

2 / 2023

KWARTALNIK



ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI

Z
S
K



Redaktor prowadząca:
Urszula Szulc

Redaktor merytoryczny:
Maciej Tauber

Redakcja językowa:
Elżbieta Łanik
Jacek Łęgiewicz
Monika Niewielska
Iwona Stachowicz

Projekt graficzny i skład:
Wojciech Maciejczyk
Marta Rydz-Domańska

Okładka:
Zdjęcie: Shutterstock
Projekt: Anna Nowak

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa 2023

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”.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

<hr/> OD REDAKCJI <hr/>	
Interesariusze ZSK – współpraca i komunikacja	4
<hr/> INTERESARIUSZE ZSK <hr/>	
Natalia Pawłowska	
Blaski i cienie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – doświadczenia ministra we włączaniu kwalifikacji	6
Jakub Kus	
Interesariusze ZSK – zhora ekspertów czy niezbędny komponent systemu?	10
Miniwywiady	
Zdaniem instytucji certyfikującej	12
Miniwywiady	
Sektorowe rady ds. kompetencji w praktyce	14
Agata Wiśniewska-Górczewska	
Zapewnianie jakości dla kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji	17
Zbigniew Brzeziński	
Budowanie współpracy sektorowej ze środowiskiem doradców zawodowych	20
<hr/> UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE <hr/>	
dr Karolina Messyasz	
Obcy język polski? Oferta nauczania dla migrantów przymusowych z Ukrainy	22
<hr/> DOBRE PRAKTYKI <hr/>	
dr Bartosz Sobotka	
Sektorowa Rada ds. Kompetencji Nowoczesne Usługi Biznesowe (NUB)	25
Małgorzata Rafał	
Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyka	28
Aleksandra Wójcicka, Joanna Śmigiel, Barbara Fijałkowska	
Zasoby cyfrowe dla kadr prowadzących walidację oraz dla kandydatów	30

Interesariusze ZSK – współpraca i komunikacja

Kwartalnik ZSK to miejsce debaty publicznej oraz przestrzeń do przekazywania praktycznej wiedzy. Zgodnie z przyjętymi założeniami kontynuujemy naszą misję i w numerze 2/2023 Kwartalnika tematem przewodnim są interesariusze. Zaprośiliśmy do wypowiedzi różne podmioty, które pozostają w relacji z ZSK. Spojrzenie na system z tak różnych perspektyw uwydatnia realne korzyści, ale także wyzwania i trudności, jakim trzeba będzie sprostać w najbliższym czasie.

W rozważaniach kluczową kwestią jest ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która funkcjonuje już siedem lat. Zagadnienia dotyczące ograniczeń, jakie ona niesie, oraz potrzeby jej zmiany porusza w artykule [Błaski i cienie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – doświadczenia ministra we włączaniu kwalifikacji](#) Natalia Pałowska, naczelnik Wydziału Kwalifikacji w Ministerstwie Rozwoju i Technologii.

W artykule [Interesariusze ZSK – zmora ekspertów czy niezbędny komponent systemu?](#) Jakub Kus, wiceprzewodniczący Rady Interesariuszy ZSK i wiceprzewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji podjął się zdefiniowania pojęcia „interesariusze” ZSK i wymienił czynniki niezbędne dla rozwoju systemu. Ważnym wskazaniem autora jest potrzeba dobrej komunikacji pomiędzy różnymi grupami interesariuszy i niepomijanie żadnej z kluczowych grup.

Jednym z architektów systemu są instytucje certyfikujące, czyli podmioty uprawnione do wydawania certyfikatów zawodowych potwierdzających posiadanie kwalifikacji. O to, jak wygląda droga od opisu kwalifikacji do pierwszego wydanego certyfikatu i co jest na niej najistotniejsze, zapytaliśmy Arkadiusza Grądkowskiego, prezesa Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Wyrobów Medycznych POLMED oraz Kacpra Michałowskiego, prezesa zarządu Lovebike Sp. z o.o. Zarówno w samych wypowiedziach ([Zdaniem instytucji certyfikującej](#)), jak i w komentarzu ekspertki IBE,

Elżbiety Strzemiecznej przewija się wątek właściwej komunikacji, ujęty w kluczowy kontekst – odpowiedzi na potrzeby rynku i dostosowania kwalifikacji do podmiotów i osób zainteresowanych zdobyciem certyfikatu w zakresie danej kwalifikacji.

W nawiązaniu do prac instytucji certyfikujących Agata Wiśniewska-Górczewska, ekspertka IBE, w artykule [Zapewnianie jakości dla kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji](#) wskazuje, jak ważną rolę pełnią kolejni interesariusze ZSK – podmioty zewnętrznego zapewniania jakości. Autorka podkreśla, że system zapewniania jakości wykorzystujący powtarzalne i porównywalne procedury służy podmiotom zajmującym do tej pory różną pozycję na rynku i gwarantuje poprawność wykonywania zadań związanych z rolami w ZSK.

Mówiąc o interesariuszach ZSK, nie można pominąć sektorowych rad ds. kompetencji, czyli głosu praktyków z poszczególnych sektorów gospodarki. Spojrzenie z tej perspektywy, z uwzględnieniem genezy i roli rad, prezentują: dr Maria Andrzej Faliński, członek SRK w Handlu, Piotr Piasecki, przewodniczący SRK Sektora Usług Rozwojowych oraz Bogusław Słaby, animator SRK Moda i Innowacyjne Tekstyli ([Sektorowe Rady ds. kompetencji w praktyce](#)). Ponadto, jako dobre praktyki, dr Bartosz Sobotka, dyrektor ds. rozwoju Syntea SA zaprezentował [SRK Nowoczesne Usługi Biznesowe](#), a Małgorzata Rafał, członek rady programowej Lubelskiej Regionalnej Organizacji Turystycznej przedstawiła [SRK Turystyka](#). W wypowiedziach ekspertów ważnym wspólnym elementem jest współpraca z przedsiębiorcami sektora i potrzeba zbliżenia edukacji do praktyki rynku. W kontekście edukacji akcentujemy także rolę doradców zawodowych. [O budowaniu współpracy sektorowej ze środowiskiem doradców zawodowych](#) pisze Zbigniew Brzeziński, lider grupy roboczej Edukacja i Kariera SRK Komunikacja Marketingowa, zwracając także uwagę na znaczenie formy

i języka materiałów poradniczych przygotowywanych zarówno dla nauczycieli i doradców, jak i bezpośrednio dla młodzieży.



