

■ OD KWALIFIKACJI DO REJESTRU

*kwalfikacje
po europejsku*

Dzięki zintegrowanemu systemowi kwalifikacji (ZSK) dyplomy i certyfikaty będą porównywalne, określona zostanie jakość kursów i szkoleń, a polskie firmy zyskają nowe narzędzie do potwierdzania swojej konkurencyjności.

Obecnie w Polsce kwalifikacje nadawane są w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, a także przez stowarzyszenia i organizacje branżowe, funkcjonujące na podstawie różnych przepisów. Społeczeństwo nie ma pełnej informacji o tym, gdzie i jak można potwierdzić swoje kompetencje, zdobyte w pracy, w działalności pozazawodowej oraz w wyniku samokształcenia i tym samym otrzymywać dyplomy, czyli kwalifikacje. Dlatego tak ważne było stworzenie, wzorem innych krajów europejskich, Polskiej Ramy Kwalifikacji, która jest pierwszym krokiem do zintegrowania różnych systemów kwalifikacji funkcjonujących w Polsce.

ŚREDNI PROCENT KSZTAŁCĄCYCH SIĘ DOROSŁYCH



Na podstawie: Eurostat, listopad 2014 r.

Prace nad projektem ustawy prowadzone są pod kierunkiem Ministra Edukacji Narodowej. Rozwiązania, które wprowadza zintegrowany system kwalifikacji, to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w gospodarce. Jak wskazują doświadczenia innych krajów europejskich, przez wprowadzenie ZSK wzrośnie liczba osób zainteresowanych uznawaniem kompetencji i podnoszeniem swoich kwalifikacji, co wpłynie nie tylko na sytuację zawodową ludzi, lecz także na ich poczucie bezpieczeństwa.

Polacy po skończeniu szkoły uczą się dwa razy rzadziej niż średnio mieszkańcy krajów Unii Europejskiej. Kompetencje ludzi spadają z cza-

sem, w efekcie pracownicy w wieku średnim czują się zagrożeni, ale też wypaleni i zniechęceni. Każda większa zmiana na rynku pracy, większe zwolnienia to proces kosztowny społecznie i politycznie. Nie można już zagwarantować pracownikom trwałości stanowiska pracy, ale można zwiększyć ich szanse na zatrudnienie w ramach wieloetapowej kariery. Temu służyć będzie ZSK. Nie można zapewnić ścisłego dopasowania kształcenia formalnego do potrzeb pracodawców, bo potrzeby te się zmieniają, a edukacja szkolna jest procesem długofalowym. Można jednak wykształcić istotne kompetencje kluczowe, nauczyć dzieci, jak się uczyć, a także stworzyć system, który ułatwi zmianę pracy i planowanie kariery. ZSK umożliwi ludziom budowanie swojego portfolio z różnych kwalifikacji zdobywanych przez całą karierę, a dzięki temu poprawi ich pozycję na rynku pracy i ułatwi zmianę zawodu.

Co zmieni wprowadzenie ZSK?

- Uzyskanie zaświadczenia czy certyfikatu o kwalifikacjach będzie szybsze, prostsze i bardziej dostępne. To ważna zmiana dla pracowników, bezrobotnych czy osób planujących zmianę pracy.
- Łatwiej będzie można ocenić, co oferuje dana instytucja edukacyjna czy firma szkoleniowa.
- Lepiej będzie można zaplanować swój rozwój zawodowy.
- Doradcy edukacyjno-zawodowi zyskają narzędzie, które pomoże im skuteczniej pomagać osobom chcącym się przekwalifikować, podnieść swoje kompetencje i szukającym pracy.
- Pracownicy będą mogli udowodnić swoją wartość pracodawcy w bardziej czytelny sposób.
- Pracodawcy będą mogli sprawniej i skuteczniej przeprowadzać rekrutację, planować siatkę płac i szkolenia dla swoich pracowników.
- Firmy szkoleniowe oraz inne organizacje zajmujące się różnymi formami kształcenia będą mogły udowodnić wartość swojej oferty i przedstawić ją w zrozumiały sposób.

ZSK obejmuje edukację ogólną, wyższą i zawodową, w tym nie tylko to, czego można się nauczyć w szkole lub na uczelni, lecz także na kursach, szkoleniach, w pracy, w domu i we wszelki inny sposób.

Główne narzędzia systemu to ośmiopozomowa Polska Rama Kwalifikacji, która zawiera wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, a także Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

Polska Rama Kwalifikacji



1 – 8 numery poziomów PRK

wiedza umiejętności kompetencje społeczne

SZKOLNICTWO

ogólne

wyższe

zawodowe

W polskim raporcie referencyjnym poziom PRK przypisano tylko niektórym kwalifikacjom edukacji formalnej np. świadectwo dojrzałości (matura) to poziom 4.

Rejestr Kwalifikacji

Zintegrowany rejestr będzie obejmował kwalifikacje niezależnie od innych rejestrów i spisów kwalifikacji już istniejących i tworzonych w przyszłości w Polsce na potrzeby poszczególnych resortów, branż, środowisk i instytucji. Dzięki temu informacje te będą łatwo dostępne w jednym miejscu dla wszystkich zainteresowanych.

W rejestrze znajdą się z mocy ustawy kwalifikacje z oświaty i szkolnictwa wyższego. Np. matura przypisana będzie miała czwarty poziom PRK, a licencjat – szósty.

O umieszczeniu kwalifikacji uregulowanych, a więc takich, które mają podstawę w ustawach, decydować będzie minister odpowiedzialny za dany obszar.

