlatego podczas przeglądu wniosków o włączenie kwalifikacji przeanalizowano również, czy i w jakim zakresie w części poświęconej zapotrzebowaniu na kwalifikację identyfikuje się wprost problemy o charakterze przekrojowym, społecznym, dotyczące potrzeb kraju, na które kwalifikacje mogą stanowić odpowiedź. Na podstawie analizy wniosków można wyróżnić 4 kategorie uzasadnień nawiązujących do tego typu zagadnień:

- kwalifikacja odpowiada na określone potrzeby społeczne – wnioskodawca opisał zjawisko społeczne, z którego wynika zapotrzebowanie na kwalifikację – 11 wniosków;
- kwalifikacja może przyczynić się do włączenia społecznego – wnioskodawca wskazał wśród adresatów kwalifikacji grupy defaworyzowane – 2 wnioski;
- kwalifikacja odpowiada na zapotrzebowanie zgłoszone w dokumentach strategicznych: krajowych, regionalnych, branżowych – 6 wniosków;
- kwalifikacja odpowiada na zapotrzebowanie wynikające z przepisów prawa – 3 wnioski (w jednym nawiązano do regulacji europejskich).

Przyjrzyjmy się bliżej 2 pierwszym grupom, czyli kwalifikacjom odpowiadającym na określone potrzeby społeczne oraz kwalifikacjom, które mogą przyczynić się do włączenia społecznego określonych grup osób. Zgodnie z ustawą minister właściwy, oceniając celowość włączenia danej kwalifikacji rynkowej do ZSK, bierze pod uwagę jej adekwatność m.in. do potrzeb społecznych. Również poradnik dotyczący opisywania kwalifikacji ogólnie wskazuje na potrzeby społeczne jako te, które należy uwzględnić przy określaniu zapotrzebowania na kwalifikację. Takie potrzeby wskazano w 11 wnioskach, w których przedstawiono określone zjawiska społeczne i z myślą o których należy włączyć daną kwalifikację do ZSK. Wyróżniono 4 grupy takich kwalifikacji:

#### 1. Kwalifikacje związane ze zdrowiem.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje związane ze zdrowiem wynika z potrzeb społecznych o różnym ciężarze gatunkowym. We wnioskach powoływano się na: wysoki wskaźnik zachorowań, trudną sytuację pacjentów, ograniczone wsparcie chorych oferowane przez publiczną służbę zdrowia, konieczność zapewnienia profesjonalnej obsługi pacjentów, kwestie demograficzne – starzejące się społeczeństwo, zwiększający się popyt na usługi związane z szeroko rozumianą opieką zdrowotną, turystykę zdrowotną. Wnioskodawcy swoją argumentację zwykle popierają danymi pochodzącymi z kilku źródeł.



## 2. Kwalifikacje związane z ochroną życia i zapewnianiem bezpieczeństwa obywateli.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z ochroną życia i zapewnianiem bezpieczeństwa obywateli wynika m.in. z rozwoju infrastruktury, która musi mieć odpowiednie zabezpieczenie. Na zwiększone zapotrzebowanie na tego typu kwalifikacje ma wpływ również fakt, że kolejne grupy osób są zainteresowane usługami związanymi z zapewnianiem bezpieczeństwa w swoim domu lub zakładzie pracy. Istotna jest tu także wzrastająca w ostatnich latach liczba niebezpiecznych zdarzeń mających miejsce w przestrzeni publicznej, wypadków, np. budowlanych, w transporcie osób oraz wymagających interwencji określonych służb publicznych. Uzasadnienia te są poparte przez wnioskodawców zarówno raportami zawierającymi dane liczbowe, jak i nowymi regulacjami prawnymi, określającymi wymogi dotyczące bezpieczeństwa.

## 3. Kwalifikacje sportowe.

W przypadku kwalifikacji sportowych wnioskodawcy podkreślali popularność danej dyscypliny sportowej oraz związaną z tym konieczność zatrudniania wykwalifikowanych trenerów i instruktorów. Zaznaczano, że amatorskie uprawianie sportu, w tym konkretnej dyscypliny, służy poprawie jakości życia, zdrowia, szeroko rozumianej integracji społecznej, stanowi podstawę profilaktyki zdrowotnej, służy rozwojowi psychofizycznemu. Tu również wnioskodawcy zwykle powoływali się na dane, np. dotyczące korzystnego wpływu uprawiania danej dyscypliny na parametry stanu zdrowia. Zwracali również uwagę na to, jak wygląda dostęp do danej dyscypliny, jakie są wymagania sprzętowe i lokalowe, co może zachęcać lub zniechęcać do uprawiania danego sportu.

## 4. Kwalifikacje cyfrowe.

Kwalifikacje cyfrowe związane są z zachodzącymi zmianami technologicznymi i zjawiskami społecznymi, które mają powszechny zasięg, takimi jak: cyfryzacja różnych sfer życia, rozwój technologii komputerowych i informacyjno-komunikacyjnych. Wnioskodawcy wymieniali zarówno korzyści z nich wynikające, a także pojawiające się zagrożenia dotyczące bezpieczeństwa danych i ochrony prywatności oraz wyzwania dotyczące umiejętności krytycznej analizy treści, wykluczenia cyfrowego, aktywnego udziału w społeczeństwie obywatelskim. Tu również wnioskodawcy wspierali swoją argumentację różnymi dokumentami oraz danymi.

Zdobywanie nowych kwalifikacji może także służyć włączeniu społecznemu i aktywizacji społecznej, co z kolei zapobiega wykluczeniu społecznemu.

Wprowadzenie do ZSK jednej z kwalifikacji cyfrowych, zgodnie z zapisami we wniosku, miałyby się właśnie przyczynić do ograniczenia wykluczenia cyfrowego. Wątek włączenia społecznego w analizowanych kwalifikacjach nie był jednak zbyt często poruszany. Zidentyfikowano jeszcze 3 wnioski, w których wprost podjęto to zagadnienie. W jednym z nich podkreślono, że zgłaszana kwalifikacja jest między innymi skierowana do osób powracających na rynek pracy. W kolejnych 2 wnioskach szerzej opisano grupy społeczne, które obecnie pozostają bez pracy lub stabilnego zatrudnienia, co mogłoby się zmienić właśnie dzięki zdobyciu proponowanej kwalifikacji. Przy czym, jak wynika z doświadczeń osób wspierających opisywanie kwalifikacji, często takie zapisy pojawiają się w wyniku skorzystania z oferowanego wsparcia IBE i są zaczerpnięte wprost z poradnika opisywania kwalifikacji.