Komunikacja nabiera zupełnie innego znaczenia w przypadku osób, które nie znają języka polskiego. Dr Karolina Messyasz przedstawia [ofertę nauczania dla migrantów przymusowych z Ukrainy](#). Grupa ta to potencjalni użytkownicy ZSK, o ile wdrożone zostaną rozwiązania, które sprawią, że wykształceni imigranci przebywający w Polsce zechcą u nas pozostać. Nieznajomość języka jest podstawową przeszkodą w korzystaniu z przydatnych narzędzi, które są dostępne dla wszystkich osób przystępujących do walidacji, czyli sprawdzenia osiągnięcia wymaganych efektów uczenia się. Ekspertki IBE: Aleksandra Wójcicka, Joanna Śmigiel i Barbara Fijałkowska omawiają [Zasoby](#)

[cyfrowe dla kadr prowadzących walidację oraz dla kandydatów](#), ułatwiające odpowiednio przygotowanie do tego działania i przystąpienie do niego.



W bieżącym numerze Kwartalnika ZSK słowa „współpraca” i „komunikacja” przywoływane są szczególnie często. Zachęcając do dalszej debaty publicznej, zapraszamy na **konferencję ZSK**, organizowaną przez Instytut Badań Edukacyjnych 12 września 2023 r. Tematem przewodnim będzie współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Prosimy o rezerwację terminu w kalendarzach, a tymczasem –

– *zapraszamy do lektury Kwartalnika ZSK 2/2023.*

Natalia Pawłowska

Blaski i cienie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – doświadczenia ministra we włączaniu kwalifikacji

Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) funkcjonuje już siedmiu lat. Tym, co wyróżnia ZSK w stosunku do dotychczas funkcjonujących narzędzi stymulacji i rozwoju rynku pracy, jest sposób wdrożenia tego narzędzia do polskiego porządku prawnego.

Zintegrowany System Kwalifikacji jako narzędzie kształtowania nowoczesnego rynku pracy

W dotychczasowej filozofii działania państwa w obszarze organizacji rynku pracy to administracja państwowa określała, kto i na jakich warunkach powinien uzyskać dokumenty potwierdzające posiadaną wiedzę i doświadczenie zawodowe. ZSK przyniosło tu rewolucję w postaci przekierowania nacisku odpowiedzialności za właściwe określenie wymogów na sam rynek pracy. Można wręcz stwierdzić, że rola administracji rządowej staje się tu służebna w stosunku do wymagań i oczekiwań podmiotów z branży. W ZSK to kwalifikacje rynkowe, zgłaszane przez podmioty z rynku pracy w danej branży, są wyznacznikiem zapotrzebowania na aktualne i przyszłe umiejętności zawodowe i narzędzia ich potwierdzania. Widać to na przykładach wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK – wnioskowane kwalifikacje często znacznie odbiegają od zawodów opisywanych w obecnie funkcjonujących aktach prawnych i klasyfikacjach rządowych. ZSK jest narzędziem znacznie bardziej elastycznym od systemu edukacji formalnej – wystarczy bowiem, że na rynku pojawi się zapotrzebowanie na daną specjalizację i już można ją opisać i włączyć do systemu, nie wprowadzając jej (o ile to zasadne) do systemu szkolnictwa zawodowego z jego całym biurokratycznym obciążeniem.

Praktyka przede wszystkim

Na rynku pracy liczą się przede wszystkim umiejętności praktyczne. Coraz częściej w trakcie rekrutacji kandydaci nie są pytani o szkoły, które skończyli i o wyuczone zawody, tylko o umiejętności i doświadczenie. Stawia im się konkretne zadania do rozwiązania lub prosi o zaprezentowanie próbki pracy. ZSK oferuje możliwość potwierdzenia przed powołanymi przez ministrów właściwych (dalej: MW) instytucjami certyfikującymi (dalej: IC) umiejętności i wiedzy zdobytych w trakcie uczenia się w dowolny sposób, w różnych miejscach i okolicznościach. Dzięki wspólnej pracy wnioskodawców, MW, IC oraz wszystkich uczestniczących w konsultacjach kwalifikacji rynkowych, coraz szersza grupa ludzi może poddać sprawdzeniu swoje kwalifikacje zawodowe podczas niezależnej weryfikacji i otrzymać wiarygodny certyfikat.

Dodatkowo dzięki temu, że kwalifikacje rynkowe włączone do ZSK są opisane w zestandaryzowany sposób i publikowane w publicznej bazie danych – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji – mogą być rzetelnym źródłem informacji i inspiracji oraz podpowiedzią, jaką wiedzą i umiejętnościami musi dysponować osoba, która chce potwierdzić swoje kompetencje w danej dziedzinie lub czego pracodawca może oczekiwać od kandydata na określone stanowisko. Certyfikat taki powinien być

rozpoznawany i honorowany przez wszystkie podmioty rynku pracy.

Standaryzacja usług to gwarancja jakości

Należy także zauważyć, że ZSK, dając możliwość rzetelnego potwierdzenia umiejętności, dla klientów usługi stają się gwarancją jakości. Może więc okazać się odpowiedzią na powszechnie znane bolączki, związane z korzystaniem z określonego typu usług u niesprawdzonych wykonawców. Usługi, do których wykonywania nie potrzeba spełnienia wymogów formalnych, takich jak ukończenie określonego kierunku studiów lub uzyskanie innego prawnego pozwolenia, mogą być wykonywane praktycznie przez każdą osobę. Nierzadko są to usługi, w ramach których powierzamy obcej osobie swoje mienie, wygląd, a nawet zdrowie. Oczywiście istnieją przesłanki, na podstawie których wybiera się takich usługodawców – np. informacje zamieszczone na ich stronie internetowej, polecenie znajomych, opinie znalezione w internecie, rynkowe certyfikaty lub zaświadczenia – ale dziś, w dobie coraz bardziej wyszukanych metod nieuczciwego wpływania na opinię publiczną, dokonywanie takich wyborów obarczone jest coraz większym ryzykiem. Certyfikat ZSK, centralnego, zestandaryzowanego systemu potwierdzania wiedzy, umiejętności i kompetencji, daje możliwość dokonania wyboru z zachowaniem pewniejszej gwarancji jakości.