WPROWADZENIE KWALIFIKACJI DO ZINTEGROWANEGO REJESTRU KWALIFIKACJI



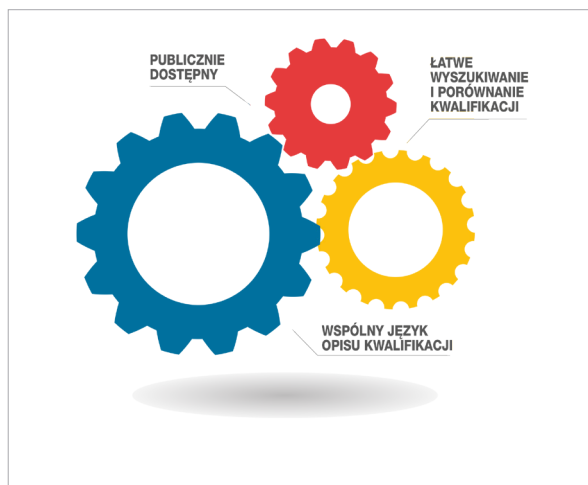
Przykłady kwalifikacji uregulowanych:

- Ministerstwo Finansów zajmowało się certyfikatem księgowego (z uwagi na deregulację w wygaszaniu), zajmuje się przeprowadzaniem egzaminów na doradcę podatkowego oraz na inspektora kontroli skarbowej;
- Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego ustala wymagania kwalifikacyjne pracowników muzeów i prowadzi postępowanie administracyjne w sprawach o uznanie nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodu muzealnika, ustala zasady dotyczące wymagań kwalifikacyjnych kadry bibliotekarskiej oraz wspiera jej doskonalenie zawodowe, nadzoruje szkolnictwo artystyczne;
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej odpowiada m.in. za prowadzenie spraw wynikających z przepisów o zawodzie psychologa, spraw związanych z zatwierdzeniem programów szkoleń kandydatów na opiekunów w żłobkach lub klubach dziecięcych, wolontariuszy oraz dziennych opiekunów dla podmiotów wnioskujących o ich zatwierdzenie, edukacją i szkoleniami pracowników socjalnych, a także realizacją zadań związanych z uznawaniem kwalifikacji w zawodzie regulowanym „pośrednik pracy” i „doradca zawodowy”;
- Ministerstwo Sprawiedliwości odpowiada m.in. za: nabór na aplikacje ogólną, sędziowską i prokuratorską, przeprowadzanie egzaminów sędziowskich, prokuratorskich, adwokackich, radcowskich, notarialnych i komorniczych, testów umiejętności dla kandydatów ubiegających się o wpis na listę adwokatów albo listę radców prawnych, egzaminów dla osób ubiegających się o licencję syndyka oraz egzaminów na tłumacza przysięgłego;
- Ministerstwo Zdrowia nadzoruje edukację w zawodach medycznych;
- Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju np. sprawdza kwalifikacje kandydatów na egzaminatorów osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdem silnikowym i instruktorów techniki jazdy.

Kwalifikacje tzw. rynkowe będą zgłaszane do rejestru przez zainteresowane gremia, np. przedstawiciele branż.

Zanim kwalifikacja znajdzie się w rejestrze, będzie musiała zostać opisana, a jej jakość oceniona. Określone będzie musiało też być to, jaki poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji można jej przypisać. Na dyplomach, świadectwach i certyfikatach znajdą się informacje o numerach poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji, ale także Europejskiej Ramy Kwalifikacji, która jest uniwersalnym tłumaczem wszystkich kwalifikacji w UE.

Dzięki opisaniu kwalifikacji rynkowych, przypisaniu im poziomu Polskiej Ramy kwalifikacji oraz umieszczeniu w rejestrze ZSK uporządkowany zostanie obszar edukacji pozaformalnej. Dzisiaj szkolenia i kursy są jak słoik dżemu bez etykiety o składzie. Sprzedający zapewnia, że w środku są same owoce i cukier, bez konserwantów, a kupujący musi ufać na słowo, bo nie ma pełnej informacji o zawartości. Jeśli dorośli ludzie mają się uczyć przez całe życie, muszą mieć pewność tego, co będą wiedzieć i umieć po takim kursie, czy nie będą na nim uczyć się rzeczy zbędnych lub takich, które już opanowali, jak zapewniona jest jakość kursu i egzaminu, czy dyplom będzie honorowany przez obecnego i przyszłych pracodawców, czy umożliwi uzyskanie kolejnej kwalifikacji. Jeśli wydawane są publiczne pieniądze na podnoszenie kompetencji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, tym bardziej powinno być wiadomo, jaka jest wartość tych szkoleń.



Świadectwa i certyfikaty, które nie znajdują się w rejestrze, będą mogły funkcjonować na dotychczasowych zasadach, o ile nadal będzie na nie zapotrzebowanie społeczne. Jednakże nie będą one mogły mieć oznaczanego poziomu PRK.

ZRK prowadzić będzie Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Pracodawcy wspierają ZSK

W budowanie systemu zaangażowały się polskie organizacje branżowe, bo widzą w tym możliwość zadbania o jakość swoich certyfikatów, uporządkowanie ścieżek awansu zawodowego, zaplanowanie swojego rozwoju. Na przykład turystyka – silnie rozwijająca się branża, narzędzie lokalnego rozwoju dla regionów – jeśli ma się rozwijać, zapewniać także zatrudnienie czasowe, zatrudniać ludzi nie tylko z wykształceniem kierunkowym, a więc zapewnić miejsca pracy ludziom przekwalifikującym się, być konkurencyjna na europejskim rynku, to musi uporządkować wymagania, jakie są stawiane ludziom, stworzyć jasne ścieżki awansu.

