

2 / 2021

KWARTALNIK

Z I N T E G R O W A N Y S Y S T E M K W A L I F I K A C J I



**ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI**



Redaktor prowadzący:
Tomek Orszulak
Urszula Szulc

Redaktor merytoryczny:
Maciej Tauber

Redakcja językowa:
Elżbieta Łanik
Monika Niewielska
Iwona Stachowicz

Projekt graficzny i skład:
Marta Rydz-Domańska
Wojciech Maciejczyk

Grafika na okładce:
© Kul | rawpixel.com

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa 2021

Wydawca:
Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. +48 22 241 71 00
www.ibe.edu.pl

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

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Spis treści

Maciej Tauber	
Zintegrowany System Kwalifikacji spod znaku jakości i dialogu	4
Paweł Florek	
Kwalifikacje przeciwpożarowe realnym wsparciem bezpieczeństwa Polaków	6
Wręczono certyfikaty potwierdzające uzyskanie kwalifikacji	9
Michał Sztuba	
Gruntowanie wiedzy – po co i dla kogo?	10
Tomek Orszulak	
ZSK rośnie w siłę. Kwalifikacji rynkowych stale przybywa	12
Michał Nowakowski	
Open Badges, czyli jak edukacja dogoni gospodarkę	14
Helena Anna Jędrzejczak	
W badaniach wypadamy źle, ale jest światełko w tunelu	16
Marta Petelewicz, Julita Pieńkosz, Karol Sobestjański	
Czy dorośli się uczą? Pierwsze wnioski z badania IBE	18
Elżbieta Strzemieczna	
Narzędzia pomocne przy opisywaniu kwalifikacji	21
Marcin Trepczyński	
Moja Walidacja kontra papier	23

Maciej Tauber

Zintegrowany System Kwalifikacji spod znaku jakości i dialogu

Certyfikaty cenione przez pracodawców? Oczywiście! To certyfikaty ze znakiem Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Już na podstawie wstępnej analizy informacji dostępnych w internecie można stwierdzić, jakie certyfikaty są obecnie atrakcyjne z punktu widzenia pracodawców. **Listę otwierają oczywiście międzynarodowe certyfikaty językowe**, zaraz za nimi są certyfikaty z branży IT, zarządzania projektami, finansowe oraz coachingowe. Nasuwa się pytanie: co wyżej wymienione dokumenty mają ze sobą wspólnego oprócz tego, że nadawane są przez uznane międzynarodowe organizacje branżowe? Otóż częsta odpowiedź pracodawców brzmi: tych certyfikatów nie można zbyt łatwo zdobyć. Egzaminy prowadzące do ich uzyskania trwają nierzadko parę dni, a dobre przygotowanie się do nich zajmuje kandydatom kilka, a nawet kilkanaście miesięcy.

Co zatem wyróżnia uznane międzynarodowe certyfikaty i decyduje o ich popularności? Jakość. Na jej straży stoją wspomniane już międzynarodowe organizacje branżowe, w których interesie na pewno nie leży powszechne „rozdawnictwo” certyfikatów. Czy poziom trudności zdobycia takich dokumentów odstrasza potencjalnych kandydatów? Raczej nie. Czy powoduje on, że model biznesowy owych organizacji jest zagrożony? Odpowiedź ponownie brzmi: nie. **Czy kompetencje, które te certyfikaty potwierdzają, są zgodne z potrzebami branży? Zdecydowanie tak.**

ZSK w kontrze do „rozdawnictwa” certyfikatów

Dlaczego zatem, kiedy na licznych spotkaniach dotyczących ZSK przedstawiamy założenia tego systemu i mówimy o jakości oraz o tym, że do uzyskania certyfikatu niezbędne jest potwierdzenie przez kandydata wszystkich efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, słyszymy w odpowiedzi, że to bez sensu? Że będzie to trwało za długo, a niepowodzenia będą zniechęcać do dalszych starań o zdobycie kwalifikacji

w ZSK? Trudno nie zauważyć pewnej niespójności w obszarze wnioskowania.

Zintegrowany System Kwalifikacji to około 260 000 wyników w popularnej wyszukiwarce internetowej. W ciągu ostatnich 5 lat najczęściej to hasło wpisywano w przeglądarki w dwóch województwach – mazowieckim i małopolskim. ZSK to nie tylko kwalifikacje cząstkowe – rynkowe, z którymi często nasz krajowy system jest identyfikowany (hasło „kwalifikacje cząstkowe” generuje 15 300 wyników, a hasło „kwalifikacje rynkowe” zaledwie 5 500). ZSK to również kwalifikacje pełne (21 400 wyników) oraz kwalifikacje uregulowane (zaledwie 904 wyniki).

Jeszcze nie tak dawno w ZSK było tylko 100 kwalifikacji rynkowych, ale ta liczba już się zmieniła. [W 2021 roku do systemu trafiły kolejne kwalifikacje z perspektywicznych branż](#). Przykłady można mnożyć – od tych dotyczących edukacji zdalnej, rozwoju firmy czy gastronomii – po bardzo ważną kwalifikację „Pomocnik lakiernika”, o której szerzej piszemy w artykule [„Gruntowanie wiedzy – po co i dla kogo?”](#).

Wszystkie kwalifikacje włączone do ZSK, od dyplomu ukończenia studiów I stopnia przez certyfikat pilotowania imprez turystycznych po egzamin na prawo jazdy, są kwalifikacjami, które **wymagają faktycznego potwierdzenia posiadanych kompetencji i towarzyszy im system zapewniania jakości**. Jego celem jest zapobieganie zjawisku „rozdawnictwa” certyfikatów. Zainteresowanie takimi kwalifikacjami w różnych sektorach wzrasta – właśnie wręczono [pierwsze certyfikaty z branży ochrony przeciwpożarowej](#). W ZSK udoskonalamy również narzędzia pomocne przy opisywaniu kwalifikacji oraz pracujemy nad nowoczesnymi rozwiązaniami – aplikacją [Moja Walidacja](#) czy systemem [Odznaka+](#), opartym na [mikropoświadczeniach w standardzie Open Badges](#).



Przejrzysta komunikacja w obszarze kompetencji

Często w dyskursie publicznym pojawia się postulat, że na polskim rynku pracy, ale również i w edukacji, konieczne jest przywrócenie dialogu pomiędzy rządem a stroną społeczną, tj. pracodawcami a stroną związkową. W mojej ocenie największą wartością, jaką Zintegrowany System Kwalifikacji może ofiarować biznesowi, jest przede wszystkim **przejrzysta komunikacja w obszarze kompetencji**.

W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji przedsiębiorcy mają ogromną rolę do odegrania. Mogą stać się prawdziwym motorem zmian i fundamentem świadomego kształtowania umiejętności niezbędnych dla coraz lepszego funkcjonowania gospodarki teraz i w przyszłości. Jeżeli ma to być proces, który będzie wzbogacany doświadczeniem różnych uczestników rynku pracy, oparty na dialogu, to **potrzebujemy w tym celu podejścia systemowego**. Takim podejściem jest właśnie ZSK.

O autorze:

Absolwent Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego. Z pasji od ponad 10 lat nauczyciel akademicki w Centrum Europejskim UW oraz hokeista reprezentujący barwy 3-ligowej Torpedy Warszawa. Od sześciu lat ekspert w Instytucie Badań Edukacyjnych oraz lider projektu „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju”. Od 2020 r. członek Rady do Spraw Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kultury Fizycznej przy Ministerstwie Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu. Od 2021 r. członek Rady Interesariuszy Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego i Wydziału Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego dla kierunku europeistyka.

Paweł Florek

Kwalifikacje przeciwpożarowe realnym wsparciem bezpieczeństwa Polaków

Nowe kwalifikacje rynkowe w ochronie przeciwpożarowej to nie tylko nowa jakość na rynku edukacji, ale również szansa na uratowanie wielu ludzkich istnień.

W 2017 r. Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpowozarowej im. Juliusza Tuliszkowskiiego – Państwowy Instytut Badawczy podjęło decyzję o powołaniu wewnętrznego zespołu ds. opracowania nowych kwalifikacji rynkowych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) w zakresie technicznych zabezpieczeń w ochronie przeciwpożarowej. Punktem wyjścia do rozpoczęcia prac we współpracy z ekspertami Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) były wyniki ankiety pracowni badania rynku i opinii społecznej IPSOS, zleconej przez ministra spraw wewnętrznych i administracji.

Wyniki „Badania dot. zagrożenia pożarowego oraz zatruc tlenkiem węgla i dymem” są pesymistyczne. Pokazały one liczne problemy, w tym brak wiedzy w społeczeństwie na temat występujących zagrożeń, jakimi są pożary, wybuchy gazu oraz zatrucia tlenkiem węgla, a także sposobów ich zapobiegania. Szczególną uwagę zwracał odsetek respondentów (41%) deklarujących umiejętność rozpoznania tlenku węgla, w mniejszych miejscowościach odsetek ten był wyższy. W dużych miastach wynosi on 26%, natomiast wśród mieszkańców wsi aż 48%. Wśród badanych dominowało fałszywe przekonanie, że tlenek węgla, potocznie zwany czadem, można rozpoznać po zapachu – co stwierdziło aż 53% ankietowanych. Niepokojące, że zaledwie co piąty respondent wskazywał, że czad można wykryć za pomocą specjalnych czujek. Prawie co drugi pytany docenił przydatność czujek dymu lub czadu (45%). Jedna czwarta badanych twierdziła, że dla uchronienia się przed pożarem wystarczy być uważnym (28%). Takie

podejście najczęściej deklarowały osoby z najniższym wykształceniem. Tylko co dziesiąty badany uważał, że należałoby posiadać gaśnicę bądź inne urządzenie gaśnicze w domu. Ogółem posiadanie czujek dymu i czadu zadeklarowało zaledwie odpowiednio 18% i 17% badanych¹.