## 7. Podsumowanie

Zintegrowany System Kwalifikacji stanowi narzędzie istotnej zmiany społecznej. Analiza obecnego etapu tej zmiany objęła przede wszystkim wnioski o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych oraz podmioty wnioskujące o włączenie tych kwalifikacji i planujące przeprowadzanie dla nich certyfikacji. Wynika z niej, że na obecnym etapie wdrażania kluczowa instytucja formalna systemu, czyli ustawa o ZSK, częściowo wpisuje się w uwarunkowania nieformalne mające istotne znaczenie dla działań wnioskodawców w ramach systemu, czyli w ich dotychczasowe doświadczenia, posiadany przez nich kapitał, ich motywacje, interesy i wartości, a także tradycyjne rozwiązania funkcjonujące w zakresie kwalifikacji w Polsce. Z perspektywy teorii zmiany instytucjonalnej jest to z jednej strony naturalne zjawisko przenikania się i wzmacniania instytucji nieformalnych i formalnych, lecz z drugiej trudno tu dostrzec możliwość realnej, dogłębnej zmiany (Federowicz, 2004). Jej potencjalne źródła możemy jednak znaleźć w innych instytucjach formalnych ZSK, które nie mają tej rangi i mocy sprawczej co ustawa, niemniej jednak proponują odważniejsze podejście do rozwiązań wspierających uczenie się przez całe życie, przede wszystkim do walidacji (Gmaj i in., 2016). Mają one swoje odzwierciedlenie we wnioskach, jednak na razie są one jeszcze dość pobieżne i punktowe.

Wzajemne oddziaływania niejednoznacznych instytucji formalnych ZSK oraz uwarunkowań nieformalnych przekładają się na postrzeganie i na wagę, jaką aktorzy – wnioskodawcy przykładają do celów ZSK, ważnych z punktu widzenia różnych odbiorców systemu. Zgodnie z definicją jakości kwalifikacji nadanej (Dybaś i in., 2014) wyróżniono 3 przenikające się perspektywy celów ZSK: perspektywę makro odzwierciedlającą potrzeby społeczne i potrzeby kraju, perspektywę mezo odzwierciedlającą potrzeby rynku pracy, pracodawców, branż oraz perspektywę mikro odzwierciedlającą potrzeby jednostek – osób uczących się.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że kluczowe instytucje formalne oraz wnioskodawcy (jedna z najważniejszych grup aktorów ZSK działająca w odniesieniu do uwarunkowań formalnych i nieformalnych), największe znaczenie w systemie przypisują perspektywie mezo, czyli rynku pracy, pracodawców, branż. Ustawa o ZSK wskazuje, że podczas oceny celowości wniosku o włączenie kwalifikacji kluczowym punktem odniesienia są potrzeby społeczno-gospodarcze oraz potrzeby pracodawców i rynku pracy. Z kolei aktorzy, deklarując swoje motywacje do wejścia do systemu, kładą nacisk na kwestie dotyczące rynku pracy i branży, a także osób uczących się. Natomiast analiza wniosków o włączenie kwalifikacji, a konkretnie pola zawierającego uzasadnienie włączenia kwalifikacji do ZSK,

pokazuje, że wnioskodawcy przede wszystkim wskazują na zapotrzebowanie na pracowników i kompetencje oraz na zapewnienie jakości i bezpieczeństwa zarówno pracy, jak i usług oferowanych w danej branży. Część wnioskodawców powołuje się też na potrzeby społeczne, zwykle ogólnie sformułowane, na które kwalifikacja będzie odpowiadać. Natomiast w żadnym z analizowanych wniosków w tym polu nie odwołano się do potrzeb z poziomu mikro. Mogą być one jednak uwzględnione w innych częściach wniosku.

W prowadzonych analizach skupiono się przede wszystkim na perspektywie mikro, czyli potrzebach osób uczących się, ze względu na to, że są one bezpośrednimi odbiorcami rozwiązań służących wspieraniu uczenia się przez całe życie. Ustawa o ZSK zawiera szereg zapisów, które umożliwiają uwzględnienie perspektywy mikro podczas wdrażania systemu. Poza językiem efektów uczenia się należy do nich m.in. walidacja, czyli potwierdzanie kompetencji bez względu na sposób ich uzyskania oraz możliwość etapowego gromadzenia osiągnięć, która była jednym z głównych przedmiotów prowadzonych analiz. W odniesieniu do walidacji zapisy ustawy są niedoprecyzowane i dają szerokie pole do interpretacji, w tym do stosowania tradycyjnych rozwiązań w zakresie sprawdzania, właściwych dla edukacji formalnej czy szkoleń. Definicja walidacji w ustawie znacząco różni się od tradycyjnego rozumienia tego rozwiązania, od zapisów zawartych w dokumentach europejskich oraz od wskazówek wypracowanych w materiałach IBE służących wsparciu użytkowników systemu. Przede wszystkim w ustawie nie wskazuje się wprost, że walidacja powinna być procesem wieloetapowym, w którym weryfikację efektów uczenia się poprzedzają etapy identyfikowania i dokumentowania, stanowiące ważne narzędzie wspierania uczenia się przez całe życie. Tak określone ramy formalne dają aktorom wchodzącym do systemu możliwość wypełniania ich własnymi rozwiązaniami, będącymi na ogół pochodną ich doświadczeń, kapitałów, motywacji i interesów.