Upowszechnienie wiedzy i korzyści z systemu kluczem do sukcesu

Niestety, wyraźnie widać pewne braki, które ograniczają możliwe korzyści wynikające z wdrażania ZSK; jednym z nich niewątpliwie jest niewystarczająca promocja systemu. Jak słusznie zauważył Benjamin Franklin, jeden z ojców założycieli Stanów Zjednoczonych Ameryki, a więc kolebki gospodarki kapitalistycznej: „Powiedz mi, to zapomnę. Naucz mnie, to może zapamiętam. Zaangażuj mnie, to się nauczę”. Te słowa idealnie pasują do kierunku, w jakim powinna iść polityka państwa w zakresie promocji i upowszechniania ZSK w gospodarce.

Dotychczasowe działania w zakresie promocji ZSK skupiały się na teoretycznym przedstawianiu założeń systemu oraz suchym objaśnianiu zasad funkcjonowania systemu, przy czym odbywało się to głównie z wykorzystaniem w znakomitej większości języka akademickiego, trudnego do zrozumienia przez partnerów społecznych i – przede wszystkim – przez docelowych odbiorców systemu: pracowników i pracodawców oraz usługodawców i ich klientów.

Drugą niezmiernie istotną kwestią związaną z promocją ZSK jest – jak wynika z podsumowania dotychczasowej polityki informacyjnej w tym zakresie i praktyk działania systemu – niedostateczne zaangażowanie organizacji branżowych w promocję systemu. To stowarzyszenia, izby czy związki pracodawców najlepiej wiedzą, jakie jest zapotrzebowanie danej branży na nowoczesne i efektywne kadry pracownicze. Jednocześnie kluczowe okazuje się też nasilenie działań w celu skłonienia organizacji branżowych do składania wniosków o ustanowienie konkretnych kwalifikacji rynkowych. Jeśli dana kwalifikacja ma mieć charakter powszechny i być akceptowana oraz pożądana na rynku pracy w danej branży, to zdecydowanie musi mieć ona charakter uniwersalny w zakresie zastosowania i być dla tej branży reprezentatywna.

Odnosząc się do zacytowanej wcześniej wypowiedzi Benjamina Franklina, można powiedzieć, że użycie języka potocznego i większe zaangażowanie organizacji branżowych jako emanacja społeczeństwa i gospodarki odpowiada właśnie temu, co napisał Franklin: „Zaangażuj mnie, to się nauczę”, czyli jest kluczem do długoterminowego sukcesu ZSK, a przez to i polskiej gospodarki.

Jak odchudzić ustawę?

Należy także wspomnieć, że ustawa o ZSK w jej obecnym kształcie oraz towarzyszące jej rozporządzenia narzucają ministrom właściwym szereg biurokratycznych imperatywów i paragrafów. Oczywiście nie ma w artykule dość miejsca, aby przyjrzeć się wszystkim regułom, które można by uprościć, zatem zostaną w nim poruszone te sprawy, które przewijają się w ich codziennej pracy najczęściej.

Źródłem jednego z często występujących problemów jest zapis w rozporządzeniu MEN¹ o konieczności posiadania kwalifikacji pełnej co najmniej na poziomie 6 PRK, czyli wykształcenia wyższego. W sektorach właściwych dla Ministerstwa Rozwoju i Technologii (tj. gospodarka oraz budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo) wiele kwalifikacji rynkowych to kwalifikacje „techniczne”, związane z wykonywaniem zadań niewymagających posiadania wykształcenia wyższego, a wymagających za to znajomości specjalistycznych zagadnień zawodowych i wieloletniego doświadczenia zawodowego. Często kwalifikacje te dotyczą zawodów wykonywanych przez osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim lub średnim branżowym. Sytuacja ta rodzi istotny problem w zakresie znalezienia właściwego eksperta, zarówno posiadającego wieloletnie doświadczenie zawodowe,

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 sierpnia 2016 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać eksperci powoływani do zespołu ekspertów, trybu powoływania ekspertów oraz procedury porównywania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

jak i dysponującego specjalistyczną wiedzą na temat danej kwalifikacji, a jednocześnie legitymującego się co najmniej dyplomem licencjata.

Kolejnym problemem są koszty, jakie generuje funkcjonowanie systemu. Minister właściwy do spraw gospodarki oraz budownictwa, planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa włączył do ZSK 53 kwalifikacje², z których 28 ma status funkcjonujących w systemie, tj. ustanowiono dla nich przynajmniej jedną IC i jeden podmiot zewnętrznego zapewnienia jakości (dalej: PZZJ). I tu pojawia się paradoks: z punktu widzenia MW im bardziej rozwija się system, tym większe generuje obciążenia, zarówno administracyjne, jak i finansowe. Należy bowiem mieć świadomość, że opłaty za wnioski o włączanie kwalifikacji i za wnioski o nadanie uprawnień IC oraz opłaty IC wnoszone do budżetu państwa z tytułu przychodów z opłat za walidację i certyfikowanie nie są dochodem poszczególnych ministerstw, tylko całego budżetu państwa. W ten sposób po stronie poszczególnych resortów są tylko wydatki, nie ma zaś dochodów. A wydatki te zwiększają się z roku na rok, głównie za sprawą wzrastającej liczby umów z PZZJ. Im więcej kwalifikacji zostaje włączonych, tym więcej podpisuje się wieloletnich umów z PZZJ, a dokładniej: tym więcej powinno zostać podpisanych, ponieważ w danym roku dostępny budżet nie wystarcza już, aby móc podpisać umowy dla nowo włączonych kwalifikacji.