Pracodawcy wiedzą, że istotne będą też przepływy pracowników wewnątrz sektora oraz pomiędzy sektorami, a to umożliwi jednolity system kwalifikacji. Da się w nim porównać wartość i treść wszystkich dyplomów, które zostaną zapisane w rejestrze i będą miały przypisany numer Polskiej Ramy Kwalifikacji.



**65% OPINII, KTÓRE
WPŁYŃEŁY PODCZAS
KONSULTACJI SPOŁECZNYCH
ZAŁOŻEŃ DO USTAWY
O ZINTEGROWANYM
SYSTEMIE KWALIFIKACJI,
BYŁO POZYTYWNYCH DLA
TEGO ROZWIĄZANIA.**

Nad wprowadzeniem tych rozwiązań Polska pracuje od 2008 roku. Są one efektem szczegółowych analiz polskiego systemu kwalifikacji, zagranicznych systemów kwalifikacji oraz badań naukowych, a także debaty prowadzonej z partnerami społecznymi od 2011 r. Polski rząd w 2013 r. przyjął i przedstawił na forum europejskim założenia tego systemu w tzw. raporcie referencyjnym. Dokument ten jest dostępny na portalu Komisji Europejskiej. Nad ramami kwalifikacji pracuje ok. 140 krajów świata, w tym wszystkie kraje Unii Europejskiej.

Przyjęcie ustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji jest warunkiem uruchomienia środków unijnych na edukację dorosłych.

W oczekiwaniu na ustawę o ZSK Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju razem z Instytutem Badań Edukacyjnych opracowało wytyczne dla regionów w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych w perspektywie finansowej 2014–2020 oraz wytyczne horyzontalne m.in. w zakresie rynku pracy, edukacji na potrzeby realizacji projektów z EFS.

Regiony w perspektywie finansowej 2015–2020 mają do dyspozycji spore środki na kształcenie dorosłych. Warunkiem jest jednak wydawanie tych pieniędzy w zgodzie z ramami kwalifikacji. W materiale w przystępny sposób wyjaśniono kluczowe pojęcia, tj. kwalifikacja, walidacja, efekty uczenia się, certyfikacja. Wskazano także rolę instytucji certyfikujących i walidujących oraz przedstawiono powszechnie uznawane certyfikaty międzynarodowe i zaprezentowano inne możliwości uznawania kwalifikacji. Wyjaśniono także relacje między kompetencjami a kwalifikacjami.

Dla pracodawców ZSK to:

- możliwość zadbania o jakość kwalifikacji branżowych, a więc i oferowanych usług,
- pomoc w ocenie rzeczywistych kompetencji kandydatów do pracy, narzędzie do określenia w firmie wymagań dotyczących ścieżek kariery i siatki płac,
- ograniczenie kosztownych błędów rekrutacji,
- ograniczenie kosztownych błędów w procesie szkoleń dzięki precyzyjnemu formułowaniu wymagań co do wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych,
- lepsza sytuacja naszych firm i branż na rynku europejskim.

Nasze firmy i branże konkurują na rynku europejskim i światowym, a jakość zespołu pracowników jest ważnym czynnikiem tej konkurencji. Dlatego istotna jest wartość naszych kwalifikacji na europejskim rynku pracy. Wiedzą o tym branże i związki zawodowe, które silnie angażują się w procesy

porównywania kwalifikacji, odwołują do przykładów międzynarodowych i zagranicznych certyfikatów, a także zabiegają o to, by ich kwalifikacje zawodowe były dobrze opisane i miały odpowiednio wysoki poziom. Przykład: Związek Rzemiosła Polskiego zabiega o to, by dyplom mistrza miał poziom piąty Polskiej Ramy Kwalifikacji, czyli miał wartość zbliżoną np. do niemieckiego dyplomu mistrzowskiego. Rzemiosło uważa, że w przeciwnym wypadku może stracić pozycję rynkową, czyli pieniądze. Nad uporządkowaniem pozaszkolnych kwalifikacji zawodowych od dawna pracowali bankowcy i księgowi. Odnoszą się przy tym do dokumentów międzynarodowych po to, by zadbać o odpowiednie uznanie jakości i poziomu polskich kwalifikacji. Organizacje branżowe angażują się w budowanie swoich, sektorowych ram kwalifikacji (rama sektorowa jest uszczegółowieniem Polskiej Ramy Kwalifikacji), bo widzą w tym możliwość zadbania o jakość swoich certyfikatów, uporządkowanie ścieżek awansu zawodowego, zaplanowanie swojego rozwoju. Pracodawcy wiedzą, że istotne będą też przepływy pracowników wewnątrz sektora oraz pomiędzy sektorami, a to umożliwi jednolity system kwalifikacji. Da się w nim porównać wartość i treść wszystkich dyplomów, które zostaną zapisane w rejestrze i będą miały przypisany numer Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Pilotaż w Małopolsce



Instytut Badań Edukacyjnych realizował w Małopolsce projekt *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania* w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie. WUP posiada wieloletnie doświadczenie w zakresie kreowania polityki uczenia się przez całe życie (LLL) w regionie małopolskim. Współpracuje z KOWEZIU, Fundacją Regionów FREREF i CEDEFOP.

W ramach projektu w Małopolsce testowano rozwiązania służące tworzeniu zintegrowanego systemu kwalifikacji. Dotyczyły one:

- modelu funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;
- procesu walidacji, czyli sprawdzania kompetencji zdobytych w szko-

le i na uczelni, na kursach i szkoleniach oraz poprzez doświadczenie zawodowe;

- zapewnienia jakości w instytucjach potwierdzających kompetencje i nadających kwalifikacje;
- upowszechniania wiedzy na temat zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz promocji idei uczenia się przez całe życie.