Ofiary pożarów w Polsce

Należy podkreślić, że tlenek węgla jest śmiertelnie trującym, bezbarwnym i bezwonnym gazem, którego nie sposób zidentyfikować za pomocą ludzkich zmysłów. Jedynie czujka CO (tlenku węgla) może wykryć obecność tego gazu w stężeniu zagrażającym ludzkiemu życiu lub zdrowiu. Brak wiedzy dotyczącej zagrożeń w postaci czadu oraz pożaru przekłada się na statystyki – średnio aż **80% wszystkich ofiar pożarów w Polsce to osoby, które poniosły śmierć we własnym mieszkaniu lub w domu**. Obiekty mieszkalne stanowią w Polsce jedyną kategorię obiektów budowlanych zwolnionych z prawnego obowiązku stosowania jakichkolwiek systemów zabezpieczeń przed pożarem.

Kolejnym powodem podjęcia wyzwania przez CNBOP-PIB w postaci opracowania nowych kwalifikacji rynkowych z zakresu zabezpieczeń i ochrony przeciwpożarowej były **statystyki przedstawiające odsetek niesprawnych instalacji** bezpieczeństwa pożarowego w obiektach, w których doszło do pożaru. Statystyki te systematycznie są publikowane przez Biuro Rozpoznawania Zagrożeń Komendy Głównej Państwowej Straży

¹ „Badania dot. zagrożenia pożarowego oraz zatruc tlenkiem węgla i dymem” (IPSOS dla MSWiA, październik 2016).

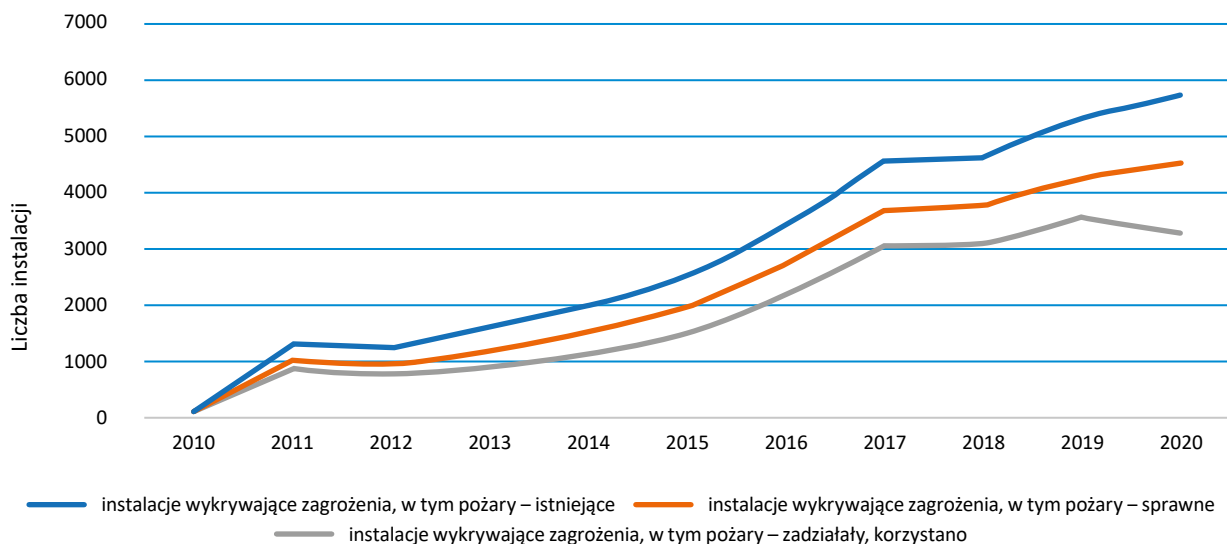
Pożarnej. Z przedmiotowej analizy danych zawierających procentowe wartości istniejących, sprawnych oraz działających rodzajów instalacji przeciwpożarowych tylko w tych obiektach, w których doszło do pożaru, wynika, że w 2017 r. niesprawnych było: 20% instalacji odpowiadających za wczesne wykrywanie i alarmowanie o zagrożeniu w postaci pożaru, 18% instalacji odpowiadających za zdalną transmisję alarmu, 49% instalacji gaśniczych, 40% instalacji odpowiadających za oddymianie oraz aż 54% hydrantów wewnętrznych i zaworów hydrantowych. W roku 2020 wartości procentowe dla wymienionych rodzajów niesprawnych instalacji wynosiły odpowiednio: 21%, 23%, 54%, (wzrost) oraz 36% i 49% (spadek).

Przepisy przeciwpożarowe czy techniczno-budowlane **nie określają szczegółowo, jakie konkretnie**

kwalifikacje powinny posiadać osoby, które projektują, instalują i konserwują (serwisują) zabezpieczenia przeciwpożarowe w obiektach budowlanych. Jakość świadczonych usług w tym zakresie, w konsekwencji braku szczegółowych wymogów kwalifikacyjnych, może stanowić jedną z podstawowych przyczyn tak wyraźnego odsetka instalacji przeciwpożarowych, które z powodu niewłaściwego zaprojektowania, montażu i serwisu, nie zadziałały w sytuacji zagrożenia. Ujawnione potrzeby w tym zakresie są zatem bardzo duże.

Na wartości procentowe niesprawnych instalacji w pewnym stopniu może mieć wpływ systematyczny przyrost nowych obiektów budowlanych, a co za tym idzie liczba istniejących instalacji. Dynamikę wskazującą na wzrost liczby nowych obiektów i urządzeń obrazuje poniższy wykres.

Liczba instalacji bezpieczeństwa pożarowego w latach 2010–2020



Kwalifikacje rynkowe w zakresie ochrony przeciwpożarowej

Dla zespołu ekspertów CNBOP-PIB i IBE powyższe przesłanki stanowiły **główną motywację do podjęcia wyzwania** w postaci opisu i włączenia siedmiu nowych kwalifikacji rynkowych w zakresie projektowania, montażu i konserwacji zabezpieczeń przeciwpożarowych. Rezultatem podjętych prac było opracowanie i włączenie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji następujących kwalifikacji rynkowych:

- Montaż i konserwacja autonomicznych czujek: tlenku węgla, dymu, ciepła i gazu; **PRK 2**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie drugim Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji
- Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – dźwiękowe systemy ostrzegawcze (DSO); **PRK 3**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie trzecim Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

- Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – stałe urządzenia gaśnicze gazowe (SUG-G); **PRK 3**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie trzecim Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji
- Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – systemy sygnalizacji pożarowej (SSP) i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi; **PRK 4**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie czwartym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji
- Projektowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – dźwiękowe systemy ostrzegawcze (DSO); **PRK 6**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie szóstym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji
- Projektowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – systemy sygnalizacji pożarowej (SSP) i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi; **PRK 6**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie szóstym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji
- Projektowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – stałe urządzenia gaśnicze gazowe (SUG-G); **PRK 6**
Kwalifikacja cząstkowa na poziomie szóstym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

Młodzi ludzie, wykwalifikowani w zakresie profesjonalnego montażu i konserwacji autonomicznych czujek wczesnej detekcji takich zagrożeń jak pożar, ulatniający się gaz czy tlenek węgla, są niezwykle potrzebnym w kraju zasobem kadrowym. Osoby przeszkolone i certyfikowane na podstawie nowej kwalifikacji **będą mogły również świadczyć usługi na rzecz osób niesamodzielnych**, które z powodów różnych dysfunkcji (np.: niepełnosprawność, demencja) nie są zdolne do zakupu odpowiedniej czujki oraz samodzielnej jej instalacji we własnych mieszkaniach lub w domach.

Dlatego nowe kwalifikacje rynkowe w ochronie przeciwpożarowej oraz wykwalifikowany personel, który potwierdził swoją wiedzę, umiejętności oraz kompe-

tencje społeczne, to w istocie nie tylko nowa jakość na rynku edukacji, ale również **szansa na uratowanie wielu ludzkich istnień**.

O autorze:

Pracownik Działu Wsparcia i Audytów w CNBOP-PIB oraz inspektor ochrony przeciwpożarowej. Absolwent Wydziału Prawa SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego w Warszawie, gdzie ukończył studia na kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne. Współautor siedmiu nowych kwalifikacji z zakresu projektowania, montażu i konserwacji zabezpieczeń przeciwpożarowych włączonych do ZSK, a także pomysłodawca kwalifikacji dotyczącej montażu i konserwacji autonomicznych czujek. W CNBOP-PIB od sześciu lat realizuje zadania w zakresie projektów naukowo-badawczych.

Wręczono certyfikaty potwierdzające uzyskanie kwalifikacji

W siedzibie Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpozarowej w Józefowie wręczono certyfikaty potwierdzające zdobycie kwalifikacji „Montaż i konserwacja autonomicznych czujek: tlenku węgla, dymu, ciepła i gazu”.

Uroczystość wręczenia odbyła się 28 maja 2021 r. Dokumenty otrzymało 15 druhen i druhów Ochotniczej Straży Pożarnej w Józefowie oraz 10 uczniów z klasy logistycznej z innowacją strażacko-ratowniczą z Zespołu Szkół nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Otwocku. Wręczenie certyfikatów poprzedziła pilotażowa walidacja wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, przeprowadzona zgodnie z opisem kwalifikacji rynkowej „Montaż i konserwacja autonomicznych czujek: tlenku węgla, dymu, ciepła i gazu”.