Ponadto proces racjonalnego planowania i zarządzania środkami na wieloletnie umowy z PZZJ utrudnia nieprzewidywalna dynamika aktywności IC (podmioty prywatne), która bezpośrednio wpływa na harmonogramy i zakres działań realizowanych przez PZZJ. Corocznie w budżecie rezerwuje się pełną pulę środków na obsługę umów (wynikającą z harmonogramów) i nigdy nie wiadomo, w jakim stopniu zostanie ona w danym roku wykorzystana. W wielu przypadkach umowy powinny być corocznie aneksowane, co generuje kolejne obciążenia administracyjno-organizacyjne.

Istotną kwestią, na którą chciałabym zwrócić uwagę, jest fakt konieczności podpisania umowy z PZZJ nawet w przypadku, gdy miesiącami lub latami nie jest prowadzona walidacja przez IC. Prowadzi to do sytuacji, w której PZZJ jest zobowiązany podpisaną umową do realizowania zadań, których realizacja nie ma żadnego faktycznego uzasadnienia. W konsekwencji środki budżetowe są wydatkowane na zadania, które nie wnoszą żadnej wartości dodanej do ZSK.

Biorąc powyższe pod uwagę, myślę, że jest to właściwy moment na rozważenie dokonania w ustawie korekt, które spowodowałyby poprawę nadzoru merytorycznego oraz zwiększenie efektywności wydatkowania środków budżetowych. Pod rozwagę poddaję sędowanie pełnienia roli PZZJ (jeżeli ten element systemu ma zostać utrzymany) na ministra koordynatora ZSK lub podległą mu jednostkę (np. Instytut Badań Edukacyjnych). Ministrowi koordynatorowi ZSK łatwiej będzie pozyskać środki na realizację tego zadania z różnych źródeł, w tym z projektów UE współfinansujących rozwój ZSK, do których inne ministerstwa nie mają dostępu.

Ewentualnym drugim sposobem wartym rozważenia, który częściowo poprawiłby obecny niesprzyjający stan rzeczy mogłoby być wprowadzenie zasady współfinansowania zadań MW ze środków pozyskiwanych przez MEiN na funkcjonowanie systemu ze strony wnioskodawców i IC lub wpisanie do ustawy o ZSK zapisów o corocznej puli na dofinansowanie MW w zakresie realizacji zadań ze środków budżetu państwa.

Mam nadzieję, że wspólnym wysiłkiem wszystkich interesariuszy ZSK, pod kierunkiem ministra koordynatora, uda się przezwyciężyć trudności systemu i stanie się on już w najbliższych kilku latach powszechnie znanym i stosowanym na rynku pracy narzędziem.

O autorce:

Natalia Pawłowska – radca prawny, od ponad pięciu lat naczelnik Wydziału Kwalifikacji w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, gdzie koordynuje proces włączania do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji ponad 100 kwalifikacji z działów „gospodarka”, „budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo” oraz ich funkcjonowania w ZSK. Zajmuje się również działaniami MRiT związanymi ze szkolnictwem branżowym dla działu „gospodarka” oraz promującymi przedsiębiorczość, takimi jak Ogólnopolski Konkurs na Najlepsze Młodzieżowe Miniprzedsiębiorstwo PRODUKCIK czy Dzień Przedsiębiorcy; aktywnie współpracuje z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości. Wcześniej związana z pracami na rzecz rozwoju Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Prywatnie miłośniczka podróży, psów i dobrej kuchni.

² Stan na 10 maja 2023 r.

Komentarz ekspertów IBE

W ostatnich latach zrewidowany został sposób mówienia i pisanie nt. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz idei uczenia się przez całe życie. Polegał on m.in. na wprowadzeniu prostego języka, dostosowanego do różnych grup odbiorców. Język przekazów nt. ZSK jest stale udoskonalany, a Instytut Badań Edukacyjnych dba, aby informacje były zrozumiałe dla wszystkich, bez utraty wartości merytorycznych oraz infantylizowania przekazu. Jednocześnie treści specjalistyczne (np. opisy procedur, efekty uczenia się, definicje kwalifikacji) wymagają języka bardziej sformalizowanego, zarówno ze względu na klarowność przekazu (co oznacza używanie konkretnych słów w konkretnych znaczeniach), jak i odbiorcę (instytucje, które nie powinny mieć nawet cienia wątpliwości, że traktowane są z pełną powagą). Ostateczny komunikat jest więc wypadkową dobrych praktyk PR-owych, materiału merytorycznego oraz pracy redakcyjnej.

W celu skutecznego dotarcia do różnych odbiorców komunikacja odbywa się za pośrednictwem zarówno mediów tradycyjnych, jak i społecznościowych. Wśród podjętych inicjatyw wymienić należy współpracę z influencerami oraz youtuberami – osobami aktywnymi na polu edukacji, kultury czy szeroko rozumianej rozrywki, którzy stają się „ambasadorami ZSK”. Dzięki atrakcyjnej formie przekazu, wypracowanej wraz z nimi, udało się dotrzeć z przystępną informacją nt. systemu oraz idei uczenia się przez całe życie do tysięcy nowych odbiorców. Wachlarz innych zrealizowanych działań jest szeroki: od filmów animowanych, serii artykułów content marketingowych, konkursu dla uczniów na nową kwalifikację, przez artykuły sponsorowane, materiały audiowizualne, fotograficzne oraz video aż po kampanię outdoorową na dworcach PKP w 16 województwach. Wybrane treści dotyczące ZSK zostały również włączone do szeroko zakrojonej, ogólnopolskiej kampanii MEiN „Edukacja w zasięgu ręki”.

Części działań o charakterze upowszechniającym nie da się łatwo zmierzyć, często to proces powolnego budowania świadomości produktu/marki, są jednak też takie, których efekty można obserwować niemal natychmiast. Jako efekt poszczególnych kampanii odnotowano: skokowy wzrost liczby użytkowników i odsłon materiałów na stronach kwalifikacje.edu.pl oraz kwalifikacje.gov.pl, duże zainteresowanie profilem „Kwalifikacje po europejsku” na Facebooku, znaczną liczbę zgłoszeń do konkursu WY:MYŚL KWALIFIKACJĘ czy audycje radiowe i programy telewizyjne powstające jako efekt podejmowanych wcześniej działań komunikacyjnych.