Ze względu na znaczącą rolę aktorów w niniejszej publikacji i w przyjętych koncepcjach teoretycznych, dużą uwagę poświęcono analizie tego, kim są aktorzy ZSK, przede wszystkim wnioskodawcy i podmioty ubiegające się o certyfikowanie kwalifikacji, oraz jaki mają wpływ na system. Analizy pokazują, że od strony podażowej, a więc podmiotów, które wprowadzają kwalifikacje rynkowe, oraz tych, którzy potencjalnie będą świadczyć usługi certyfikowania i walidacji, do systemu wchodzi przede wszystkim te podmioty, których dotychczasowa działalność polegała na świadczeniu komercyjnych usług związanych z prowadzeniem różnego rodzaju szkoleń i kursów. Jest to naturalny efekt, wynikający też ze specyfiki ZSK i założenia, że usługi certyfikacji kwalifikacji rynkowych będą miały charakter komercyjny. Z drugiej strony, stosunkowo niewielki jest udział podmiotów mających duży potencjał do certyfikacji, zarówno podmiotów rynkowych, które mogłyby włączyć do systemu kwalifikacje

o charakterze międzynarodowym, jak i podmiotów związanych z edukacją formalną. Niewielki jest też udział organizacji pożytku publicznego. Czynniki, które wpływają na takie, a nie inne kształtowanie się systemu pod kątem struktury aktorów, są wypadkową formalnych instytucji nadających ogólne ramy i wymagania w stosunku do jego uczestników oraz uwarunkowań nieformalnych.

Głównym czynnikiem formalnym ograniczającym wejście do systemu, zarówno aktorom opisującym kwalifikacje, jak i ubiegającym się o status IC, jest ustawowy zapis o utracie własności kwalifikacji przez podmioty włączające kwalifikacje do systemu, co w praktyce oznacza, że kwalifikacja przechodzi do domeny publicznej. Taki zapis w szczególności utrudnia włączanie kwalifikacji o charakterze międzynarodowym, których kształt często nie może być zmieniany. Może on też ograniczać włączanie do systemu wysokiej jakości już istniejących kwalifikacji z powodu obawy podmiotów przed utratą przewagi konkurencyjnej w wyniku udostępnienia wiedzy innym podmiotom. Paradoksalnie więc: z jednej strony czasochłonność przygotowania opisu kwalifikacji, wysokie koszty związane z przygotowaniem i zgłoszeniem wniosku o włączenie kwalifikacji, jak również ubiegania się o uprawnienia do certyfikowania powodują, że z nowego systemu mogą korzystać podmioty dysponujące odpowiednimi zasobami. Z drugiej strony zapisy ustawy dotyczące własności kwalifikacji ograniczają wejście do systemu właśnie tym podmiotom, które potencjalnie takie zasoby posiadają.

Z kolei konieczność prowadzenia przez instytucje certyfikujące działalności gospodarczej wyłącza z możliwości ubiegania się o status instytucji certyfikujących podmioty mające duży potencjał do certyfikowania ze względu na prowadzoną działalność edukacyjną (np. CKP).

Ostateczny kształt systemu zależy nie tylko od specyfiki aktorów do niego wchodzących, ale także od tego, czym ci aktorzy dysponują, co do niego wnoszą i w jakim stopniu ich doświadczenia i praktyka wpływają na kształt kwalifikacji, w szczególności w zakresie zapisów dotyczących efektów uczenia się, projektowania walidacji, w tym uwzględnienia jej wieloetapowości, różnorodnych metod i ich dopasowania do różnych grup użytkowników. Analizy pokazują, że aktorzy, wchodząc do systemu, wnoszą zrutynizowane praktyki swoich organizacji, co zgodnie z koncepcją strukturacji oznacza, że w sposób sprawczy próbują oddziaływać na kształt systemu. Najważniejsze znaczenie ma tutaj kapitał kulturowy, rozumiany jako dotychczasowe praktyki w zakresie organizacji potwierdzania kompetencji, stosowanych metod oraz możliwość ich potwierdzenia bez konieczności udziału w kształceniu/szkoleniu oferowanym przez dany podmiot. Biorąc to pod uwagę, widzimy, że system nasycy się podmiotami, które mają doświadczenie w weryfikowaniu kompetencji, ale przy wykorzystaniu najbardziej znanych, rozpoznawalnych metod weryfikowania, czyli egzaminu

teoretycznego i praktycznego. Metoda portfolio jest niemal nieobecna w doświadczeniu podmiotów w potwierdzaniu kompetencji, podobnie jak usługi doradztwa zawodowego, które mogłyby być elementem procesu walidacji (identyfikowania i dokumentowania).

Z jednej strony zatem dotychczasowe praktyki aktorów stanowią przewagę konkurencyjną na etapie przygotowania wniosku, szczególnie jeśli chodzi o mierzalny i weryfikowalny opis efektów uczenia się. Z drugiej strony doświadczenie w weryfikacji kompetencji może wpływać na przyjęcie określonych rozwiązań na etapie projektowania metod walidacji wynikających z dotychczasowych praktyk i doświadczeń, a co za tym idzie, wykorzystywania w systemie sprawdzonych, utartych ścieżek. Na ogół doświadczenia związane z prowadzeniem jakichkolwiek form kształcenia (w postaci kursów, szkoleń, warsztatów) lub weryfikowania kompetencji mogą stanowić punkt wyjścia do zaprojektowania kwalifikacji w zakresie efektów uczenia się i walidacji. W sposób naturalny aktorzy próbują zaprojektować walidację, uwzględniając dotychczas stosowane metody, co do których mają pewność, że sprawdzały się w przeszłych praktykach i jednocześnie z ich punktu widzenia są gwarancją rzetelnej weryfikacji kompetencji. Chociaż takie podejście wydaje się naturalne, stanowi barierę wprowadzania dodatkowych, mniej znanych metod walidacji.