W ramach wydarzenia podpisano również list intencyjny potwierdzający wolę wzajemnej współpracy

w zakresie planowania i organizacji nowej oferty kształcenia praktycznego, a także formalnego potwierdzenia zdobytej wiedzy, umiejętności i kompetencji przez młodzież uczącą się w Zespole Szkół nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Otwocku w oparciu o nowe kwalifikacje rynkowe.

List sygnowali: starosta otwocki Krzysztof Szczegielniak, dyrektor Zespołu Szkół nr 2 w Otwocku Monika Chudek oraz dyrektor CNBOP-PIB st. bryg. dr inż. Paweł Janik.



[Zobacz nagranie z wręczenia certyfikatów](#)

Michał Sztuba

Gruntowanie wiedzy – po co i dla kogo?

Pomocnik lakiernika, lakiernik samochodowy, a może przemysłowy – nowe kwalifikacje rynkowe.

Branża lakiernicza od lat zmagają się z wieloma trudnościami, w tym m.in. z brakiem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Popularność zawodu lakiernika spada, coraz mniej młodych ludzi decyduje się na edukację w tym kierunku. Deficyt wykształconej kadry na rynku pracy jest już tak duży, że wiele zakładów zatrudnia osoby bez odpowiednich kompetencji i bierze na siebie ciężar przyuczenia ich do zawodu. Dlaczego tak się dzieje? Co jest przyczyną spadku zainteresowania wykonywaniem zawodu lakiernika?

Powodów jest kilka. Jednym z nich jest obecny stan systemu szkolnictwa, który nie nadąża za zmianami na rynku lakiernictwa. Szybki rozwój nowych technologii, rosnąca popularność nowoczesnych rozwiązań oraz pojawiające się kolejne wymagania sprzętowe czy ekologiczne w branży sprawiają, że do prowadzenia efektywnego procesu kształcenia potrzebne są odpowiednie inwestycje, a nie wszystkie szkoły mogą sobie pozwolić na takie wydatki. Mowa tu m.in. o wyposażeniu placówki w specjalistyczne kabiny lakiernicze, zaaranżowanie odpowiednich stref przygotowawczych, zakup nowoczesnych materiałów oraz sprzętu do ich aplikacji. Dodatkowo dynamiczny rozwój lakiernictwa od strony chemicznej pociąga za sobą konieczność aktualizacji wiedzy nauczycieli i wykładowców oraz prowadzenia dla nich odpowiednich szkoleń.

Firma NOVOL od wielu lat wspiera szkoły w tym zakresie. Dbamy o to, aby poziom wykształcenia uczniów w dziedzinie lakiernictwa był jak najwyższy. Zdajemy sobie sprawę z tego, że do profesjonalnej obsługi lakierniczej niezbędne są nie tylko nowoczesne materiały, ale również odpowiednie kompetencje pracowników. Tylko suma tych dwóch czynników gwarantuje najwyższy poziom wykonanych prac. Dlatego oferujemy cykliczne szkolenia dla nauczycieli, a dla uczniów – pokazy oraz prezentacje nowoczesnych technologii. Firma NOVOL uczestniczy także

w różnych projektach, organizowanych przez szkoły w ramach zajęć, np. odrestaurowywanie pojazdów zabytkowych, budowa nowoczesnych ekologicznych pojazdów (np. solarnych, elektrycznych). Wiemy, jak ważna jest odpowiednia edukacja, która jest niezbędna do tego, by nadążyć za obecnymi trendami na rynku lakierniczym.

Warto w tym miejscu wspomnieć o Ogólnopolskim Turnieju Młodego Lakiernika. Jest to coroczna impreza, która ma na celu rozpowszechnianie i propagowanie zawodu lakiernika. Młodzi adepci mają możliwość sprawdzenia się w wielu konkurencjach, a najlepsi otrzymują wartościowe nagrody. Często są to narzędzia i urządzenia, które mogą później wykorzystywać w dalszych pracach. Te inicjatywy odbywają się w ramach Akademii NOVOL, która ma służyć rozwojowi szkolnictwa zawodowego w naszym kraju.

W trakcie prowadzenia tych wszystkich projektów zauważyliśmy, że warto podjąć kolejne działania, które mogą pomóc w podniesieniu wiedzy i umiejętności specjalistycznych osób zatrudnionych w branży lakierniczej, a także w zebraniu i uporządkowaniu wymagań na konkretnych stanowiskach. W ten sposób chcemy wspomóc pracodawców w procesie rekrutacji – by mieli pewność, że wybrana osoba spełnia kryteria potrzebne do wykonywania określonych zadań i zadbą o odpowiednią jakość świadczonej pracy. Naszym celem było także umożliwienie pracownikom podniesienia swoich kompetencji i udokumentowania ich, co – wiadomo – przekłada się później na wysokość wynagrodzenia. W związku z tym przystąpiliśmy do przygotowania opisu kwalifikacji oczekiwanych przez branżę lakierniczą, które w sposób szczegółowy zawierają wymagania, jakie powinien spełniać pracownik na danym stanowisku. Dzięki tym opisom wiadomo, co należy wiedzieć i umieć, aby przygotować auto do lakierowania, polakierować je, a co, by dobrać odpowiednią technologię.

Analizując rynek pracy i zbierając opinie w środowisku lakierniczym, doszliśmy do wniosku, że najpilniejsze dla branży jest przygotowanie opisu trzech kwalifikacji:

- Przygotowywanie pojazdów do lakierowania naprawczego – pomocnik lakiernika;
- Przeprowadzenie procesu renowacji i naprawy powłoki lakierowej – lakiernik samochodowy;
- Lakierowanie w lakierniach przemysłowych – lakiernik przemysłowy.

Wydaje nam się, że w tej chwili te trzy kwalifikacje co najmniej w 80% pokrywają zapotrzebowanie rynku pracy na poszczególne umiejętności w obszarze lakiernictwa samochodowego i przemysłowego. Dodam, że cały proces tworzenia nie był prosty, gdyż wymagał dłuższych dyskusji ze specjalistami. Na szczęście zawsze mogliśmy liczyć na wsparcie ekspertów, w tym z Instytutu Badań Edukacyjnych oraz Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Należy tu podkreślić, że olbrzymią rolę przy tworzeniu opisu kwalifikacji odegrali również sami pracodawcy. Wszystkie wytyczne były z nimi dokładnie konsultowane, tak aby opisane kwalifikacje mogły jak najlepiej odpowiedzieć na wyzwania rynku. Pod koniec procesu opisywania przedstawiciele wybranych firm z branży opiniowali wszystkie kwalifikacje – dało nam to pewność, że niczego ważnego nie przeoczyliśmy i wszystkie ważne wymagania zostały uwzględnione.

Podczas sporządzania opisu kwalifikacji należy pamiętać również o wymaganiach, które powinna spełniać

instytucja certyfikująca (IC). To ona będzie przeprowadzać walidację, czyli proces sprawdzenia wiedzy i umiejętności osoby starającej się o uzyskanie kwalifikacji. Zgodnie z założeniem ZSK wybór miejsca certyfikacji nie powinien mieć wpływu na wynik walidacji – wszystkie IC muszą zapewnić określone w opisie warunki, czyli np. – odpowiedni sprzęt, materiały, a także wykwalifikowaną kadrę oceniającą. Tylko w ten sposób można mieć pewność, że osoba posiadająca daną kwalifikację zdobyła wystarczające wykształcenie i jest dobrze przygotowana do wykonywania zawodu lakiernika samochodowego, przemysłowego lub jego pomocnika.

Prace nad tworzeniem opisu kwalifikacji zajęły około 2,5 roku. Mam nadzieję, że związany z tym ogromny wysiłek firmy NOVOL przełoży się w przyszłości na poprawę sytuacji kadrowej w dziedzinie szeroko rozumianego lakiernictwa. Korzyści wydają się niebagatelne dla naprawdę wielu grup – pracowników, pracodawców, producentów chemii samochodowej, przedsiębiorców współpracujących z branżą, a także samych klientów.

O autorze:

Z wykształcenia chemik, wykładowca. Od ponad 14 lat pracuje w firmie Novol. W Laboratorium Badawczo-Rozwojowym Novol zdobywał „od środka” wiedzę na temat produktów i systemów stosowanych m.in. w lakiernictwie. Od kilku lat jest trenerem w Pionie Szkoleń, a obecnie również Koordynatorem Projektów Szkoleniowych.

Tomek Orszulak

ZSK rośnie w siłę. Kwalifikacji rynkowych stale przybywa

Zintegrowany System Kwalifikacji dość szybko reaguje na trendy rynku pracy. To, w których aktualnie branżach ZSK jest najbardziej potrzebny, widać dobrze po tym, jakie kwalifikacje rynkowe zostały w ostatnim czasie włączone do systemu. Poniżej prezentujemy kilka z nich.

Jednym z głównych celów towarzyszących wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce jest opisywanie już istniejących kwalifikacji rynkowych, tworzenie nowych i włączanie ich do systemu kwalifikacji. Założenie jest proste – wzrost liczby osób, które chcą rozwijać swoje umiejętności i formalnie je potwierdzać przełoży się na poprawę sytuacji na rynku pracy. Dlatego tak ważny, dla rozwoju całego kraju, jest stały przyrost kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w ramach ZSK.

Pod koniec 2020 roku **przekroczyliśmy barierę 100 kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**. To bardzo dobra informacja dla uczniów, pracodawców, organizacji branżowych, ale przede wszystkim dla polskich pracowników. I to zarówno tych, którzy są zatrudnieni w naszym kraju, jak i planujących karierę zawodową na terenie Unii Europejskiej.