Testowane było m.in. rozwiązanie w zakresie zgłaszania przez przedsiębiorców, instytucje branżowe oraz stowarzyszenia propozycji kwalifikacji, które zanim zostaną umieszczone w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, muszą zostać opisane zgodnie z przyjętym standardem. Opisanie kwalifikacji zajmował się zespół ekspertów. W projekcie opisano 13 kwalifikacji: Użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC, Mechatronik chłodnictwa, Eksploatacja i kierowanie pojazdem ciężarowym w transporcie krajowym i międzynarodowym, Prowadzenie wypieków w placówkach handlowych, Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości, Zarządzanie zasobami środowiskowymi w obiektach nieprzemysłowych, Trenowanie uczenia i rozwijanie osób dorosłych w organizacji, Doradztwo w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji, Zarządzanie gospodarką miejską, Zarządzanie projektami budowlanymi, Administrowanie nieruchomościami, Zarządzanie nieruchomościami, a także Trener zatrudnienia wspieranego.

W Małopolsce **testowane były także różne ścieżki walidacji**. Czym jest walidacja? To wieloetapowy proces sprawdzania, czy niezależnie od sposobu uczenia się – kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Walidacja może prowadzić do certyfikacji. Certyfikacja to z kolei proces, w wyniku którego uczący się otrzymuje od upoważnionej instytucji formalny dokument stwierdzający, że osiągnął określoną kwalifikację.

Mamy zatem do czynienia z wyraźnym wskazaniem na dokumencie wydawanym przez niezależną instytucję, co dana osoba umie lub czego nie umie, jak bardzo jest samodzielna, odpowiedzialna w swoich zadaniach, a więc czy opanowała i posiada efekty uczenia się określone dla danej kwalifikacji.

Potwierdzanie kompetencji uzyskanych drogą nieformalną i pozaformalną to możliwość potwierdzania efektów uczenia się w momen-

cie, gdy nie zdobyło się ich w procesie kształcenia formalnego, a więc w szkole lub na uczelni.

Zintegrowany system kwalifikacji wymagał będzie zapewnienia jakości, dlatego **w pilotażu symulowane były rozwiązania, które tę jakość mają zapewnić**. Organizacje, które będą chciały prowadzić proces walidacji, poddawane będą weryfikacji / ewaluacji zewnętrznej przez upoważnione do tego instytucje.

Wartością prowadzonego w Małopolsce pilotażu jest fakt, że tworzone rozwiązania były konsultowane z Małopolskim Partnerstwem na rzecz Kształcenia Ustawicznego, które obecnie liczy 142 członków (instytucji rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz przedsiębiorców).

W pilotażu stworzone zostało narzędzie, które będzie pomocne w identyfikacji i dokumentowaniu efektów uczenia się (bilans kompetencji).



Bilans kompetencji – metoda do oceny kompetencji

Dzięki pilotażowemu programowi w Małopolsce eksperci wypracowali metodę, która pozwala identyfikować i dokumentować efekty uczenia się.

Bilans kompetencji może być wykorzystywany przez doradców zawodowych, którzy ogólnie mogą ocenić to, jakie kompetencje ktoś nabył. Mogą z niej korzystać również doradcy walidacyjni – czyli osoby, które będą sprawdzać posiadane kompetencje w procesie pozwalającym na ich potwierdzenie. Metoda została przetestowana podczas pilotażu,

który odbył się pod koniec 2014 r. Uczestniczyli w nim doradcy zawodowi, którzy testowali narzędzie na 30 kandydatach. Doradcy potwierdzili przydatność i skuteczność metody.

Czym jest bilans kompetencji? To – jak tłumaczą eksperci – metoda stworzona jako kompilacja metod jakościowych – połączenie wywiadu biograficznego oraz specyficznej struktury wywiadu behawioralnego, które prowadzone są według określonego schematu.

Metoda pozwala sprawdzić kompetencje za pomocą czterech etapów: formularza aplikacyjnego, wywiadu biograficznego, wywiadu behawioralnego oraz wypełnienia karty bilansu kompetencji.



Formularz aplikacyjny

Formularz aplikacyjny wypełniany jest po to, by dostarczyć doradcy zawodowemu jak najwięcej informacji o kandydacie. Tworząc go, eksperci starali się, by był to dokument czytelny, przejrzysty i zrozumiały dla odbiorców z różnym poziomem wykształcenia. Składa się z informacji dla kandydata, które pozwalają mu się zapoznać ze strukturą dokumentu, a także tłumaczą, czym jest proces identyfiko-

wania i dokumentowania efektów uczenia się i jakie są możliwe ścieżki uzyskania potwierdzenia własnych kwalifikacji. W formularzu są też informacje organizacyjne dotyczące zasad przystąpienia do procesu identyfikacji efektów uczenia się oraz dotyczące kwestii organizacyjnych i terminów spotkania z doradcą. Następnie kandydat musi podać swoje dane osobowe, oświadczyć, że zgadza się na przetwarzanie informacji i potwierdzić prawdziwość tych podawanych przez siebie. Kandydat podaje też cel złożenia aplikacji (bilans kompetencji, identyfikacja efektów uczenia się, uzyskanie kwalifikacji). Formularz zawiera też część, w której należy przedstawić odbytą edukację, kursy i szkolenia oraz posiadane certyfikaty i uprawnienia. Kandydat wypełnia też część dotyczącą jego doświadczenia zawodowego i pozazawodowego (np. zainteresowania, działalność w organizacjach). Umieszczona na końcu formularza lista kontrolna pomaga sprawdzić i uzupełnić dokument.