Doświadczenia aktorów w sposób naturalny przekładają się na zapisy we wnioskach o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, adresatami kwalifikacji są przede wszystkim osoby, które chcą zdobyć kompetencje. Natomiast o osobach posiadających kompetencje wymagające przede wszystkim potwierdzenia, a nie uzupełnienia, pisze się we wnioskach rzadziej i w sposób bardziej ogólny. Umożliwienie potwierdzenia posiadanych kompetencji określonej grupie lub grupom nie pojawia się również jako argument w części wniosku poświęconej uzasadnieniu zapotrzebowania na kwalifikacje. Koncentrowanie się na osobach, które wymagają przejścia szkolenia, może wynikać z dotychczasowego doświadczenia w działalności szkoleniowej, które podziela większość analizowanych wnioskodawców. Warto jednak dodać, że z doświadczeń osób wspierających opisywanie kwalifikacji wynika, że wnioskodawcy biorą pod uwagę kandydatów posiadających kompetencje, którzy szkolenia nie potrzebują, choć nie zawsze są przekonani, że poza znanymi im przypadkami – konkretnymi osobami, wąskimi grupami – takie osoby faktycznie się znajdują. Możliwość przystąpienia do walidacji bez szkolenia jest podstawowym założeniem ZSK, stąd wnioskodawcy po pierwsze je znają, a po drugie go nie podważają, choć nie zawsze są przekonani, że ma ono zakorzenienie w rzeczywistości. W części wniosków przygotowywanych przez podmioty wcześniej prowadzące walidację dla osób, które zdobyły swoje kompetencje w sposób pozaformalny lub nieformalny, np. w pracy, pisze się o takich adresatach

kwalifikacji wprost. Dotyczy to na przykład kwalifikacji rzemieślniczych. Nie jest to jednak regułą. W innych podobnych przypadkach zapisy są tak sformułowane, że nie pozwalają odbiorcy niebędącemu znawcą danej branży rozróżnić, czy we wniosku bierze się pod uwagę kandydatów, którzy zdobyli kompetencje w pracy lub poprzez inne doświadczenia, nawet jeśli charakter kwalifikacji wyraźnie na to wskazuje. Jest to przykład braku czytelności kwalifikacji, tzn. niejasnych i niejednoznacznych zapisów we wnioskach, który został zidentyfikowany w toku analiz również w odniesieniu do innych części wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK.

Wpływ dotychczasowych doświadczeń oraz dominujących w edukacji formalnej i sektorze szkoleń rozwiązań w zakresie weryfikowania kompetencji jest szczególnie wyraźny w części wniosku poświęconej wymaganiom wobec walidacji. Warto pamiętać, że wnioskodawcy, opisując te wymagania, mierzą się zwykle z nieznanymi im rozwiązaniami, czyli koniecznością rozdzielania procesu kształcenia/szkolenia od walidacji, koniecznością potwierdzenia wszystkich efektów uczenia się, możliwością stosowania alternatywnych metod walidacji w zależności od specyfiki kandydatów i samą koncepcją walidacji. W świetle wniosków, ale też doświadczeń osób wspierających wnioskodawców, walidacja jest traktowana przede wszystkim jako klasyczny egzamin. Składa się ona zwykle z etapu weryfikacji. Natomiast etapy identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się, poprzedzające weryfikację, przeważnie nie są uwzględniane lub nie określa się dla nich wymagań. W ten sposób wnioskodawcy, którzy nie mają w tym zakresie doświadczenia, chronią się przed rozwiązaniami, które mogą generować różnego rodzaju koszty, wymagać specyficznych kompetencji, wydłużać cały proces walidacji. Z perspektywy teorii zmiany instytucjonalnej mamy tu do czynienia z sytuacją, gdy instytucje nieformalne, będące zwykle odzwierciedleniem tradycyjnego podejścia do sprawdzania, dopełniają znaczenie instytucji formalnej, czyli ogólnej definicji walidacji zawartej w ustawie. Aktorzy wykorzystują strukturę, jaką tworzy ZSK, do wprowadzenia do systemu swoich zrutyinizowanych praktyk i w ten sposób nadają jej kształt.

Podobnie – ze względu na dotychczasowe doświadczenia podmiotów i zinternalizowane przez nie praktyki stosowane w edukacji formalnej – wnioskodawcy podchodzą do samego etapu weryfikacji. Zwykle dzielą ją w tradycyjny sposób na część teoretyczną i praktyczną, i adekwatnie proponują jako metody walidacji test i obserwację w warunkach symulowanych. Jest to model analogiczny dla szkolnictwa zawodowego, w tym dla egzaminów eksternistycznych oraz dla rzemiosła. Jak pokazały analizy, w mniej niż połowie analizowanych wniosków pojawiły się alternatywne metody walidacji. Z kolei metoda analizy dowodów (portfolio), skierowana do osób, które zdobyły kompetencje w pracy lub poprzez inne doświadczenia, została zaproponowana jako metoda,

a nie odrębna ścieżka walidacji, w 8 analizowanych wnioskach. Wnioskodawcy, podobnie jak w przypadku identyfikowania i dokumentowania, podchodzą do portfolio ostrożnie, chyba że mają wcześniejsze doświadczenie w jego stosowaniu. Jako kompleksowa ścieżka walidacji obejmująca wszystkie efekty uczenia się, analiza dowodów jest też przewidywana w sytuacji, gdy wnioskodawca zidentyfikował grupę kandydatów o bardzo dużym doświadczeniu w zakresie kwalifikacji, którym nie wypada proponować zdawania klasycznego egzaminu. Pozostali wnioskodawcy, którzy uwzględnili metodę analizy dowodów, proponują jej zastosowanie w dość ograniczonym zakresie, tzn. może ona objąć tylko część efektów uczenia się. Charakterystyczne jest również to, że we wnioskach zwykle wskazuje się, co może być dowodem i raczej są to konkretne dokumenty, certyfikaty, dyplomy, a nie próbki pracy. Pokazuje to po raz kolejny ostrożne i – można powiedzieć – zdroworozsądkowe podejście wnioskodawców do nowych, wcześniej niestosowanych przez nich rozwiązań. W przypadku portfolio główne trudności dostrzegane przez wnioskodawców to przede wszystkim niskie zaufanie do dowodów/kandydatów, niedostateczna liczba asesorów o odpowiednich kompetencjach, przewidywane dodatkowe koszty i wydłużenie się procesu walidacji.