Warto odnotować, że liczba kwalifikacji rynkowych włączanych do systemu jest nadal wysoka. W 2021 roku do ZSK trafiły kwalifikacje z perspektywicznych branż. Jedną z takich kwalifikacji dotyczy nauczania zdalnego. **Umiejętności z nią związane są kluczowe w obecnych czasach**. Z uwagi na pandemię COVID-19 wiele kursów, szkoleń oraz konferencji odbywa się online. Dlatego minister edukacji i nauki włączył do systemu kwalifikację rynkową [„Nauczanie z wykorzystaniem narzędzi do nauczania zdalnego”](#).

Komunikacja i firma

Do ZSK trafiły również kwalifikacje włączone przez ministra rozwoju, pracy i technologii. Pierwsza z nich to „Koordynowanie projektów komunikacyjnych

w agencji reklamowej”. Może ona zainteresować osoby, które chcą zdobyć odpowiednie przygotowanie do zaplanowania projektu komunikacyjnego w firmie.

Druga kwalifikacja włączona przez tego samego ministra to „Doradzanie w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej”. Skierowana jest do osób zatrudnionych na stanowiskach związanych z doradztwem biznesowym. Pracownicy z taką kwalifikacją będą mogli, przy wykorzystaniu znajomości prawa oraz wymogów formalnych, skutecznie pomóc klientowi dobrać optymalną formę prowadzenia działalności do jego pomysłu biznesowego i zasobów; ponadto wesprą go w trakcie rejestrowania działalności, doradzą w opracowaniu biznesplanu oraz w oszacowaniu przychodów i kosztów; a w przypadku firm już działających – przeprowadzą analizę zasobów oraz otoczenia, zidentyfikują problemy i zarekomendują działania naprawcze, w tym w zakresie procesów przekształceń własnościowych.

Wspomnieć tu należy o jeszcze jednej niedawno włączonej kwalifikacji rynkowej - **piszemy o niej szerzej w tym numerze „Kwartalnika ZSK”, w artykule “Lakiernik - kwalifikacja rynkowa z ugruntowanym podkładem”**.

Nawiązując do tematu rozwoju firmy, warto zauważyć, że do ZSK trafiła również kwalifikacja rynkowa dla osób, które [chcą budować relacje z klientem w nowoczesnej firmie z użyciem Customer Relationship Management](#). CRM to zespół działań i instrumentów, które są niezwykle przydatne w zarządzaniu kontaktami z klientem. System CRM jest specyficzną formą komunikacji

i pomaga w usystematyzowaniu pracy przedsiębiorstwa. Dzięki znajomości CRM może ono jeszcze lepiej odpowiadać na zapotrzebowanie klientów. To również idealne narzędzie do budowania przez firmy przewagi marketingowej.

Ważną kwalifikacją z rynku zdrowia włączoną do ZSK w drugim kwartale tego roku jest „Organizowanie gospodarki odpadami medycznymi w miejscach ich wytwarzania”. Skierowana jest ona do osób, które są odpowiedzialne za opracowanie procedur postępowania dotyczących odpadów medycznych oraz obiegu ich ewidencji. Do obowiązków pracownika posiadającego taką kwalifikację może należeć również przygotowanie okresowych kontroli wewnętrznych oraz współpraca z organami kontroli zewnętrznej.

Gastronomia na start!

ZSK poszerzył się również o **kwalifikacje z branży gastronomicznej**, które w szczególności adresowane są do absolwentów szkół o profilach gastronomicznym, hotelarskim oraz turystycznym, ale także do studentów kierunków związanych z turystyką, żywieniem i przetwarzaniem żywności. Uzyskaniem takich kwalifikacji będą

mogły być zainteresowane osoby prowadzące działalność gastronomiczną czy turystyczną oraz wszyscy, którzy chcą się przekwalifikować i spróbować swoich sił w gastronomii.

Mowa tu aż o czterech kwalifikacjach rynkowych z tej branży: „Przygotowywanie deserów restauracyjnych”, „Przygotowywanie i wypiekanie pizzy”, „Przygotowywanie i serwowanie sushi i sashimi” oraz „Przygotowywanie potraw grill i barbecue”.

Na koniec wspomnijmy jeszcze o kwalifikacji z obszaru rzemiosła. Ma ona przypisany 5 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji i nosi nazwę „Operator obrabiarek skrawających – dyplom mistrzowski”.

O autorze:

Ekspert kluczowy ds. komunikacji i digital media w Zespole Komunikacji i Promocji IBE. Dziennikarz z 15-letnim doświadczeniem w mediach cyfrowych (Wirtualna Polska, Onet). Prezenter radiowy, publicysta oraz redaktor. Absolwent studiów dziennikarskich oraz kulturoznawstwa.

Michał Nowakowski

Open Badges, czyli jak edukacja dogoni gospodarkę

Prosty sposób potwierdzania umiejętności, indywidualne ścieżki kariery i atrakcyjne cyfrowe dyplomy, które można przestać jednym kliknięciem. Tak wyglądać będzie niedaleka przyszłość na rynku pracy. To również wspólne marzenie polskich pracowników, działów HR i managerów. A przyszłość zaczyna się teraz, bo nad nowoczesnym rozwiązaniem pracuje już Instytut Badań Edukacyjnych.

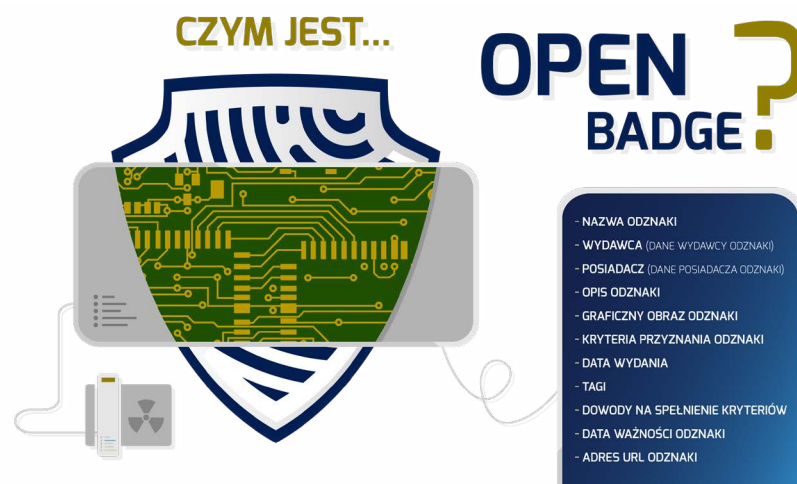
Niemal każdego dnia za pośrednictwem mediów otrzymujemy wiadomości o nowych odkryciach naukowych i przełomach w rozwoju technologicznym. Co chwila, o kolejny krok, przesuwamy granicę ludzkiego poznania. Przykłady można mnożyć. Postępy w rozwoju AI, wykorzystanie szczepionek opartych na technologii mRNA czy podbój kosmosu przez prywatne przedsiębiorstwa. Tego typu informacje bezsprzecznie potwierdzają, że żyjemy w czasach technologicznego skoku, nieznanego w historii naszej cywilizacji. Rozwój stwarza wiele nowych możliwości i szans zarówno w sferze społecznej, jak i gospodarczej. Stawia także nowe wyzwania, a jednym z nich jest **zaadaptowanie edukacji do potrzeb cyfrowego świata**.

Mikroświadczania – prosta recepta na skomplikowane problemy

Pojawianie się nowych technologii powoduje nieustający popyt na wykwalifikowanych pracowników. Na

potrzeby rynku można już reagować na bieżąco. To właśnie z **konieczności dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy powstała idea mikroświadczania** (ang. *micro-credentials*). Czym są? Ujmując w prostych słowach: to po prostu cyfrowa forma certyfikatów. Pozwalają szybko i w nowoczesnej formie pokazać to, co umiemy, jakie mamy kompetencje czy umiejętności lub od razu przedstawić całe portfolio, które zwróci uwagę pracodawcy.

Ideę mikroświadczania urzeczywistniają Digital Badges, czyli cyfrowe odznaki. Wydawane są za pomocą specjalnego oprogramowania, które koduje informacje w pliku graficznym odznaki. Najbardziej znaną formą są Open Badges opracowane w 2013 roku przez Mozilla Foundation. Od tamtego czasu są one stale rozwijane w celu zwiększenia bezpieczeństwa i dodania lub poprawienia istniejących funkcjonalności. Jak to wygląda?



Odnaki przyznawane są osobom przez uczelnie, firmy czy inne podmioty publiczne na podstawie konkretnych kryteriów. Za kryteria i jakość wydania odpowiada wydawca danej odnaki, a za udowodnienie wymagań – jej przyszły posiadacz. **Bezpieczeństwo zapewnia standard Open Badges 2.0**, który przewiduje podwójną, automatyczną weryfikację poprawności i autentyczności odnaki.

Etapowość, elastyczność, mapowanie potrzeb rynkowych

Po co to wszystko? Wysoki koszt tradycyjnych form edukacji, czas ich trwania i niski poziom dostosowania do potrzeb rynku pracy zachęciły wielu dostawców szkoleń i kursów do znalezienia bardziej atrakcyjnych możliwości kształcenia. Równocześnie rozwój internetu spowodował rozwój technologii uczenia się online, a wśród nich e-learningu oraz innowacyjnych kursów typu MOOC (Massive Open Online Courses).