Na koniec warto dodać, że komunikacja (szczególnie PR-owa) oraz upowszechnianie podlegają nieustannemu audytowi i korekcie oraz są stale ulepszone. A wpływ na stan bieżący mają zarówno rodzaje przekazywanych treści, wybrane grupy docelowe i bieżące trendy komunikacyjne, jak również zebrane doświadczenia, które pozwalają wyznaczać kierunki komunikacji na przyszłość. Niewątpliwie istotnym aspektem realizowanych w zakresie upowszechniania działań są także środki finansowe asygnowane na ten cel.

Jednocześnie podejmowane są inicjatywy w zakresie zmian w ustawie o ZSK. Należy zaznaczyć, iż aktualnie (stan na 27 lipca 2023) w Sejmie procedowany jest „Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw”, który obejmuje także szereg zmian w ustawie o ZSK, postulowanych zarówno przez IBE, jak i innych interesariuszy systemu, w tym ministrów właściwych. Zmiany obejmują m.in. optymalizację procedury włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK, szybszą możliwość rozpoczęcia walidacji przez instytucje certyfikujące, a także likwidują wymóg posiadania kwalifikacji pełnej na co najmniej 6 poziomie PRK przez ekspertów przypisujących poziom PRK. Nowelizacja wprowadza także do ZSK nowy rodzaj kwalifikacji „sektorowych”, co jest odpowiedzią środowisk branżowych na potrzebę większego zaangażowania w funkcjonowanie systemu. Ponadto Instytut Badań Edukacyjnych przygotował projekt kompleksowej zmiany modelu zewnętrznego zapewniania jakości dla kwalifikacji rynkowych, który zasadniczo upraszcza ten system, obniża jego koszty oraz w znaczący sposób odciąża ministrów właściwych w tym obszarze. Projekt ten będzie przedmiotem prac w ramach planowanej, odrębnej nowelizacji ustawy o ZSK.



Jakub Kus

Interesariusze ZSK – zmora ekspertów czy niezbędny komponent systemu?

Kim są interesariusze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i co jest niezbędne dla efektywnej komunikacji przedstawia Jakub Kus, wiceprzewodniczący Rady Interesariuszy ZSK i wiceprzewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie.

Kilka lat po wejściu w życie ustawy o ZSK wciąż żywa jest dyskusja na temat roli interesariuszy w systemie i identyfikacji podmiotów ważnych dla jego funkcjonowania. W środowiskach związanych z edukacją i szkoleniem wciąż można usłyszeć (na szczęście coraz bardziej odosobnione) opinie, że część interesariuszy to zło konieczne, przejaw poprawności politycznej i niepotrzebne obciążenie systemu koniecznością konsultacji z partnerami, którzy nie rozumieją jego istoty i potrzeb.

Interesariusze ZSK – czyli kto?

Kim są interesariusze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? To określenie (tłumaczone z angielskiego – *stakeholder*) pojawiło się w polskim świecie edukacji dość późno i wiąże się bardziej z biznesem, a nawet grami hazardowymi, niż ze środowiskiem zainteresowanym sprawami kształcenia i szkolenia. A jednak to właśnie interesariusze są w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji najważniejsi i to właśnie oni są adresatami wszystkich aktywności i rozwiązań wprowadzanych w systemie. I od początku prac nad ZSK byli obecni przy jego budowie.

Interesariusz ZSK to bardzo szerokie pojęcie. Gdyby przyjąć bardzo użyteczną koncepcję *Quintuple Helix*, zastosowaną np. w metodologii projektu *Construction Blueprint*, interesariusze ZSK reprezentują cztery sfery: polityki, edukacji, gospodarki, kultury i środowiska. W ogromnym skrócie: pierwsza odpowiada za regulację i legislację, druga za sam proces kształcenia i szkolenia, trzecia reprezentuje rynek pracy. Sfera kultury to środowisko kulturowego i społecznego kontekstu, a ostatnia sfera odnosi się do kontekstu z obszaru ekologii i otoczenia naturalnego środowiska systemu. Ale jeśli po prostu wymienimy wśród interesariuszy ZSK struktury władzy,

systemu instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, gospodarcze i zawodowe organizacje pracodawców i pracowników, szeroko rozumiane organizacje zajmujące się problemami społeczeństwa obywatelskiego i podmioty skoncentrowane w swych działaniach na problemach środowiska naturalnego – to też będzie dobrze.

Najprostsza, formalna (i niestety niewystarczająca) definicja interesariuszy ZSK będzie taka, że są to organizacje i podmioty reprezentowane w Radzie Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Ale nie wszyscy interesariusze są reprezentowani w Radzie i zapewne nie wszyscy mogą się w niej znaleźć.

Interesariusze – kto najważniejszy?

Uprzejmość wymaga stwierdzenia, że wszyscy są równie ważni. Ale to nieprawda. Zintegrowany System Kwalifikacji został stworzony przede wszystkim po to, by można było lepiej dostosować system kształcenia i szkolenia do potrzeb uczestników rynku pracy, więc pracodawców i pracowników. I to oni są najważniejszymi interesariuszami, choć niestety nie zawsze najbardziej aktywnymi i wpływowymi. Czy to znaczy, że to właśnie oni powinni zawsze decydować o kształcie i działaniach systemu? To ich potrzeby powinny być przede wszystkim brane pod uwagę, ale z jednym zastrzeżeniem. Rynek pracy nie zawsze działa w sposób racjonalny, a działania gospodarki nie zawsze są adekwatne do potrzeb społecznych. Stąd obecność pozostałych grup interesariuszy, korygująca, ale bardzo istotna. A decyzja podejmowana ostatecznie przez podmioty ze sfery polityki i idące za nią regulacje prawne powinny brać pod uwagę wszystkie kategorie potrzeb i wszystkie sfery interesów. Jeśli tak nie będzie – system nie będzie „zintegrowany”.