Wywiad biograficzny

Następnym etapem metody jest przeprowadzenie wywiadu biograficznego. Wywiad jest częściowo ustrukturyzowany. Prowadzący go zadaje kandydatowi wcześniej ustalone pytania, na które kandydat odpowiada własnymi słowami. Prowadzący ma też listę zagadnień, która pozwala kontrolować, czy kandydat wypowiedział się we wszystkich planowanych obszarach. Prowadzący może też zadawać dodatkowe pytania spoza listy, by uzyskać pogłębione informacje o kandydacie, może też nawiązując do odpowiedzi, przechodzić do innych zagadnień. Wywiad biograficzny przeprowadzany jest po to, by doradca jak najwięcej dowiedział się od kandydata na temat jego edukacji, doświadczeń zawodowych i doświadczeń osobistych. A wszystko po to, by zaznaczyć obszary, w których możliwe będzie określenie dalszych kompetencji kandydata.

Wywiad behawioralny

W trzecim etapie metody bilansu kompetencji przeprowadzany jest wywiad behawioralny. To wywiad ustrukturyzowany. Na podstawie wywiadu biograficznego doradca zawodowy przygotowuje pulę pytań w formularzu behawioralnym. Formularz obejmuje trzy obszary: doświadczenie zawodowe, obszar osobisty, kluczowe doświadczenia i wy-

darzenia w życiu. Każdy z tych obszarów zawiera też pytania o sposób udokumentowania przez kandydata posiadanych kompetencji. Pytania te pozwalają uruchomić u kandydata kreatywność i motywację do kolejnego etapu procesu, jakim jest dokumentowanie efektów uczenia się.

Karta bilansu kompetencji

Ostatnim etapem jest wypełnienie karty bilansu kompetencji. Pełni ona podwójną funkcję – jest zarówno narzędziem, jak i dokumentem w procesie. Umożliwia sporządzenie zestawienia tych informacji, które zostały zebrane podczas sesji wywiadów – biograficznego i behawioralnego. Na podstawie tej karty kandydat dostaje też informacje zwrotne podsumowujące dotychczasowe części procesu. Będzie to dla niego także pomoc przy wyznaczaniu dalszych działań. Karta systematyzuje informacje dotyczące trzech obszarów: zidentyfikowania efektów uczenia się kandydata, powiązania zasobów z konkretnymi działaniami kandydata, wskazania potencjalnych dokumentów potwierdzających posiadanie danej kompetencji.

Eksperti, którzy opracowali metodę bilansu kompetencji, wskazują, że jest ona pierwotną propozycją, która powinna być dalej rozwijana i dopracowywana.

Uznawanie kompetencji metodą portfolio

Jednym ze sposobów potwierdzania posiadanych kompetencji jest metoda portfolio. Na czym polega? – wyjaśnia Beata Michalska, ekspert w projekcie Krajowe Ramy Kwalifikacji prowadzonym przez IBE.

„Opowiem na własnym przykładzie, bo w ten sposób uzyskałam brytyjski Międzynarodowy Certyfikat Treningu, Rozwoju i Uczenia się, który w Polsce funkcjonuje pod nazwą Trener biznesu.

Pierwszy krok do wykonania w tej metodzie to zastanowienie się, czy posiada się kompetencje pozwalające zdobyć określony certyfikat. Były one określone w standardzie, czyli na pewnego rodzaju liście. Było ich wymienionych około 70. Cały zawód szkoleniowca został podzielony na 6 procesów, w ramach których wymieniono konkretne kompetencje niezbędne

Jeśli przestawiałam jako dowód nagranie ze szkolenia, które przeprowadziłam, to nie była dowodem po prostu taśma z nagraniem, ale dodatkowo sporządzałam opis dowodu – notatkę, w której określałam w minutach nagrania, które kompetencje wymienione w standardzie, w których miejscach zostały spełnione. Taki sposób dokumentowania wymaga zaangażowania kandydata, który ubiega się o potwierdzenie kompetencji, ale zapewnia łatwość oceny wymaganą przez dokumenty europejskie. Potwierdzam też, że choć wtedy trochę się buntowałam, że aż tak szczegółowo muszę opisywać gromadzone dowody, to proces ten dał mi niezwykłą satysfakcję i pewność, że naprawdę posiadam wszystkie wymagane kompetencje.

W metodzie portfolio dowodem może być też opinia eksperta, na przykład raport z supervizji. Czyli gdybym nie miała nagrania dokumentującego zlecenie pracy grupowej, mogłabym przedstawić opinię eksperta, który był na moich zajęciach i może poświadczyć, że odpowiedni element szkolenia przeprowadziłam.

Każdy może sam ze swojego dorobku wybrać dokumenty potwierdzające spełnianie każdej z kwalifikacji określonej w standardzie. Ale dla kogoś, kto robi to pierwszy raz, byłaby to praca bardzo trudna. Dlatego w Wielkiej Brytanii można było skorzystać z pomocy osoby, która zawodowo się tym zajmuje – czyli z pomocy doradcy do spraw walidacji. Ja się do takiego doradcy zwróciłam. On potrafił mi powiedzieć na etapie zbierania dowodów, czy te, które gromadzę, rzeczywiście zostaną uznane przez brytyjską instytucję certyfikującą jako potwierdzenie wymaganych kompetencji. Nasza współpraca wyglądała tak, że wspólnie omawialiśmy każdy dowód i każdy z nich doradca weryfikował. W wielu przypadkach weryfikował także prawdziwość dowodu, czyli jeśli np. przyniosłam referencje od jakiejś osoby, to on potwierdzał, czy ta osoba rzeczywiście mi te referencje wystawiła. Na zakończenie całego procesu doradca napisał o mnie opinię, podobną do recenzji pracy magisterskiej – potwierdzał w niej, że wszystkie kompetencje ze standardu poprzez dowody przedstawione w portfolio są jego zdaniem potwierdzone. Wówczas całe portfolio wraz z recenzją wysłaliśmy do instytucji certyfikującej, która wyrywkowo sprawdzała jego zawartość. I po zatwierdzeniu – a tak się w moim przypadku stało – portfolio zostało mi odesłane razem z certyfikatem.