MOOC to krótkie, modułowe kursy internetowe nastawione na praktyczną wiedzę i umiejętności. Są dostępne online, praktycznie dla wszystkich, oraz najczęściej firmowane przez prestiżowe uczelnie czy znane firmy. Skierowane są do osób zmotywowanych do samodzielnego uczenia się w dowolnym miejscu i czasie. **I właśnie potwierdzeniem ukończenia tych kursów są najczęściej cyfrowe mikroświadczania – Digital Badges.**

Wielką rolę w tym procesie odgrywają uczelnie wyższe, które często mają wielowiekowe tradycje. Przez setki lat stosowane metody były wypracowywane w procesie ciągłej ewolucji, nigdy rewolucji. Dlatego mikroświadczania idealnie wpisują się w ten nurt. Rozszerzają arsenał metod i narzędzi edukacyjnych tak pieczołowicie wypracowanych w historii uniwersyteckiej. Mogą stać się ważnym elementem w toku studiów, a także pozwolą absolwentom na rozszerzanie swoich kwalifikacji.

Odnaka+, czyli polska odpowiedź na cyfrową rewolucję

Uniwersytety szybko reagują na ten trend, rozwijając nowoczesną ofertę edukacyjną. Świetnym

przykładem jest platforma edukacyjna EdX założona przez Uniwersytet Harvarda i MIT (Massachusetts Institute of Technology). Z EdX korzysta już ponad 20 milionów osób, w tym studentów renomowanych uniwersytetów na świecie i pracowników wiodących technologicznie firm. EdX oferuje możliwe do ustawienia w „stosy” (czyli dłuższe cykle) mikroświadczania edukacyjne w ramach tzw. *micro-masters*.

Pełna ścieżka edukacyjna w Polsce trwa zwykle 17 lat. Dla współczesnego tempa rozwoju technologicznego to stanowczo za długo. Dlatego **idealnym rozwiązaniem dla osób, które chcą przynajmniej trochę skrócić ten okres lub poszerzyć zakres kompetencji, są mikroświadczania.** Cyfrowe formy potwierdzania umiejętności pozwalają na określenie naszego punktu na ścieżce edukacyjnej. To z kolei wyznacza optymalną drogę do naszego celu, jakim są pożądane kwalifikacje, umiejętności czy nowa praca. Mikroświadczania, szczególnie z wykorzystaniem standardów Open Badges, stają się więc swoistą mapą drogową na drodze naszej kariery. Mogą rozwiązać wiele problemów współczesnej gospodarki i rynku pracy.

Tylko od nas zależy, kiedy zaczniemy je powszechnie stosować. To już nie jest przystawiony pociąg, a winda, w którą powinniśmy wsiąść. Jeśli w nią nie wsiądziemy, to droga schodami może okazać się zbyt długa. Między innymi z tego powodu **w Instytucie Badań Edukacyjnych jest opracowywany system Odnaka+** do wydawania, przechowywania i zarządzania cyfrowymi mikroświadczaniami w standardzie Open Badges.

O autorze:

Ekspert kluczowy w Instytucie Badań Edukacyjnych. Pracował jako menadżer i ekspert w wielu projektach krajowych i międzynarodowych. Specjalizuje się w rozwoju kompetencji w miejscu pracy i wykorzystaniu nowych technologii w edukacji. Obecnie rozwija pierwszy polski system do wydawania odznak cyfrowych w standardzie Open Badges.

Helena Anna Jędrzejczak

W badaniach wypadamy źle, ale jest światełko w tunelu

Uczenie się. Uczelnia. Nauczyciel. Szkoła. Wspomnienia lepsze lub gorsze. Za chwilę zaczynają się wakacje, więc wielu z nas wszystko, co związane z uczeniem się, uzna za odwieszane na kołek na 2 miesiące. To jednak nieprawda i to nie dlatego, że prawie nikt nie ma 2 miesięcy wakacji.

Dorośli Polacy deklarują, że się nie uczą. Według badania Eurostatu¹ z 2018 roku tylko 5,5% z nich uczestniczyło w kształceniu i szkoleniu w ciągu czterech tygodni poprzedzających badanie. Średnio w Europie było to 11,1%. Z kolei 25% Polek i Polaków zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział w edukacji formalnej i pozaformalnej, czyli uczyło się w szkole, na studiach i różnego rodzaju kursach, a 31% – że uczyło się nieformalnie (czyli m.in. samodzielnie, w miejscu pracy czy działając społecznie). Przeciętnie w UE odsetki te wyniosły odpowiednio 50 i 61%. Co więcej, aż 60% dorosłych Polek i Polaków nie tylko nie uczestniczyło w kształceniu i szkoleniu, ale też nie chce tego robić.

Powiedzmy to wprost: nie jest dobrze.

Co to znaczy „uczyć się”?

Z czym kojarzy nam się czasownik „uczyć się”? Zapewne wiele osób nie łączy go wcale z przyjemnością, tylko raczej z móżdżem i przymusem. Negatywne doświadczenia edukacyjne, czyli – w uproszczeniu – nieprzyjemne wspomnienia związane z procesem edukacji, **są jedną z kluczowych przyczyn niskich odsetków uczących się dorosłych**. Jeśli jednak odrzucimy skojarzenie szkolne i sięgniemy choćby do Słownika Języka Polskiego PWN, dowiemy się, że uczyć się to tyle, co „przyswajać sobie pewien zasób wiedzy, zdobywać jakąś umiejętność” lub „wdrażać się do czegoś, biorąc przykład z kogoś lub czegoś, wyciągając wnioski z doświadczeń”. Brzmi lepiej i niezbyt skomplikowanie, prawda?

Usiądź wygodnie. Zamknij na chwilę oczy. Przypomnij sobie, czego nowego dowiedziałeś się w ostatnim tygodniu albo jaką umiejętność uzyskałaś lub rozwinęłaś. Ja w ciągu ostatniego tygodnia dowiedziałam się sporo o zwyczajach Farerów, bo skończyłam czytać świetną książkę *81:1. Opowieści z Wysp Owczych*, traktującą właśnie o nich. Po pewnej przerwie wsiadłam na konia i przypomniałam sobie, w jaki sposób skłonić go do wykonania ćwiczenia „ustępowanie od tyłki”. Nauczyłam się też, jak piec szparagi (okazało się, że bardzo prosto). I jeszcze poznałam nową funkcję MS Teams. Czy przyjęcie takiej perspektywy pozwoliłoby Ci odpowiedzieć twierdząco na pytanie o uczenie się w ciągu ostatniego roku? Jestem pewna, że tak. Przecież nawet czytając ten tekst, dowiedziałeś lub dowiedziałaś się czegoś nowego.

Po co się uczyć?

Pojęciem, które najlepiej opisuje współczesną rzeczywistość, jest zmiana. Zmienia się gospodarka, zmienia się edukacja, zmieniają się sposoby spędzania wolnego czasu. Funkcjonowanie w świecie ciągłej zmiany jest wymagające. Zapewne część z nas, kiedy słyszy po raz kolejny, że musi się uczyć, żeby nie wypaść z obiegu, ma ochotę zatkać uszy. Mimo tego napiszę: jako dorośli uczymy się po to, żeby żyło nam się lepiej i ciekawiej, po to, żeby móc pracować i żeby praca była satysfakcjonująca oraz po to, żeby się dobrze zestarzeć.

¹ Eurostat (2018), *Participation in education and training (last 12 months)*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en.

Najpierw o przyjemności: uczyliśmy się w różnych kontekstach. Ja wspominałam o czytaniu o Wyspach Owczych, jeździe konnej i o szparagach. Każdy, kto czyta ten tekst, też na pewno czegoś chciałby spróbować, coś robić lepiej, czegoś się dowiedzieć. Może poznać jakiś kraj (tak, poznawanie innych kultur to też uczenie się!), może jego kuchnię, a może nauczyć się, jak hodować zioła lub pszczoły. Być może coś, czego uczyliśmy się z ciekawości, tak nas wciągnie, że zdecydujemy się na związany z tym kurs, studia podyplomowe albo certyfikat? Mam dwóch kolegów, pedagoga i prawnika, których tak wciągnęło miejskie pszczelarstwo, że poszli na studia podyplomowe na SGGW.

W pracy nabywanie nowych lub rozwijanie posiadanych umiejętności jest koniecznością. Uczymy się, po prostu pracując, uzyskując informacje zwrotne od koleżanek i kolegów, zmieniając pracę. Robimy to także wtedy, kiedy czytamy teksty, słuchamy podcastów albo oglądamy wykłady związane z naszą działalnością zawodową. Osoby, które się uczą, **mają większe szanse na satysfakcjonującą pracę i kształtowanie swojego otoczenia**. Warto się zastanowić, czego i w jaki sposób chcemy się nauczyć w kontekście zawodowym. Możemy skorzystać przy tym ze wsparcia doradcy zawodowego – by wybrać najlepszy dla nas kierunek i formę uczenia się. Pomocny może okazać się [Zintegrowany System Kwalifikacji](#), który pozwala przekuć umiejętności w potwierdzone certyfikatem kwalifikacje, które ułatwią zdobycie dobrej pracy.

Uczenie się pomoże nam też... dobrze się zestarzeć. Dr Renata Konieczna-Woźniak, andragożka z UAM, pisze, że uczenie się jest jedną ze strategii tzw. pozytywnego

starzenia się. To koncepcja opracowana przez amerykańskiego psychologa Roberta D. Hilla. Jej najważniejszym założeniem jest to, że „człowiek może wpłynąć na przebieg starzenia się niezależnie od deficytów, które pojawiają się w trakcie biegu życia”, a także, że „stawanie się człowiekiem starym jest wartościowym doświadczeniem, jednak aktywne kształtowanie procesu starzenia się wymaga sporej wewnętrznej dyscypliny i własnej pracy”². Tą pracą jest właśnie uczenie się – **musimy się nauczyć starzeć, zanim staniemy się starzy**. O tym, że dobra starość idzie w parze z uczeniem się, wiedzą uczestnicy i uczestniczki Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Jest ich coraz więcej: według danych GUS w 2018 roku było ich aż 640! To o 29% więcej niż w 2015. UTW edukują, integrują i sprawiają, że osoby starsze aktywniej uczestniczą w życiu społecznym³.