Jak zostało już wcześniej wspomniane, takie elementy jak: wieloetapowość walidacji, dostosowanie procesu do różnych kandydatów, stosowanie zróżnicowanych metod i ścieżek walidacji, w tym metody analizy dowodów nie zostały określone w ustawie o ZSK. Kładą na nie duży nacisk dokumenty europejskie oraz materiały dotyczące walidacji opracowane jako wskazówki dla użytkowników ZSK, które nie mają jednak charakteru wymagań. Stąd takie rozwiązania pojawiają się albo we wnioskach opracowanych przez podmioty, które wcześniej je stosowały, albo w wersji okrojonej, opcjonalnej, dającej możliwość wycofania się lub gwarancję kontroli. Część wnioskodawców całkowicie z nich rezygnuje lub wprowadza tylko wybrane elementy. Tylko w jednym spośród analizowanych wniosków znajdziemy kompleksowe ujęcie walidacji, czyli właśnie metodę portfolio, etapy identyfikowania i dokumentowania oraz jednoznaczne wskazanie, że kwalifikacja jest skierowana również do osób, które zdobyły kompetencje w pracy lub w toku innych doświadczeń. Pokazuje to pewien brak spójności w analizowanych wnioskach, ostrożność wobec nowych rozwiązań i zapewne niepełną wiedzę o tym, jak mogą i powinny one funkcjonować.

Ważną konstatacją z analizy wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych do ZSK, czy też przyczynkiem do dalszych analiz, jest kwestia branżowości wnioskodawców. Większość wnioskodawców, których wnioski zostały przeanalizowane, jest związana z jedną branżą. Sześć z nich to organizacje stricte branżowe. Znaczna część tych organizacji wskazuje wśród adresatów kwalifikacji osoby, które zdobyły kompetencje w pracy lub w toku



innych doświadczeń. Żadna nie przewiduje analizy dowodów, 2 uwzględniają zastosowanie etapów identyfikowania i dokumentowania, a tylko jedna oferuje zróżnicowane metody walidacji.

Analizy doświadczeń aktorów oraz wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych i rzemieślniczych pokazują wspomniane wcześniej przenikanie się czy wręcz wzmacnianie części zapisów ustawy o ZSK – kluczowej instytucji formalnej systemu, której celem jest zmiana społeczna – z instytucjami nieformalnymi, które, co naturalne, w większości przypadków odzwierciedlają tradycyjne, ugruntowane rozwiązania (Federowicz, 2014). Z jednej strony zabezpiecza to wszystkich aktorów przed rewolucyjnymi rozwiązaniami, które w praktyce są niezwykle trudne do wdrożenia, ponieważ realna zmiana instytucjonalna musi zajść na poziomie instytucji formalnych oraz nieformalnych i być realizowana przez aktorów, co zwykle jest możliwe do osiągnięcia w sposób stopniowy, ewolucyjny (North, 1990). Z drugiej strony można postawić hipotezę, że tak ustawione relacje między instytucjami formalnymi i nieformalnymi mogą się przyczynić do braku lub zahamowania zmiany przynajmniej w niektórych aspektach funkcjonowania ZSK, ważnych dla wspierania uczenia się przez całe życie. Impulsy, dzięki którym we wnioskach o włączenie kwalifikacji pojawiają się rozwiązania nowatorskie dotyczące walidacji i uwypuklające potrzeby osób uczących się, mogą być zbyt słabe, więc ich wpływ na ewoluowanie uwarunkowań nieformalnych może być niewystarczający. Z tego samego powodu, nawet jeśli pewne załączki zmiany, nowego podejścia są widoczne na etapie opracowywania wniosków, nie ma pewności, że zostaną one faktycznie wdrożone i będą dalej rozwijane. Analiza tego zagadnienia będzie jednak możliwa wraz z nasycaniem się systemu kolejnymi, faktycznie funkcjonującymi kwalifikacjami. Należy pamiętać, że zanim analizowane wnioski staną się kwalifikacjami włączonymi do systemu i będą mogły być nadawane, czeka je wieloetapowa procedura, w ramach której przeprowadza się m.in. ocenę celowości kwalifikacji. W tym procesie wiele pierwotnych zapisów może ulec zmianie, niekoniecznie za zgodą i przy udziale wnioskodawców, którzy przekazują własność kwalifikacji do domeny publicznej. Biorąc pod uwagę zapisy ustawy o ZSK oraz wnioski z badania procesu włączania kwalifikacji (Stronkowski i in., 2018), nie należy się spodziewać, że przynajmniej na obecnym etapie wdrażania systemu dalsza praca nad kwalifikacjami skupi się na wprowadzaniu nowatorskich rozwiązań w zakresie walidacji. Trudno jednak wyciągać jednoznaczne wnioski w tym zakresie, ponieważ zbyt mało kwalifikacji przeszło do tej pory procedurę włączania do systemu i w związku z tym nie było to przedmiotem analiz.