Ponieważ certyfikat metodą portfolio zdobywałam w latach 90. i nie mieliśmy jeszcze w Polsce takiego nawyku zbierania dokumentacji dotyczącej

swojego dorobku, więc skompletowanie dowodów zajęło mi bardzo dużo czasu, bo aż 3 lata. Dziś – zakładając, że osoba ubiegająca się o podobny certyfikat, posiada wszystkie kompetencje i trzeba zebrać tylko ich dowody, a nie jeszcze się douczać – myślę, że zajęłoby to komuś 9–12 miesięcy”.

Wybrane kwalifikacje opisane w ramach pilotażu

Kwalifikacja: Prowadzenie wypieków w placówkach handlowych

To nie jest trudne, bo chodzi najczęściej o pracę przy skróconych liniach produkcyjnych, a w grę wchodzi nie tyle pieczenie, co odpiek już uformowanych, półmrożonych produktów.

Mówi Lucyna Brzezińska, Tesco Polska.

— Czy prowadzenie wypieków w placówkach handlowych różni się od pracy w piekarni?



— Tak, niezależnie od tego, że np. u nas w firmie nazywamy tę rolę „piekarzem”. Żeby jednak pracować przy wypiekach w nowoczesnych placówkach handlowych, nie trzeba mieć przygotowania zawodowego takiego, jak piekarz. Wystarczy mieć tylko część takich umiejętności. Stąd nasz postulat przygotowania takiej kwalifikacji, żeby odróżnić pracowników potrzebnych w supermarketach od tych, którzy kończyli szkoły zawodowe albo zdobyli mistrzowskie dyplomy i mogą pracować w regularnych samodzielnych piekarniach lub je prowadzić.

— Co należy do obowiązków tego „niepełnego” piekarza w supermarkecie?

— Powinien znać receptury typowe dla konkretnej placówki, w której pracuje. Bo każda z sieci handlowej ma własne receptury. Do tego oczywiście musi znać całą linię produkcyjną i umieć obsłużyć jej urządzenia. To nie będzie trudne, zwłaszcza że to są najczęściej skrócone linie produkcyjne i wchodzi w grę nie tyle pieczenie, co odpiek już uformowanych, półmrożonych produktów.

Jeśli więc wchodzi w rachubę praca w dużym sklepie, typowym hipermarkecie – trzeba będzie piec bułki i ciasta. Jeśli natomiast mamy do czynienia z mniejszym sklepem, tzw. hiperkamarketem kompaktowym, będzie tu tylko odpiek gotowych produktów.

— Po co ta kwalifikacja?

— Chcielibyśmy zachęcić kandydatów do pracy, żeby zdobywali tę kwalifikację i szukali pracy w jej obrębie. Bo jest duże zapotrzebowanie na takich pracowników. Mamy na tym stanowisku niedobory kadrowe, piekarzy nie ściągniemy, bo ludzie tak wykształceni nie chcą przyjmować roli w ograniczonym zakresie. Wolą pracować na pełnych liniach produkcyjnych. Teraz bezrobotni omijają takie ogłoszenia o pracy, sądząc, że to nie dla nich, że im zabraknie kwalifikacji.

— Jakie wykształcenie jest potrzebne?

— Zawodowe właściwie żadne. Wystarczy obowiązkowa podstawowa edukacja. Taką pracę również dobrze może wykonywać człowiek po szkole zawodowej w każdym, niezwiązanym kierunku, jak absolwent wyłącznie gimnazjum.

— Jakie umiejętności się przydadzą?

— Ważna jest umiejętność współpracy, pracy w zespole. Liczy się sumienność i rzetelność oraz gotowość podążania za procedurami. Kładziemy też duży nacisk na zachowanie bezpieczeństwa pracy, ze względu na konieczność obsługi urządzeń elektrycznych.

Kwalifikacja: zarządzanie projektami budowlanymi

Menedżer budowy musi być wszechstronny, odporny na stres, dobry w negocjacjach. Nie musi być wcale budowlanцем.

Mówi Piotr Legerski, Arkada Inwestycje spółka z o.o., Kraków.

— Dla kogo pracuje zarządca projektami budowlanymi?

— To jest stanowisko stworzone pod potrzeby deweloperów lub struktury urzędowe. Chodzi o menedżera budowy, kogoś, kto dla inwestora wypracuje zysk z budowy.



— Co należy do jego obowiązków?

— Znaleźć teren pod inwestycje. Przygotować biznesplan z analizą chłonności, czyli: co można na tym terenie zrealizować, czy np. osiedle mieszkaniowe czy hotele. Potem oszacować nakłady na inwestycje, sprawdzić i przygotować wyliczenie kosztów oraz zająć się marketingiem. Jeżeli obliczenia wykażą, że inwestycja ma szansę i właściciel do niej przystąpi, zadaniem menedżera budowy będzie rozpocząć przygotowania do tej inwestycji. Wystąpi o warunki do zabudowy, rozpocznie i przeprowadzi konkurs na projekt. Rozpocznie procedury uzyskiwania pozwolenia na budowę, będzie

nadzorował jej realizację. Zakończy protokołem odbioru przez nadzór budowlany gotowej inwestycji.