Nie jest jednak tak, że z uczeniem się można poczekać do emerytury. Jeśli chcemy się dobrze starzeć, uczyć się musimy już wcześniej. Mam wielką nadzieję, że w kolejnym badaniu Eurostatu znacznie więcej z nas będzie mogło odpowiedzieć twierdząco na pytanie o to, czy uczyło się w ciągu ostatniego roku i miesiąca.

O autorce:

Historyczka idei, doktorka socjologii, pracowniczka naukowa i ekspertka w Instytucie Badań Edukacyjnych. Zajmuje się badaniami szkolnictwa wyższego pod kątem wspierania przez nie uczenia się przez całe życie. Autorka tekstów naukowych i publicystycznych dotyczących społeczeństwa, polityki i religii.

² Renata Konieczna-Woźniak, Uczenie się jako strategia pozytywnego starzenia się, „Rocznik Andragogiczny” 2013, nr 20, s. 192.

³ GUS, *Uniwersytety trzeciego wieku w Polsce w 2018 r.*

Marta Petelewicz, Julita Pieńkosz, Karol Sobestjański

Czy dorośli się uczą? Pierwsze wnioski z badania IBE

Losy zawodowe osób dorosłych są mniej przewidywalne i stabilne niż kiedyś. Dążenie do rozwoju, zdobywanie nowych kompetencji czy kwalifikacji z innych dziedzin niż te uzyskane w ramach formalnego wykształcenia to obecnie strategie, które stają się coraz bardziej oczekiwane na rynku pracy.

Z perspektywy jednostki uczenie się w dorosłości może przynosić korzyści zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej, społecznej czy obywatelskiej, zaś z punktu widzenia państwa przyczynia się do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego, co przekłada się na korzyści ekonomiczne i społeczne. Mimo to, jak wskazują badania, poziom zaangażowania dorosłych Polaków w rozwój swoich kompetencji w systemie formalnym i pozaformalnym od wielu lat **utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie**¹.

Poniżej prezentujemy wstępne wyniki badania *Uczenie się Dorosłych*, zrealizowanego w 2020 r. przez Instytut Badań Edukacyjnych. Zostały one przeprowadzone z wykorzystaniem techniki wywiadu wspomaganego komputerowo (CAPI)², na reprezentatywnej próbie 2600 osób w wieku 25–64 lat, wylosowanej z operatu PESEL. Umożliwiło ono, między innymi, uzyskanie odpowiedzi na pytania, jak wielu mieszkańców Polski uczy się w dorosłości oraz jakie **czynniki sprzyjają uczeniu się**. Aktywności edukacyjne analizowane były w podziale na formalne, pozaformalne i nieformalne, pytania dotyczyły okresu 12 miesięcy przed wywiadem.

Czy Polacy się uczą?

Na pierwszy rzut oka wyniki mogą zaskakiwać. Okazuje się, że zdecydowana większość Polaków – 70% – brała udział w co najmniej jednym intencjonalnym działaniu edukacyjnym nastawionym na zdobywanie wiedzy i/lub umiejętności, bez uwzględniania szkoleń obowiązkowych jak np. BHP. Poziom uczestnictwa w poszczególnych typach aktywności jest jednak bardzo zróżnicowany. Osoby dorosłe rzadko biorą udział w zinstytucjonalizowanych typach aktywności edukacyjnych, a **dużo częściej uczą się w sposób nieformalny**. Z oferty edukacji formalnej³, dającej możliwość uzyskania kwalifikacji w postaci świadectw czy dyplomów, korzystało zaledwie 2,5% dorosłych mieszkańców Polski, a co czwarta osoba wzięła udział w uczeniu pozaformalnym. Przy czym, w przypadku kształcenia pozaformalnego, najczęściej wybieraną formą aktywności były szkolenia i warsztaty stacjonarne (16%) oraz szkolenia lub warsztaty online (11%). Co dziesiąta osoba uczestniczyła w konferencjach, odczytach czy prelekcjach. Okazuje się jednak, że połowa mieszkańców Polski uczyła się poza zorganizowanymi formami kształcenia, korzystając w tym celu z **internetu** (36%) oraz **książek** (30%). Co piąty dorosły uczył się od przyjaciół, znajomych, a 11% od członków rodziny. Ponadto Polacy

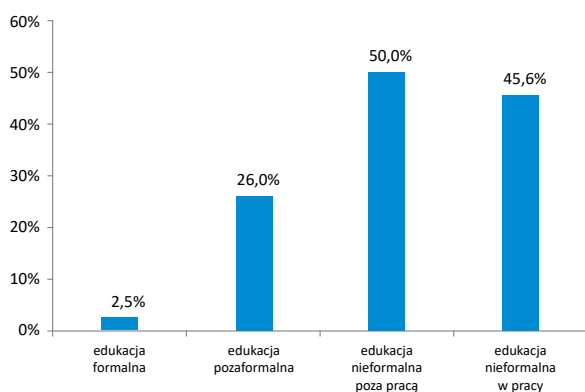
¹ Przykładowo według wyników badania *Bilansu Kapitału Ludzkiego* z 2017 r. w edukacji formalnej i pozaformalnej w ciągu 12 miesięcy uczestniczyło 40% osób w wieku 25–64 lata. Dla porównania według pomiaru z badań *Kształcenie Dorosłych* z 2016 r. odsetek osób uczących się w systemie formalnym i nieformalnym w ostatnich 12 miesiącach wynosił 25,5%.

² Ze względu na zagrożenie epidemiologiczne dopuszczono możliwość realizacji techniką wywiadów telefonicznych wspomaganym komputerowo (CATI – 20%).

³ „Uczenie się formalne oznacza uczenie się, które jest realizowane w zorganizowanym i usystematyzowanym środowisku przeznaczonym specjalnie do uczenia się i zwykle prowadzi do uzyskania kwalifikacji, na ogół w postaci świadectwa lub dyplomu; składa się na nie m.in. system kształcenia ogólnego, kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego”. Komisja Europejska, 2012.

relatywnie często (45%) uczestniczyli w nieformalnym kształceniu w miejscu pracy, najczęściej ucząc się od przełożonych i/lub współpracowników oraz biorąc udział w instruktażu dotyczącym np. obsługi nowego sprzętu czy oprogramowania (po 41%).

Wykres 1. Poziom uczestnictwa w różnych formach kształcenia (procent osób w wieku 25–65 lat)

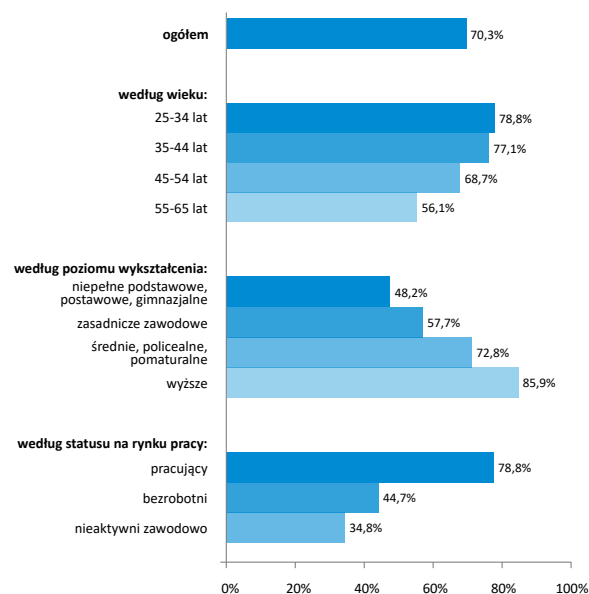


Źródło: Instytut Badań Edukacyjnych, badanie *Uczenie się Dorosłych*, 2020.

Co sprzyja uczeniu się?

Wiemy już, jak wielu Polaków się uczy oraz jakie formy kształcenia preferuje. Z punktu widzenia realizacji polityk publicznych, w tym projektowania lepiej profilowanego wsparcia, istotne jest przyjrzenie się, jaka jest społeczno-demograficzna charakterystyka osób podejmujących działania edukacyjne (patrz: Wykres 2).

Wykres 2. Poziom uczestnictwa w przynajmniej jednej formie kształcenia (procent osób w wieku 25–65 lat)



Źródło: Instytut Badań Edukacyjnych, badanie *Uczenie się Dorosłych*, 2020.

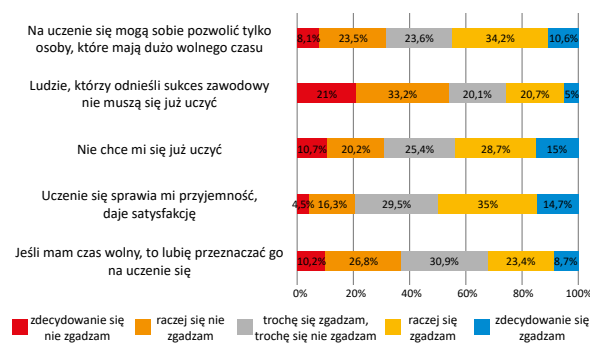
Zdecydowanie **częściej uczą się osoby młodsze, lepiej wykształcone i pracujące**. W kategoriach wiekowych poniżej 45. roku życia prawdopodobieństwo uczestnictwa w kształceniu jest niemal 10 punktów procentowych wyższe niż wśród osób w wieku 45–54 lat oraz ponad 20 punktów procentowych wyższe niż w grupie najstarszej, czyli osób w wieku 55–65 lat. Zróżnicowanie ze względu na poziom wykształcenia jest równie wyraźne: im wyższy poziom, tym częściej podejmowane są intencjonalne aktywności edukacyjne. Przykładowo: o ile w przynajmniej jednym takim działaniu uczestniczyła niespełna połowa osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (48%), tak wśród osób z wykształceniem wyższym takich osób było już 86%.