Ważna jest także odpowiedź na inne pytanie. Czy dla Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji ważniejsi są interesariusze ze szczebla centralnego, reprezentowani w Radzie Interesariuszy, czy podmioty i organizacje osadzone w realiach poszczególnych sektorów gospodarki i życia społecznego? To jest pozorna alternatywa, bo funkcje obydwu tych grup są inne. Ci pierwsi mają wpływ na kształt strukturalny całego systemu, ci drudzy powinni mieć istotny, być może najważniejszy głos w sprawach zróżnicowanych potrzeb poszczególnych branż. Ważna jest natomiast dobra komunikacja pomiędzy tymi grupami interesariuszy. A ta, z różnych przyczyn, nie zawsze jest dobra.

Interesariusze w szczegółach

W Radzie Interesariuszy ZSK znajdują się przedstawiciele partnerów społeczno-gospodarczych: pracodawców, pracowników, środowisk związanych z edukacją i rynkiem szkoleń, środowisk naukowych i zawodowych, oraz osób uczących się, jak również reprezentanci samorządu terytorialnego i administracji centralnej. Każde z tych środowisk ma podobne cele w sferze kształcenia i szkolenia, ale różnią się one w ocenie hierarchii potrzeb. To normalne i naturalne, tak jak to, że każda grupa interesariuszy ma swoje własne interesy wynikające z jej wewnętrznej struktury. I tak np. szkoła jest podmiotem realizującym program edukacyjny, ale też rynkiem pracy dla jej pracowników i organu prowadzącego. Organizacje reprezentujące pracodawców biorą pod uwagę przede wszystkim bieżące potrzeby w zakresie kompetencji i umiejętności pracowników, co nie znaczy, że nie są świadome dynamiki zmian w tym zakresie. Spojrzenia tu i teraz wymagają firmy będące członkami tych organizacji. Planowanie potrzeb kompetencyjnych z wyprzedzeniem i dostosowywanie działań w tym zakresie do przyszłych wyzwań nie jest najmocniejszą stroną najważniejszych interesariuszy polskiego rynku pracy.

Komunikacja i potrzeba wspólnego języka

Eksperti merytoryczni i metodologiczni przygotowujący projekt Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, eksperci przygotowujący podstawy programowe, opisy kwalifikacji rynkowych i standardy kwalifikacji zawodowych posługiwali się i posługują językiem efektów uczenia się. Oczywiście odpowiednie zapisy tego języka odnoszą się do terminologii stosowanej w branży i w przedsiębiorstwach. Ale pracodawcy i związki zawodowe wielokrotnie w konsultacjach ze środowiskiem edukacyjnym i z sektorowymi radami ds. kompetencji zwracali uwagę na fakt, że język efektów – użyteczny w Polskiej Ramie Kwalifikacji i podstawach programowych oraz

porządkujący ich strukturę – jest zrozumiały wśród ekspertów ZSK i w środowiskach edukacyjnych, ale nie zawsze w środowiskach rynku pracy: wśród pracodawców, pracowników i w grupie nadzoru. Język efektów uczenia się pomaga w standaryzacji i umożliwia walidację, ale dziś często nie daje interesariuszom informacji, „o czym jest” dana kwalifikacja. Dobrym rozwiązaniem jest to proponowane przez sektorowe rady ds. kompetencji. Podpowiada ono, że opisy „jednostek efektów uczenia się” powinny być kompatybilne z opisami związanych z nimi zadań zawodowych. Tylko wtedy zapewni się komunikację tych różnych środowisk i tylko wtedy osiągnięty będzie pożądaný efekt, czyli kwalifikacja odpowiadająca realnym potrzebom rynku.

Zrozumienie istoty języka efektów uczenia się wymaga podstawowej wiedzy w zakresie taksonomii – klasyfikacji celów nauczania. Nie możemy tego wymagać od każdego szefa firmy i pracownika. Nie każdy czyta Niemierkę czy Blooma. Ale już od twórców opisów nowych kwalifikacji rynkowych (a już na pewno nowych podstaw programowych) musimy wymagać. A z tą znajomością i jednocześnie umiejętnością przełożenia tej wiedzy na język zrozumiały dla partnerów na rynku pracy jest różnie.

Dobra komunikacja pomiędzy różnymi grupami interesariuszy jest kluczowa dla rozwoju ZSK. System się rozwija, oczywiście ewoluuje, ale już dziś pokazuje swą użyteczność jako platforma integracji różnych struktur i ścieżek uczenia się. Jednak o sukcesie ZSK będziemy mogli mówić nie wtedy, gdy w ZRK będziemy mieli 5000 kwalifikacji rynkowych, a wtedy, gdy zapewnimy skuteczny i trwały mechanizm komunikacji z kluczowymi interesariuszami systemu. Pomijanie jakiegokolwiek z tych kluczowych grup będzie groźne dla systemu. ZSK animowany wyłącznie przez instytucje edukacji i szkolenia oraz autoryzowany przez władze publiczne nie będzie spełniał swojego zadania – przede wszystkim w zakresie szybkiej identyfikacji zmieniających się potrzeb rynku pracy. Czyli, krótko mówiąc, będzie martwy.

O autorze:

Jakub Kus – wiceprzewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, wiceprzewodniczący Rady Interesariuszy ZSK i wiceprzewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, ekspert rynku pracy biorący udział w przygotowywaniu podstaw programowych kształcenia w zawodach budowlanych, standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych. W latach 2008–2015 brał udział w pracach zespołów przygotowujących ZSK.

Zdaniem instytucji certyfikującej

Jak wygląda droga od opisu kwalifikacji do pierwszego wydanego certyfikatu i co jest na niej najistotniejsze, podpowiadają przedstawiciele instytucji certyfikujących.

Źródło: POLMED



Arkadiusz Grądkowski, prezes Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Wyrobów Medycznych POLMED

Izba POLMED w 2022 r. rozpoczęła walidację i certyfikację w zakresie włączonej do ZSK kwalifikacji [Zaopatrywanie w sklepach w wyroby medyczne produkowane seryjnie](#). Wdrożenie powyższych usług przebiegło relatywnie łatwo z uwagi na fakt, iż Izba POLMED jest najstarszą i najbardziej rozpoznawalną organizacją w Polsce skupiającą producentów i dystrybutorów działających na polskim rynku wyrobów medycznych.