— Trochę dużo jak na jednego człowieka.

— Ale ja to robię na trzech budowach jednocześnie. I jestem samoukiem – z wykształcenia jestem chemikiem. Wielu menedżerów dużych budów, to ludzie, którzy nie kształcili się na budownictwie. Znam marketingowców, lekarzy i nauczycieli, którzy się tym zajmują z dużym powodzeniem.

— Po co ta kwalifikacja?

— Żeby inwestor wiedział, czego się spodziewać po kandydacie na menedżera budowy. Żeby nie musiał podejmować ryzyka, a potem się przekonywać na własnej skórze, że jakiś np. budowlaniec nie poradził sobie z marketingiem albo odwrotnie. Ta kwalifikacja zresztą jest taką przepustką dla ludzi już pracujących na budowach kilka lat z pensji 4 tys. zł miesięcznie na ponad 10 tys. zł.

— Jaki musi być menedżer budowy?

— Wszechstronny, nie da się ukryć. Musi znać prawo budowlane i cywilne, umieć szacować koszty, znać się na technikach negocjacyjnych oraz na marketingu. No i musi być bardzo odporny na stres i umieć pracować pod presją czasu.

Menedżera budowy powinna też cechować duża wyobraźnia – musi rozplanować działania w taki sposób, żeby nie było przestoju, żeby wszystko się toczyło zgodnie z prawem, ale też jak najszybciej. Trzeba dobrze znać szczegóły, żeby poukładać odpowiednio poszczególne etapy pracy. No i doskonale orientować się w procedurach administracyjnych.

— Jakie wykształcenie jest potrzebne?

— Moim zdaniem wyższe magisterskie. Choć w tej chwili wielu wśród nas ma wykształcenie średnie, więc wtedy już na pewno techniczne. Jednak nie wyobrażam sobie powierzać swój majątek komuś, kto zrobił tylko licencjat. Nawet jeśli – co wiem – Francuzi twierdzą, że do tego wystarczy znać podstawy pisania i czytania. Nie wiem jednak, jak ostatecznie zostanie to zapisane w projekcie kwalifikacji.

— Co panu, chemikowi, pomogło wdrożyć się w tę pracę?

— Inteligencja. Zaczynałem jako spółdzielca w latach 80., jeszcze na studiach, teraz jestem deweloperem, prowadzę z żoną i czterema współpracownikami firmę która wykonuje zlecenia np. na wielorodzinne obiekty i osiedla.

Kwalifikacja: kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości

W Polsce częste jest zdanie, że sprzątać każdy potrafi. I oczywiście lekceważy się tę pracę. Niesłusznie. To praca coraz bardziej wymagająca i skomplikowana.

Mówi Ewa Szuba z Aspen Res sp. z o.o.

— Czym kierowanie małymi zespołami sprzątającymi różni się od kierowania w ogóle?

— W małej grupie zawsze jest potrzebna osoba, która zarządzi i będzie pośrednikiem pomiędzy klientem a pracownikiem, ale jednocześnie będzie również osobą wykonującą te usługi. To często jest niewdzięczne zadanie: zarządzanie i jednocześnie wykonywanie tych samych zadań, których wykonania oczekuje się od swoich podwładnych. Ale w małych grupach tak jest – szef pracuje na równi z całym zespołem, zwłaszcza kiedy się zdarzy nieobecność jakiegoś pracownika. W dużej grupie wystarczy zarządca, kierownik, nie musi odgrywać podwójnej roli, nie musi mieć tych konkretnych umiejętności zawodowych związanych ze sprzątnięciem.



— To osoba sprzątająca ma inne umiejętności niż szef takiego zespołu?

— Zdecydowanie tak, często potrzebuje wiedzy specjalistycznej. Nasza firma np. obsługuje szpitale i przychodnie zdrowia – to nie jest takie sobie ot sprzątnięcie. Trzeba znać zasady bezpieczeństwa, wiedzieć, jakie reguły stosować w której sali, np. obsługiwać duże maszyny sprzątające.

— Proszę nie mówić, że to jest skomplikowane...

— W Polsce częste jest zdanie, że sprzątać każdy potrafi. I oczywiście

cie lekceważy się tę pracę. Niesłusznie. Z maszyn sprzątających: frotrek, polerek do mycia podłóg coraz częściej korzystamy, zwłaszcza kiedy sprzątamy duże powierzchnie. I są coraz bardziej skomplikowane. Ich obsługa nie wymaga może ukończenia studiów, ale naprawdę trzeba się na tym znać. Jak ustawić, wyregulować np. gumy i pady, żeby nie zostawić śladów albo żeby nie zostawić wody. Jakich końcówek użyć od mycia powierzchni w zależności od tego, z czego jest zrobiona – inaczej czyścimy gumę, inaczej kamień albo kafelki. A właśnie kierowników małych zespołów przygotowuje się w taki sposób do pracy, żeby umieli przeszkolić pracowników, a w razie czego ich zastąpić.

— Co muszą umieć jako pracownicy?