Równie ważnym czynnikiem jest status na rynku pracy. Poziom uczestnictwa w grupie pracujących wynosi 79% i jest ponad dwa razy wyższy niż w grupie osób nieaktywnych zawodowo (tj. pozostających bez zatrudnienia i nieposzukujących pracy) oraz o 34 punkty procentowe wyższy niż wśród bezrobotnych.

Czy warto się uczyć, czyli co Polacy sądzą o uczeniu się w dorosłości?

Na koniec przyjrzymy się opiniom Polaków na temat uczenia się (patrz: Wykres 3). Oceniając swój stosunek do edukacji, niemal połowa mieszkańców Polski (prawie 50%) wskazała, że **uczenie się sprawia im przyjemność i daje satysfakcję**, a niemal jedna trzecia (32%) zadeklarowała, że jeśli ma czas wolny, to lubi przeznaczać go na uczenie się. Jednocześnie prawie 44% dorosłych mieszkańców Polski stwierdziło, że nie chce im się już uczyć.

Wykres 3. Opinie mieszkańców Polski dotyczące uczenia się (procent osób w wieku 25–65 lat)



Źródło: Instytut Badań Edukacyjnych, badanie *Uczenie się Dorosłych*, 2020.

Interesujące były również ogólne przekonania na temat uczenia się. Ponad jedna czwarta osób dorosłych była zdania, że ludzie, którzy odnieśli sukces zawodowy, nie muszą się już uczyć (przy czym w tym przypadku odnotowano wysoki odsetek osób, które były przeciwnego zdania – 54%), zaś niemal 45%

mieszkańców Polski było zdania, że na uczenie się mogą sobie pozwolić jedynie te osoby, które mają dużo wolnego czasu.

Podsumowując, należy podkreślić, że uczenie się dorosłych jest zjawiskiem wielowymiarowym, a przedstawione wyniki dotyczą jedynie niewielkiej części zagadnień uwzględnionych w badaniu. Będą one poddane dalszym analizom, uzupełnieniom i interpretacjom, które w najbliższych miesiącach ukażą się w formie raportu oraz publikacji naukowych.

O autorach:

Marta Petelewicz – doktor nauk społecznych, socjolożka, ekspertka ds. badań w IBE, związana z Katedrą Socjologii Struktur i Zmian Społecznych Uniwersytetu Łódzkiego.

Julita Pieńkosz - doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w IBE oraz ekspertka główna w Zespole ds. Systemu Kwalifikacji. Jest autorką kilkunastu publikacji naukowych na temat kształtowania socjologii narodowych oraz metodologicznych podstaw uprawiania historii socjologii.

Karol Sobestjański – ekspert ds. badań i analiz w IBE. Absolwent magisterskich studiów socjologicznych na UMCS w Lublinie oraz studiów podyplomowych z zakresu metod analiz społeczno-gospodarczych w SGH w Warszawie. Doświadczenie zawodowe zdobywał, pracując m.in. w GUS, IBE oraz jako niezależny badacz.

Elżbieta Strzemieczna

Narzędzia pomocne przy opisywaniu kwalifikacji

Chcąc namalować obraz, nie wystarczy mieć modelu czy pejzaż, które zamierza się utrwalić na płótnie, potrzebne są jeszcze narzędzia (płótno, farby, pędzle) i umiejętności, czyli warsztat malarski. Można go doskonalić na kursach, szkoleniach, podglądając mistrzów, wysłuchując wskazówek nauczyciela czy inspirując się dziełami innych. Podobnie jest z opisywaniem kwalifikacji rynkowych.

Dostrzeżenie na rynku zapotrzebowania na kwalifikację rynkową i podjęcie decyzji o złożeniu wniosku o włączenie tej kwalifikacji to pierwszy i najważniejszy krok w drodze do zapełnienia luki na rynku i umożliwienia pracownikom potwierdzenia nabytych kompetencji. Pamiętając o tym, że kwalifikacja rynkowa to potwierdzone efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, związane z wykonywaniem jakiejś czynności (najczęściej zawodowej), to żeby było możliwe jej zdobycie, efekty uczenia się muszą zostać określone i spisane. Dokonywane jest to podczas opisywania kwalifikacji, czyli m.in. wyróżnienia efektów uczenia się niezbędnych do prawidłowego wykonywania jakiegoś działania oraz dopasowania do nich adekwatnych sposobów potwierdzenia – kryteriów weryfikacji, które powinny zostać sprawdzone, czyli potwierdzone w walidacji.

Opis kwalifikacji to proces przygotowania informacji o kwalifikacji zgodny z wymogami określonymi w ustawie o ZSK (art. 15). I tak jak do malowania obrazu potrzeba czegoś więcej niż modelu, tak do opisu kwalifikacji poza wiedzą o wykonywaniu danej czynności zawodowej, która ma „stać się” kwalifikacją, potrzebujemy odpowiednich narzędzi.

Pierwszym i najważniejszym narzędziem, swoistą kanwą dla opisu kwalifikacji rynkowej, jest [formularz opisu](#). Każda kwalifikacja rynkowa jest komponowana przy użyciu formularza, który zawiera najważniejsze informacje odnoszące się do danej kwalifikacji, w tym wyróżnione dla niej efekty uczenia się oraz wymagania dotyczące metod ich walidowania. Tak przygotowany zbiór informacji stanowi podstawę do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK. Dla ułatwienia pracy

z formularzem opisu kwalifikacji zostały zawarte w nim wskazówki i podpowiedzi dotyczące informacji, które powinny pojawić się w każdym z pól.

Jeśli jednak sam formularz z krótką instrukcją jego wypełnienia, podobnie jak samo płótno z krótkimi wskazówkami, nie wystarczy komuś do stworzenia pełnego opisu kwalifikacji, z pomocą może przyjść Instytut Badań Edukacyjnych. I mam na myśli nie tylko [bezpłatne wsparcie w opisie kwalifikacji](#), którego IBE udziela od 2016 roku – do skorzystania z niego serdecznie zapraszam – ale również wydane publikacje i udostępnione produkty, o których pokrótce opowiem.

W tym miejscu zamierałam napisać, że pierwsze, po co sięgamy, gdy chcemy się czegoś dowiedzieć czy nauczyć, np. opisywania kwalifikacji, jest podręcznik, ale uświadomiłam sobie, że dla wielu osób, np. z pokolenia Y czy Z, to wcale nie jest takie oczywiste. Dzisiaj pierwszym miejscem poszukiwania informacji jest przecież Internet, a nauczycielem nowych umiejętności często jest YouTube. Na szczęście, niezależnie od tego, czy należyście do „#team podręcznik”, czy preferujecie Internet, IBE przygotowało coś dla was w tematyce opisywania kwalifikacji. Już na samym początku wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce został wydany przewodnik pt. [Standard opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego](#), zawierający swoistą instrukcję wynikającą z prac pilotażowych, a następnie uaktualniony i poszerzony poradnik pt. [Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego](#). Ten drugi jest wciąż pozycją obowiązkową dla każdej osoby przymierzającej się do opisanie kwalifikacji, zawiera instrukcje dotyczące

wypełnienia każdego z pól formularza, przykłady i praktyczne wskazówki. Obecnie w IBE trwają prace nad kolejną wersją poradnika, uzupełnioną o doświadczenia w opisie ponad 200 kwalifikacji rynkowych, a zatem, jak mówi młodzież: *stay tuned*. Jeśli jednak słowo pisane wyżej cenicie niż obraz i dźwięk, to zapraszamy na kanał Zintegrowany System Kwalifikacji na YT, gdzie jest dostępny [zapis webinarium](#), dotyczący przygotowywania opisów kwalifikacji rynkowych w ramach projektu Inkubator Kwalifikacji.

Warto na dłużej zatrzymać się przy [Inkubatorze Kwalifikacji](#), który był zadaniem realizowanym w ramach projektu systemowego „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, mającym na celu przygotowanie w sposób modelowy 50 opisów kwalifikacji rynkowych wraz z tabelami zgodności i odniesieniem do uwag z konsultacji. W wyniku tego działania powstały 44 komplety materiałów, które mogą służyć wszystkim zainteresowanym włączeniem i certyfikacją kwalifikacji najwyższej jakości. Z zamieszczonych na [stronie WWW](#) materiałów może skorzystać każdy. Formularze opisu kwalifikacji mogą być podstawą wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK – w takiej formie, jaka jest prezentowana, ale też jako inspiracja, punkt wyjścia do opracowania wniosku w brzmieniu, które spełni oczekiwania wnioskodawców. Odniesienie ekspertów do recenzji i tabelę zgodności wyjaśniają wiele wątpliwych kwestii. Mogą być również pomocne na etapie procedowania wniosków o włączenie kwalifikacji. Kilka z opracowanych w ramach inkubatora wniosków zostało już złożonych do ZRK, a inne mogą się stać inspiracją, podpowiedzią czy wskazówką dla osób zainteresowanych opisem kwalifikacji.