Kluczowe przy wdrożeniu nowego procesu okazało się skorzystanie z doświadczenia zdobytego przy realizacji podstawowych celów Izby POLMED,

jakimi są reprezentacja i wspieranie firm działających w tej branży, w tym dbałość o zapewnienie transparentnego środowiska biznesowego. Pozwoliło to na:

1. właściwe zdefiniowanie kwalifikacji w odpowiedzi na zgłaszane do Izby POLMED potrzeby rynku (poszerzenie rynku pracowników uprawnionych do realizacji zleceń na wyroby medyczne w ramach kontraktu z NFZ),
2. sprawną organizację walidacji oraz certyfikacji,
3. uproszczenie zadania dotarcia z ofertą do podmiotów i osób zainteresowanych zdobyciem certyfikatu w zakresie tej kwalifikacji.

Ważnym etapem wdrożenia było przeprowadzenie testów końcowych, zebranie opinii wszystkich uczestników, w tym również Instytutu Badań Edukacyjnych i Podmiotu Zewnętrznego Zapewniania Jakości, oraz wprowadzenie zmian zapewniających odpowiednią efektywność i jakość całego procesu.

Kwalifikacja wdrażana w ramach ZSK musi przede wszystkim odpowiadać na potrzeby rynku. Dotyczy to obszaru i zakresu kwalifikacji przy akceptowalnych terminach i kosztach uzyskania certyfikatu.

Kacper Michałowski, prezes zarządu Lovebike Sp. z o.o.

Odpowiedź na otwierające tekst pytanie ujmę w trzech głównych punktach.

Po pierwsze: znajdź swoją grupę docelową i porozmawiaj z nią. Dowiedz się, kto będzie chciał skorzystać z walidacji – czy będą to tylko osoby fizyczne, czy może raczej podmioty, które chcą potwierdzić kwalifikacje pracowników? Do nich skieruj swoją komunikację.

Po drugie: dokładnie zaprojektuj proces jako usługę w taki sposób, żeby uwzględniał on potrzeby grupy docelowej na każdym etapie – od sposobu zgłaszania na walidację aż po wydanie certyfikatu.



Źródło: Lovebike Sp. z o.o.

A po trzecie: przeprowadzaj walidacje testowe – praktyka to świetny sposób na wychwycenie słabych punktów i wąskich gardeł oraz przećwiczenie procesu z osobami odpowiedzialnymi za jego obsługę. Walidacja testowa może być również sposobem na promocję. Odpowiednio dobrani partnerzy będą ambasadorami zarówno instytucji certyfikującej, jak i całej kwalifikacji. Dodatkowo gdzie tylko możesz lobbuj za promowaniem ZSK jako całości – od rozpoznawalności i prestiżu systemu zależy los Twojej instytucji. Nie zrażaj się niepowodzeniami. Nastaw się na długi marsz i organiczną pracę na rzecz zwiększenia rozpoznawalności kwalifikacji.

Komentarz eksperta IBE

Na łamach *Kwartalnika ZSK* pojawił się już niejeden artykuł dotyczący przygotowywania opisu kwalifikacji. Na drodze od pomysłu do wydania pierwszego certyfikatu kwalifikacji rynkowej przygotowanie opisu jest niewątpliwie czasochłonne, ale to dopiero pierwszy krok. Kolejnym będzie przygotowanie się do prowadzenia walidacji, jeżeli oczywiście autor kwalifikacji (w znaczeniu: podmiot, który składa wniosek) jest zainteresowany walidowaniem i certyfikowaniem opisaną przez siebie kwalifikacji oraz stosowny wniosek złożył. Ponieważ proces włączania kwalifikacji trwa kilka (a niekiedy kilkanaście) miesięcy, warto ten czas wykorzystać na przygotowanie instytucji do prowadzenia walidacji, w tym przygotowanie szczegółowego planu walidacji i opracowania niezbędnych materiałów. O tym, jak to zrobić, można przeczytać w publikacji IBE [Rekomendacje w zakresie funkcjonowania instytucji certyfikujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji](#), a już niebawem ukaże się kolejna pozycja pełna cennych informacji na ten temat – "Jak przygotować i przeprowadzić walidację? Wskazówki dla instytucji certyfikujących".

W obydwu wypowiedziach przedstawicieli instytucji certyfikujących (IC) wyraźny jest aspekt dostosowania usługi do potrzeb grupy docelowej, co przypomniało mi historię pewnego profesora, który starał się zawsze dopasować do odbiorców, np. jadąc na konferencję dla nauczycieli i nauczycielek języka polskiego, przeglądał *Pana Tadeusza*, żeby znaleźć cytat, którym zaskarbi sobie sympatię słuchaczy i słuchaczek jego wykładu. Podobnie w przypadku usług niezmiernie ważne jest uwzględnianie optyki i oczekiwań usługobiorców. Co prawda dla jakości walidacji duże znaczenie ma też jej zgodność z założeniami (i opisem kwalifikacji) i powtarzalność, jednak niewątpliwie należy również uwzględniać możliwości IC, specyfikę danej branży/rynku, a także perspektywę osoby mogącej przystąpić do tej walidacji. Wyjście naprzeciw oczekiwaniom odbiorców może stać się elementem przewagi konkurencyjnej danej IC. Oczywiście należy pamiętać, że dostosowanie to może dotyczyć np. przyjętych narzędzi czy sposobu komunikacji, a nie elementów kluczowych, tj. wynikających z opisu kwalifikacji i zapewniających jakość procesu – te powinny być bezwzględnie wzięte pod uwagę. Aby to osiągnąć, nie ma konieczności czytania epepei narodowych, a już szczególnie nie zaleca się brania na sztandar cytatu z Mickiewicza „Ja z synowcem na czele, i – jakoś to będzie!”, wystarczy odpowiedzieć sobie na kilka kluczowych pytań, szczegółowo zaplanować cały proces, który będą przechodzić kandydaci i zastosować powyższe wskazówki doświadczonych instytucji. A jeżeli proces przygotowania do walidacji budzi jakieś pytania, na które ww. publikacje nie dają odpowiedzi, zapraszamy do kontaktu: wsparcie.ic@ibe.edu.pl.