## Literatura

- Bacia, E. (red.). (2013). *Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Becker, G.S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bourdieu, P. (2001). *Reguły sztuki. Geneza i struktura pola literackiego*. Kraków: Universitas.
- Bourdieu, P. i Wacquant, L.J. (2001). *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bourdieu, P. (2005a). *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądenia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bourdieu, P. (2005b). *The social structures of the economy*. Cambridge: Polity.
- Cedefop, European Commission, ICF (2017). *European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report*. Luxembourg: Publications Office.
- Chłoń-Domińczak, A. (red.). (2013). *Liczą się efekty. Raport o stanie edukacji 2012*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology. Supplement 94*.
- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Dębowski, H., Sławiński, S., Walicka, S., Poczmańska, A. & Przybylska, B. (2018), *Proposed Models of Including Non-formal Sector Qualifications in National Qualifications Frameworks*, Warsaw: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Dybaś, M. (red.). (2014). *Zapewnianie jakości kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Dybaś, M., Rozenbaum, J., Saryusz-Wolski, T., Stempień, M. (2015). *Zapewnianie jakości procesu nadawania kwalifikacji spoza systemów oświaty i szkolnictwa wyższego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Giddens A. (2003). *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*. Poznań: Wydawnictwo Zys i S-ka.
- Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Sławiński, S., Tauber, M., Walicka, S. (2016). *Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Górniak, J. (red.). (2015). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*. Warszawa–Kraków: PARP.
- Federowicz, M. (2004). *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*. Warszawa: IFiS PAN.
- Homeyer, I. (2007). The role of the OMC in EU environmental policy: innovative or regressive. *European Spatial Research and Policy*, 1(14).
- Koch, J. (2013). *A validation system for non-formal and informal learning in Germany*. Praca magisterska, University of Twente.
- Mantzavinos, C., North, D. i Shariq, S. (2003). *Learning, Institutions and Economic Performance, Preparing of the Max Planck Institute for Research on Collective Goods*. Pobrano z [www.mpp-rdg.mpg.de](http://www.mpp-rdg.mpg.de)
- Marszałek, A. i Ziółkowski, R. (2017). *Podstawowe procedury w realizacji zadań ministrów odpowiedzialnych za kwalifikacje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- Narwojsz, H., Krawczyński, C., Symela, K. i Zwiefka, K. (2008). *Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych poprzez doświadczenie w pracy*. Olsztyn: Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie.
- North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change, Economic Performance*. Cambridge University Press.
- Putnam, R. D. (2009). *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Sławiński, S. i Dębowski, H. (red.). (2013). *Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Sławiński, S. (2016). *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Sławiński, S. (2017). *Mała Encyklopedia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Stronkowski, P., Szczurek, A., Gapski, T., Kasoń, S., Szostakowska, M. i Kolczyński, M. (2018). *Ewaluacja funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Sztompka, P. (2005). *Socjologia zmian społecznych*. Kraków: Znak.
- Tsekoura, V. i Giannakoupoulou, A. (2017). Mapping the Needs of InnoVal Target Groups: *The Individual's Perspective*, InnoVal Project.
- Ziewiec-Skokowska, G., Danowska-Florczyk, E. i Stęchły, W. (2016). *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Ziółkowski, M. (2012). Kapitały społeczny, kulturowy i materialny i ich wzajemne konwersje we współczesnym społeczeństwie polskim. *Studia Edukacyjne*, 22.
- Zybertowicz, K. i Zybertowicz, A. (2017). Okiełznać zmianę. Bezpieczeństwo ontologiczne, rozwój technologiczny a kryzys Zachodu. *Filo-Sofija*, 36, 521–538.

## Dokumenty i akty normatywne

- Cedefop (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. Pobrano z: <http://dx.doi.org/10.2801/669676>
- Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Pobrano z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20130000121/O/M20130121.pdf>
- European Commission (2018). European cooperation: the open method of coordination. Pobrano z: [https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework/european-coop\\_en](https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework/european-coop_en)
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 z (perspektywą do 2030 r.). Pobrano z: <https://www.gov.pl/web/inwestycje-rozwoj/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju>
- Strategia rozwoju Kraju 2020. Pobrano z: <https://bip.kprm.gov.pl/kpr/bip-rady-ministrow/prace-legislacyjne-rm-i/prace-legislacyjne-rady/wykaz-prac-legislacyjny/r41,Strategia-Rozwoju-Kraju-2020-SRK-Aktualizacja-Strategii-Rozwoju-Kraju-2007-2015.html>

- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. Pobrano z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl>
- Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020. Pobrano z: <http://bip.mkidn.gov.pl/pages/polityka-wewnetrzna-i-zagraniczna/strategia-rozwoju-kapitalu-spoiecznego-2020.php>
- Perspektywa uczenia się przez całe życie. Pobrano z: <https://www.gov.pl/web/edukacja/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie>
- Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., art. 15 ust. 1 pkt 2 lit. i, art. 20 ust. 2 pkt 2 lit. a.
- Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, (2012/C 398/01).
- Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, (2017/C 189/03).
- Zintegrowany System Kwalifikacji. Podstawowe Informacje. Dostępne 30.09.2018: <https://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk>

# Załącznik

## Formularz pomocniczy do przygotowania wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK

opracowany na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji<sup>1</sup> oraz elektronicznego formularza „Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK” w ZRK<sup>2</sup>

### TYP FORMULARZA W ZRK: Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

#### I. INFORMACJE OGÓLNE O KWALIFIKACJI

##### 1. Nazwa kwalifikacji\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2a).

Należy wpisać pełną nazwę kwalifikacji, która ma być widoczna w ZRK i być umieszczana na dokumencie potwierdzającym jej uzyskanie. Nazwa kwalifikacji (na ile to możliwe) powinna:

- jednoznacznie identyfikować kwalifikację,
- różnić się od nazw innych kwalifikacji,
- różnić się od nazwy zawodu, stanowiska pracy, tytułu zawodowego, uprawnienia,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,
- być oparta na rzeczowniku odczasownikowym (np. gromadzenie, przechowywanie, szycie).

Maksymalna liczba znaków: 300

##### 2. Skrót nazwy

Pole nieobowiązkowe. Pole wprowadzone w celu zapewnienia przejrzystości informacji gromadzonych w ZRK. Uwaga: jeżeli nazwa kwalifikacji nie ma skrótu, pole należy pozostawić puste!

Maksymalna liczba znaków: 150

##### 3. Rodzaj kwalifikacji\*

Wskazanie, czy kwalifikacja jest: kwalifikacją pełną, czy kwalifikacją cząstkową. Należy wskazać, że kwalifikacja jest cząstkowa.

##### 4. Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 4.

Należy wpisać swoją propozycję poziomu PRK. Ostatecznie poziom PRK nada minister.

<sup>1</sup> Tekst jednolity, Dziennik Ustaw RP z 16 listopada 2018 r., poz. 2153 z późn. zm.

<sup>2</sup> Formularz w wersji edytowalnej jest dostępny na stronie internetowej ZRK: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/dokumenty-komunikaty/dokumenty/528-formularz-pomocniczy-do-przygotowania-wniosku-o-wlaczenie-kwalifikacji-rynkowej-do-zsk> .

**5. Krótka charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji\***

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2d) oraz pkt 5.

Należy podać wybrane informacje o kwalifikacji skierowane do osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji oraz do pracodawców, które pozwolą im szybko ocenić, czy dana kwalifikacja jest właśnie tą, której poszukują.