— Znać techniki sprzątania i utrzymania czystości. Wcale to nie jest banalne, biorąc pod uwagę np. sprzątanie dużych powierzchni albo pomieszczeń o specjalnym przeznaczeniu, jak np. sale operacyjne. Oprócz tego trzeba umieć odpowiednio dobrać chemię, a to znaczy mieć świadomość, jakie mogą zajść reakcje chemiczne pomiędzy różnymi środkami, w jakich proporcjach należy je mieszać i co takie środki mogą zrobić z posadzką. Znam sytuacje zagazowania obiektów z powodu złego użycia środków czyszczących. Znam zniszczone posadzki, bo zastosowano zły środek albo niewłaściwą mieszankę. Odpowiedzialność, również materialna, spadnie na właściciela firmy. Dlatego musi mieć dobrze przygotowanych kierowników, tych, którzy bezpośrednio mają do czynienia z pracownikami sprzątającymi.

— Czego się od nich wymaga w roli kierowników?

— Umiejętności zarządzania grupą, zaplanowania i rozdzielanie pracy. Muszą umieć sporządzić dokumentację z wykonanego zlecenia, podpisują umowy o pracę. Do tego znać przepisy BHP, na nich spoczywa obowiązek odpowiedniego zachowania w ewentualnych wypadkach. Są też szkoleni produktowo – czyli jakich środków mają używać, a także z gospodarki magazynowej – co i w jaki sposób zamawiać, kupować i przechowywać. Kierownik reprezentuje również firmę przed klientem. Musi więc umieć racjonalizować usługi, czyli wiedzieć, na jakie ustępstwa można się zgodzić – klienci, jak wiadomo, chcą nadmiernie oszczędzać – a na jakie nie mogą, bo np. nie wystarczy im godzin czy ludzi.

— Jakie wykształcenie jest potrzebne?

— Wystarczy zawodowe. Mamy takich kierowników, radzą sobie świetnie i awansują. Najwięcej problemów stwarza matematyka – tu trzeba umieć kalkulować, liczyć roboczogodziny, pilnować kosztów, żeby się nie okazało np. że podjęte zadanie jest nierentowne.

Kwalifikacja: użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC

Praca na klasycznych urządzeniach polegała na dobrej znajomości urządzenia i umiejętnościach manualnych. Dzisiaj wystarczy włączyć przycisk i dopilnować prawidłowego przebiegu procesu produkcji.

Mówi Tomasz Plebański z Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie.

— O jakie urządzenia chodzi?

— Chodzi o coraz powszechniej używane maszyny sterowane komputerowo – skrót pochodzi od angielskiego *Computerized Numerical Control Mashines*. Mamy tu cały szereg urządzeń, w wielu dziedzinach przemysłu. Od zwykłej, podstawowej tokarki, na której wycinamy jakies milimetrowe detale, przez plotery po wielkie obrabiarki stosowane w przemyśle, np. kolejowym czy stoczniowym. Te urządzenia obrabiają metale, drewno, plastik, nawet półfabrykaty, jak np. betonowe elementy używane w budownictwie. W naszym centrum akurat szkolimy na tokarkach i frezarkach, podstawowych obrabiarkach skrawających.

— Czym się różni praca operatora obrabiarek CNC od pracy tokarza czy frezera na tradycyjnych urządzeniach?

— Praca na klasycznych urządzeniach polegała na dobrej znajomości urzą-



dzenia i jego możliwości. Tokarz dostawał techniczny rysunek wykonawczy i na jego podstawie dobierał narzędzia, ustawiał urządzenie i wycinał zamówiony element. Np. gdyby miał wyprodukować pionek szachowy, dostałby to na rysunku wraz z wymiarami i sam ręcznie ustawiłby tokarkę, żeby wyszedł odpowiedni kształt i rozmiar pionka. Potem sam zmierzyłby, czy produkt pasuje idealnie do zamówienia. Dużo więc zależałoby od jego decyzji oraz od jego zdolności manualnych. W nowoczesnych urządzeniach CNC nie polega się już tak bardzo na precyzji ludzkiej pracy, ale ustawia się wszystko cyfrowo, w programach komputerowych. Program wgrywa się do obrabiarki i potem tylko włącza ją do pracy, a już urządzenie samo dobiera narzędzia ich rozmiary i kolejność wykonywanych czynności. To znaczy, że urządzeniem steruje operator, ale to program decyduje o szczegółach.

— To znaczy że operatorzy dzisiaj muszą umieć znacznie mniej niż ci klasyczni tokarze czy frezerzy?

— Zależy, o jakim poziomie zaawansowania mówimy. W przypadku operatorów maszyn sterowanych numerycznie możemy mieć takiego pracownika, który ograniczy się do włączenia przycisku i przypilnowania, żeby cały proces dobiegł prawidłowo do końca. W takim razie jego umiejętności muszą być naprawdę niewielkie. Ale są też operatorzy, którzy potrafią wprowadzić program, mocują materiał i dobierają narzędzia. Zasadniczo operator nie programuje, robi to technolog przy komputerze. Ale zdarza się, że pomiar końcowy wykazuje nieścisłości, np. nasz pionek szachowy ma nie 2 cm, ale 2,2 cm. Wtedy doświadczony operator wprowadza korektę do programu i weryfikuje ustawienia narzędzi. Do takiej pracy trzeba więcej umiejętności niż przy klasycznych obrabiarkach, ale innego rodzaju – np. znajomości języka programowania.

— Jakie umiejętności powinni mieć zaawansowani operatorzy CNC?

— Podzieliłbym je na dwie części: przygotowanie urządzenia do realizacji procesu oraz wykonanie zadania. W każdym jest kilka elementów, m.in. znajomość przepisów BHP i ppoż., umiejętność odczytania rysunku i znajomość kodu języka programowania oraz oczywiście znajomość urządzenia, dostępnych narzędzi i materiałów do produkcji. Operator jest także odpowiedzialny za bieżącą konserwację urządzeń.

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.

www.ibe.edu.pl