Innym narzędziem mogącym być bardzo przydatnym przy opisie kwalifikacji, które także powstało w ramach realizacji ww. projektu, są [Karty Kompetencji](#). Ich celem jest wsparcie w opisie (lecz także diagnozie) kompetencji społecznych, które mimo że są immanentną częścią każdej kwalifikacji, stanowią duże wyzwanie podczas formułowania efektów uczenia się i kryteriów ich weryfikacji. Karty zostały przygotowane w podziale na 10 branż: sport, bankowość, IT, handel, usługi rozwojowe, turystyka, motoryzacja, budownictwo, marketing i moda. Dla każdej branży wyłoniono 10 kluczowych kompetencji społecznych, a następnie je zdefiniowano i opisano za pomocą przykładowych efektów uczenia się, dla których zostały dobrane kryteria weryfikacji oraz metody walidacji. Narzędzie to

może zarówno stanowić inspirację, jak i być źródłem gotowych zapisów. Może także być pomocne w diagnozie czy autodiagnozie posiadanych kompetencji społecznych.

Opisywanie kwalifikacji to proces, najczęściej zespołowy, w wyniku którego opracowuje się kompletny wniosek o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK. Dlatego bardzo pomocne mogą być różnego rodzaju narzędzia wykorzystywane przez facylitatorów podczas prowadzenia spotkań grupowych. Przydatne może być też zaadaptowanie poszczególnych etapów z **design thinking** – począwszy od określenia, dla kogo jest ta kwalifikacja, czym się charakteryzuje ta grupa osób i jakie ma potrzeby (etap empatii), poprzez burzę mózgową, wymyślanie rozwiązań, podejmowanie decyzji i tworzenie prototypu (wstępnego opisu kwalifikacji), aż po testowanie. To ostatnie może przybrać formę próby ułożenia wstępnego schematu walidacji, kilku pytań i zadań oraz skonsultowanie tego z osobami wykonującymi działania, o których jest mowa w danej kwalifikacji, pod warunkiem że nie biorą one udziału w opisie. Można pokusić się o przeprowadzenie pilotażu walidacji jednego czy dwóch efektów uczenia się.

Opisywanie kwalifikacji, jak wspomniałam, jest procesem i często zatacza koła, tzn. wraca się do wcześniej opisanych już elementów, podaje się je w wątpliwość, sprawdza, a czasem całkowicie zmienia. Dlatego na różnych etapach tego procesu warto konsultować jego rezultaty i nie przywiązywać się zbyt mocno do poszczególnych zapisów, ponieważ w toku prac mogą ulec zmianie. I tak jak podczas malowania obrazu powstają jego prototypy, szkice, wstępne wersje, tak podczas opisywania kwalifikacji ostateczny produkt może być poprzedzony wieloma próbami i wersjami.

O autorce:

Z IBE związana od 2018 roku, obecnie ekspertka kluczowa zadania 1 w projekcie ZSK5. Zajmuje się wdrażaniem polityki państwa w zakresie uczenia się przez całe życie oraz ZSK. Z wykształcenia pedagog (ukończyła specjalizację psychopedagogika kreatywności w Akademii Pedagogiki Specjalnej) i socjolog (ukończyła specjalizację mediacje, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych UW) oraz absolwentka studiów podyplomowych z zarządzania zasobami ludzkimi na Uniwersytecie SWPS. Od 2009 roku prowadzi zajęcia na uczelniach wyższych z zakresu pedagogiki społecznej. Ukończyła szkolenie trenerskie I stopnia w Fundacji 11 Muz, 35 Szkołę Trenerów Grupy TROP oraz Kurs Moderatorsa Design Thinking.

Marcin Trepczyński

Moja Walidacja kontra papier

Praca na papierze ma swoje niewątpliwe uroki. W końcu jednak nadchodzi moment krytyczny i staje się ona zmorą. Zaczyna się gorączkowe poszukiwanie rozwiązań cyfrowych. Podobnie jest w fascynującym życiu kwalifikacji rynkowych. I dlatego IBE dostarczył gotowe narzędzie... cyfrowe właśnie.

Prawdziwe życie kwalifikacji rynkowych zaczyna się, gdy do instytucji certyfikujących zgłaszają się po nie pierwsi kandydaci. Przystępują oni wówczas do walidacji efektów uczenia się – wielkiej przygody dla zainteresowanych kandydatów oraz pracowników IC, w czasie której kwalifikacja staje się faktem.

Praca na papierze... No właśnie. Miło jest na arkuszu wpisać personalia pierwszego kandydata i punkt po punkcie odhaczać spełniane przez niego kryteria weryfikacji, aby na koniec zamaszystym podpisem potwierdzić mu posiadanie wymaganych umiejętności. Ostatecznie jednak papierowe arkusze zaczynają się mieszać, a regały z trudem mieszczą kolejne segregatory z dokumentacją. Prędzej czy później trzeba też podsumować zgromadzone dane, pamiętając o przekazywaniu drobiazgowych informacji współpracownikom z instytucji certyfikującej i mając na uwadze rosnącą grupę kandydatów do kwalifikacji.

Od papieru do apki

Odpowiedź jest oczywista: **dużo lepiej zaplanować, a następnie prowadzić walidację, korzystając z narzędzia cyfrowego**. Raz wprowadzonych danych nie trzeba przepisywać. Każdy, w dowolnym miejscu i czasie, ma dostęp do danych, do których jest uprawniony. To, co można policzyć, jest zliczane automatycznie, a cała dokumentacja przechowywana w postaci cyfrowej.

Takie właśnie założenia przyświecały stworzeniu aplikacji Moja Walidacja, zaprojektowanej przez zespół ds. walidacji w projekcie ZSK3 w 2019 r. i według wytycznych zespołu wykonanej przez zewnętrznego wykonawcę w 2020 r.

Co potrafisz, apeczko?

Gościu, siądź pod mym liściem, a ja już Ci opowiem. Ile mnie trzeba cenić, ten tylko się dowie, co mnie – choć mgliście – pozna po osnowie.

Osnowa jest kluczowa (i na tym rymy kończymy), bo... nie ma co ukrywać – najważniejsze w tej aplikacji są wspomniane założenia, które udało się zrealizować. Szczegóły zaś są i będą dopracowywane. Ale o tym później.

Wśród wielu złożonych funkcjonalności Mojej Walidacji warto przede wszystkim wymienić te związane z **tworzeniem schematów walidacji**, czyli jednym z pierwszych zadań stających przed instytucją, która zamierza prowadzić walidację w zakresie wybranej kwalifikacji rynkowej. Takie schematy tworzy się w MW dużo prościej, szybciej i... ładniej niż w używanych zazwyczaj w tym celu Power Poincie, Wordzie czy programach graficznych pokroju Painta. Dodatkowe plusy to gotowe elementy, łatwość ich łączenia, domyślne rozwiązania graficzne, narzędzia gwarantujące wyrównywanie elementów, możliwość zapisywania w różnych formatach. Co więcej, można pójść zupełnie na skróty, kopiując i adaptując gotowy szablon.

To nie koniec udogodnień. Taki schemat jest zarazem **szkieletem ścieżek walidacyjnych**, po których będą się poruszać kandydaci i na których będą dostępne wyniki poszczególnych kroków walidacji. Włączenie schematu do obiegu oznacza, że od tej pory kandydaci mogą przez aplikację zgłaszać się do walidacji, a wtedy koordynator instytucji rejestruje ich kilkoma kliknięciami i na ich ścieżkach może wyznaczyć im termin walidacji (widoczny w kalendarzu, do którego mają dostęp również kandydat i wyznaczony asesor).

Bardzo ważną grupę stanowią też **funkcjonalności związane z arkuszami**. Dla każdej kwalifikacji tworzy się szablon arkuszy, wskazując, które kryteria weryfikacji będą sprawdzane którymi metodami. Gdy asesor spotyka się z kandydatem, by potwierdzić jego efekty uczenia się – taki szablon aktualizuje się jako arkusz danego kandydata. Na takim arkuszu asesor zaznacza spełnianie kolejnych kryteriów. W przypadku gdy stosuje się wiele metod walidacji lub gdy kandydata sprawdza wielu asesorów, wyniki są zliczane z poszczególnych arkuszy najpierw w arkuszach cząstkowych (dla poszczególnych asesorów), a potem w arkuszu zbiorczym (już dla całej komisji), co ułatwia podjęcie decyzji kończącej walidację. Kolejno zatwierdzane arkusze automatycznie są udostępniane kandydatowi.

Wszystkie zbierane w ten sposób dane są zliczane w module odpowiadającym za statystyki. Oprócz niego istnieje moduł do prowadzenia i analizy badań ankietowych wśród kandydatów i pracowników instytucji. Dzięki tym narzędziom instytucja dysponuje właściwie gotowym wkładem do raportu z ewaluacji wewnętrznej. Sama aplikacja może zaś stanowić dla instytucji jeden z filarów wewnętrznego systemu zapewniania jakości.

Co dalej...

Gdzie tkwi haczyk? Po kilku seriach badań użytkowników (w tym pracowników IC) oraz wdrożeniu uwag z testów bezpieczeństwa aplikacja nadawała się do odbioru. Odpowiedzialny za nią zespół wciąż jednak wykrywa niedoskonałości, które należałoby poprawić. Ponadto przed wprowadzeniem aplikacji na rynek warto zrobić pilotaż i zlecić przeprowadzenie badania firmie innej niż wykonawca.

To właśnie dokona się w ramach projektu ZSK5. Po wdrożeniu zmian w Mojej Walidacji i zintegrowanym z nią Moim Portfolio nikt nie powinien mieć wątpliwości, że **nie ma co dokumentować walidacji w Excelu**. A już na pewno nie na papierze.

O autorze:

Ekspert Instytutu Badań Edukacyjnych ds. ZSK, specjalizujący się w walidacji, członek zespołu zadania 3 ZSK5. Adiunkt na Wydziale Filozofii UW, tropiący rozumowania średniowiecznych myślicieli, w przerwach biegający po lesie i grający na gitarze przy ognisku.