Ponadto należy podać orientacyjną wysokość opłaty za przeprowadzenie walidacji i wystawienie dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji.

Maksymalna liczba znaków: 4000

**6. Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]\***

Uwaga: pole sumuje się automatycznie po wypełnieniu pól dotyczących zestawów efektów uczenia się.

**7. Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji\***

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2f).

Należy podać informacje na temat grup osób, które mogą być szczególnie zainteresowane uzyskaniem danej kwalifikacji (np. osoby zarządzające nieruchomościami, specjaliści z zakresu telekomunikacji, osoby powracające na rynek pracy itp.).

Maksymalna liczba znaków: 4000

**8. Wymagane kwalifikacje poprzedzające**

Pole nieobowiązkowe.

Jeżeli wymagane są konkretne kwalifikacje pełne lub częściowe, które musi posiadać osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji (np. dyplom ukończenia studiów medycznych albo dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie np. „technik rachunkowości”, albo świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie np. „naprawa zegarów i zegarków” itp.), należy je wpisać.

Maksymalna liczba znaków: 2000

**9. W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji\***

Pole obowiązkowe – art. 15 ust.1 pkt 2g)

O ile dotyczy, należy podać warunki, które musi spełniać osoba, żeby przystąpić do walidacji i móc uzyskać kwalifikację (np. wymagany poziom wykształcenia – wyższe, podstawowe itp.; zaświadczenie o niekaralności; orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań itp.).

Warunki przystąpienia do walidacji określone w opisie kwalifikacji powinny być możliwe do zweryfikowania (warunki te nie są tożsame z warunkami zatrudnienia).

Kompetencje wynikające z doświadczenia zawodowego powinny być odzwierciedlone przede wszystkim w opisie efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji. Dlatego doświadczenie zawodowe powinno być wskazywane jako warunek przystąpienia do walidacji jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Jeżeli nie ma takich warunków, należy wpisać: „Nie dotyczy”.

Maksymalna liczba znaków: 25000

## 10. Zapotrzebowanie na kwalifikację\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust.1 pkt 2i).

Należy wskazać, na jakie aktualne lub przewidywane potrzeby społeczne i gospodarcze (regionalne, krajowe, europejskie) odpowiada kwalifikacja. Warto odwołać się do różnych źródeł, np. opinii organizacji gospodarczych, trendów obserwowanych na rynku pracy, prognoz dotyczących rozwoju technologii, a także strategii rozwoju kraju lub regionu.

Maksymalna liczba znaków: 25000

## 11. Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2k).

Należy wskazać, czym kwalifikacja różni się od innych kwalifikacji o zbliżonym charakterze. Punktem odniesienia powinny być kwalifikacje funkcjonujące w ZSK. Ponadto należy wskazać kluczowe kwalifikacje wpisane do ZRK, które zawierają co najmniej jeden wspólny, kluczowy zestaw efektów uczenia się.

Maksymalna liczba znaków: 6000

## 12. Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2j).

Należy podać przykładowe możliwości zatrudnienia i dalszego uczenia się osoby posiadającej daną kwalifikację, np.:

- Do pracy na jakich stanowiskach przygotowuje dana kwalifikacja?
- Jakie perspektywy dalszego rozwoju otwierają się dla osoby, która uzyskała tę kwalifikację?

Maksymalna liczba znaków: 4000

## 13. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust.1 pkt 2h).

Należy podać tylko takie wymagania, które muszą obowiązywać każdą instytucję przeprowadzającą walidację, żeby zapewnić odpowiedni poziom wiarygodności i porównywalności wyników walidacji w skali całego kraju. Wskazane wymagania powinny pozwalać na tworzenie różnych scenariuszy walidacji w różnych instytucjach.

Wymagania mogą dotyczyć:

- doboru metod stosowanych w walidacji, służących weryfikacji efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, ale także (o ile to potrzebne) identyfikowaniu i dokumentowaniu efektów uczenia się;
- kompetencji osób przeprowadzających walidację;
- warunków organizacyjnych i materialnych niezbędnych do przeprowadzenia walidacji.

Odpowiednio do potrzeby wymagania te mogą dotyczyć pojedynczych efektów uczenia się i poszczególnych lub wszystkich zestawów efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji.

Należy wziąć pod uwagę, że spełnienie tych wymagań jest jednym z warunków uzyskania przez daną instytucję uprawnień do nadawania kwalifikacji (uzyskania statusu „instytucji certyfikującej”).

Więcej na temat walidacji: „Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji”, IBE, 2016.

Maksymalna liczba znaków: 25000

#### 14. Propozycja odniesienia do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji (o ile dotyczy)

Jeśli w danym sektorze lub branży funkcjonuje Sektorowa Rama Kwalifikacji, która jest włączona do ZSK, zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 4 należy to pole wypełnić poprzez podanie nazwy odpowiedniej ramy i wpisanie swojej propozycji poziomu w tej ramie.

Maksymalna liczba znaków: 1000

## II. EFEKTY UCZENIA SIĘ WYMAGANE DLA KWALIFIKACJI

#### 15. Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 3 oraz art. 9 ust. 1 pkt 1a).

Należy przedstawić w zwięzłej formie ogólną charakterystykę wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poprzez określenie rodzajów działań, do których wykonywania będzie przygotowana osoba posiadająca daną kwalifikację.

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się powinna nawiązywać do charakterystyki odpowiedniego poziomu PRK.

W szczególności syntetyczna charakterystyka powinna wskazać na:

- stopień przygotowania osoby posiadającej kwalifikację do samodzielnego działania,
- stopień złożoności działań, które osoba posiadająca kwalifikację może wykonywać,
- role, które osoba posiadająca kwalifikację może pełnić w grupie pracowników.

Maksymalna liczba znaków: 9000

#### 16. Wyodrębnione zestawy efektów uczenia się\*

Wykaz zestawów efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, zawierający: numer porządkowy (1, 2,...), nazwy zestawów, orientacyjne odniesienie każdego zestawu do poziomu PRK oraz orientacyjny nakład pracy potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia się w każdym zestawie.

Nazwa zestawu powinna:

- nawiązywać do efektów uczenia się wchodzących w skład danego zestawu lub odpowiadać specyfice wchodzących w jego skład efektów uczenia się,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,
- gdy jest to możliwe, być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. „gromadzenie”, „przechowywanie”, „szycie”.

Maksymalna liczba znaków – nazwa zestawu: 500

1.

2.

3.

...

#### 17. Poszczególne efekty uczenia się w zestawach\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c).



Należy podać poszczególne efekty uczenia się (w zestawach) opisane za pomocą umiejętności (tj. zdolności wykonywania zadań i rozwiązywania problemów) wraz z kryteriami ich weryfikacji, które doprecyzowują ich zakres oraz określają niezbędną wiedzę i kompetencje społeczne. Poszczególne efekty uczenia się (w zestawach) powinny być jednoznaczne, niebudzące wątpliwości, pozwalające na zaplanowanie i przeprowadzenie walidacji, których wyniki będą porównywalne; realne, możliwe do osiągnięcia przez osoby, dla których kwalifikacja jest przewidziana; możliwe do zweryfikowania podczas walidacji; zrozumiałe dla osób potencjalnie zainteresowanych kwalifikacją. Podczas opisywania poszczególnych efektów uczenia się (w zestawach) korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych (np. wykonuje, demonstruje, diagnozuje).

Maksymalna liczba znaków – nazwa efektu uczenia się: 2000

Maksymalna liczba znaków – kryteria weryfikacji (dla jednego efektu): 5000

<b>Zestaw efektów uczenia się:</b>	01.
<b>Efekty uczenia się*</b> Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c). Należy podać pełną nazwę efektu uczenia się.	<b>Kryteria weryfikacji*</b> Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c). Należy podać kryteria, na podstawie których ocenia się, czy dany efekt uczenia się został osiągnięty.
<b>Zestaw efektów uczenia się:</b>	02.
<b>Efekty uczenia się*</b> Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c). Należy podać pełną nazwę efektu uczenia się.	<b>Kryteria weryfikacji*</b> Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c). Należy podać kryteria, na podstawie których ocenia się, czy dany efekt uczenia się został osiągnięty.

--	--

### III. PODMIOTY

#### 18. Wnioskodawca\*

Pole obowiązkowe – art. 83 ust. 1 pkt 7.

Nazwę podmiotu wnioskującego należy wybrać z listy rozwijanej w formularzu w ZRK.

#### 19. Minister właściwy\*

Pole obowiązkowe – art. 16 ust. 1

Należy wybrać z listy nazwę ministerstwa, które zdaniem wnioskodawcy jest właściwe do rozpatrzenia wniosku.

### IV. POZOSTAŁE INFORMACJE

#### 20. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2b).

W przypadku kwalifikacji nadawanej na czas nieokreślony należy wpisać: „Kwalifikacja ważna bezterminowo”.

W przypadku kwalifikacji nadawanej na czas określony należy podać, po jakim czasie konieczne jest odnowienie ważności oraz warunki przedłużenia ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji.

Maksymalna liczba znaków: 2000

#### 21. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2b).

Z rozwijanej listy należy wybrać nazwę dokumentu, np. dyplom, świadectwo, certyfikat, zaświadczenie.

#### 22. Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji\*

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 2e).

Należy podać, o jakie uprawnienia może się ubiegać osoba po uzyskaniu kwalifikacji.

Jeśli z uzyskaniem kwalifikacji nie wiąże się uzyskanie uprawnień, należy wpisać: „Nie dotyczy”.

**23. Kod dziedziny kształcenia\***

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt. 6.

Należy wpisać kod dziedziny kształcenia, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2012 r., poz. 591, z późn. zm.).

**24. Kod PKD\***

Pole obowiązkowe – art. 15 ust. 1 pkt 7.

Należy wpisać kod Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o którym mowa w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dn. 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. 251, poz.1885, z późn. zm.).

Uwaga:

Pola oznaczone gwiazdką (\*) to pola obowiązkowe do wypełnienia zgodnie z Ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dziennik Ustaw RP z 16 listopada 2018 r., poz. 2153, z późn. zm.).

## **Aktorzy i kwalifikacje. Analiza wybranych aspektów wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

W publikacji autorki odpowiadają na szereg pytań dotyczących początków funkcjonowania ZSK z perspektywy podmiotów wchodzących do systemu i wniosków o włączanie kwalifikacji do systemu. Na podstawie analizy doświadczeń podmiotów i treści wniosków próbowały dowiedzieć się, jakie typy podmiotów chciały wejść do systemu i jakie uwarunkowania formalne i nieformalne mogły im to utrudniać. Co motywowało poszczególnych aktorów do zaangażowania się w funkcjonowanie ZSK? Jakie kwalifikacje były zgłaszane we wnioskach? Czy dominuje w nich perspektywa osób uczących się, pracodawców, rynku pracy, państwa czy społeczeństwa?

### **Instytut Badań Edukacyjnych**

Głównym zadaniem Instytutu jest prowadzenie badań, analiz i prac przydatnych w rozwoju polityki i praktyki edukacyjnej.

Instytut zatrudnia badaczy zajmujących się edukacją – pedagogów, socjologów, psychologów, ekonomistów, politologów i przedstawicieli innych dyscyplin naukowych – wybitnych specjalistów w swoich dziedzinach, o różnych doświadczeniach zawodowych, które obejmują, oprócz badań naukowych, także pracę dydaktyczną, doświadczenie w administracji publicznej czy działalność w organizacjach pozarządowych.

Instytut uczestniczy w realizacji międzynarodowych projektów badawczych oraz projektów systemowych współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

### **Instytut Badań Edukacyjnych**

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. + 48 22 241 71 00

[www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)

[www.kwalifikacje.gov.pl](http://www.kwalifikacje.gov.pl)

[www.kwalifikacje.edu.pl](http://www.kwalifikacje.edu.pl)

**ISBN 978-83-955168-1-8**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Egzemplarz bezpłatny