Elżbieta Strzemieczna – zawodowo i prywatnie zajmuje się tworzeniem innym warunków do rozwoju ich kompetencji, z IBE związana od 2018 r., obecnie ekspertka kluczowa zadania 1 w projekcie ZSK 5, gdzie odpowiada za współpracę i wsparcie kluczowych interesariuszy ZSK: ministrów właściwych, podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości, podmiotów zainteresowanych opisaniem kwalifikacji rynkowej i instytucji certyfikujących.

Sektorowe rady ds. kompetencji w praktyce

Pytamy przedstawicieli rad ds. kompetencji o historię ich powstania i rolę w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Handel

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Handlu

SRKH powstała jako kontynuacja zrealizowanego projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Handlu. Projekt był zarządzany i finansowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Instytut Badań Edukacyjnych z wykorzystaniem programu POWR.02.12.00-00-SR15/18 dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój – PO WER 2014–2020).

Nadrzędnym celem projektu była identyfikacja luk kompetencyjnych w sektorze handlu. Nieodłącznym elementem tego procesu to systemowa implementacja zasad ZSK w handlu. W ramach tych działań zrealizowano badania i rekomendacje, wsparcie organizacyjne i informacyjne. Zadania te podjęło konsorcjum, w którego skład weszły: Krajowa Izba Gospodarcza Centrum Promocji (lider projektu), Krajowa Izba Gospodarcza, Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Spożyców „Społem”, Stowarzyszenie „Forum Dialogu Gospodarczego”. Osią jego prac stało się nauczanie dualne i analiza potencjału edukacyjnego w tym obszarze. Zidentyfikowano zmiany w potrzebach i dostępne oferty edukacyjne wszystkich poziomów, zarówno w sferze edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Podczas pandemii COVID-19 istotnie zyskały na znaczeniu handel wielokanałowy i digitalizacja, uwypukliła się również siła kompetencji społecznych. Sięgnięto także po projekcje kompetencji przyszłości. Wskazano luki kompetencyjne w ofercie edukacyjnej i praktyce biznesu.

Opracowano kilkanaście wniosków rekomendacyjnych dla MEiN, co znalazło odbicie w ZRK. Rekomendacje tworzone zarówno *ad hoc* (model sprostania pandemii), jak i perspektywicznie (m.in. pierwszy w Polsce model studiów MBA w sektorze handlu). Powstały opracowania na rzecz działań legislacyjnych i organizacyjnych kształcenia zawodowego (m.in. powołania Branżowego Centrum Umiejętności). Rada podjęła udane projekty implementacji ramy i wyników badań w praktyce biznesu i edukacji.

Sektor potrzebuje kontynuacji prac w dobie deglobalizacji i Zielonego Ładu. Zachodzi potrzeba uzgodnienia systemu kwalifikacji handlu i partnerów okołobiznesowych. Jest to istotne rozwinięcie ZSK. Usprawnić też należy uznawanie kwalifikacji nabytych poza edukacją formalną. Zbliżyć to edukację do praktyki rynku.

dr Maria Andrzej Faliński – członek Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Handlu, wiceprezes zarządu Stowarzyszenia „Forum Dialogu Gospodarczego”



Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Usług Rozwojowych

Nasza Rada powstała z inicjatywy Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, która od 2004 r. jest branżowym reprezentantem sektora. Przedstawiciele izby od początku angażowali się w stworzenie i wdrożenie ustawy o ZSK. Pod egidą PIFS powstała inicjatywa o nazwie Sojusz Edukacji Pozaformalnej, która do prac przy wdrażaniu ZSK wydelegowała swoich reprezentantów. Po powołaniu rady sektorowej reprezentację tę przejął jej przedstawiciel. Obecnie reprezentant Rady pracuje w Radzie Interesariuszy ZSK, gdzie m.in. opiniuje wszystkie procedowane w niej kwalifikacje. Bierze on też czynny udział w działaniach skierowanych na upowszechnienie systemu, a także jego usprawnianie i modyfikację. To ze strony naszego środowiska pochodzą najobszerniejsze opracowania i opinie dotyczące działania systemu oraz rekomendacje dotyczące jego zmian, głównie w zakresie edukacji pozaformalnej i rzeczywistej jej integracji z innymi podsektorami edukacji.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji SUR jako ciało kolegialne koncentruje się przede wszystkim na kwalifikacjach sektorowych. Dzięki wypracowanej przez PIFS i włączonej do polskiego porządku prawnego Sektorowej Ramie Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR) Rada dysponuje solidnym narzędziem do weryfikacji kwalifikacji sektorowych. W latach 2020–2022 w imieniu Rady zostało zaopiniowanych ponad 120 kwalifikacji rynkowych, w tym 25 kwalifikacji sektorowych. Wiele z nich opisano bez odniesienia się do ramy sektorowej. Rolą reprezentanta Rady było m.in. zachęcanie do korzystania z ramy do opisu efektów uczenia się, a także do określenia poziomu kwalifikacji w ZSK. Było to o tyle istotne, że rama sektorowa w bardziej precyzyjny sposób opisuje kompetencje społeczne jako element kwalifikacji osób wspierających innych w rozwoju. W tym aspekcie oraz w aspekcie efektów uczenia się odnoszących się do wiedzy i umiejętności – badania potrzeb uczenia się, wyznaczania celów uczenia się, projektowania i realizacji działań rozwojowych, wdrożenia efektów uczenia się w praktyce oraz ewaluacji – odkryliśmy spory deficyt efektów uczenia się w kwalifikacjach zgłaszanych do ZSK.

Piotr Piasecki – przewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Usług Rozwojowych, prezes zarządu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych



Sektorowa Rada ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylna

SRKMIT powstała w październiku 2016 r. i obejmuje branże oznaczone wg Polskiej Klasyfikacji Działalności kodami PKD 13 (tekstylna), PKD 14 (odzieżowa) oraz PKD 15 (obuwnicza i skórzana). Liderem projektu jest Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody „Lewiatan”, a partnerem – Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego PIOT. Animatorami tej Rady są Bogusław Słaby i Aleksandra Krysiak, która jest jednocześnie jej przewodniczącą.

Obecnie Rada, przynajmniej w naszej branży, jest najlepszą platformą dla działań w zakresie poprawy sytuacji na rynku pracy, co ciągle stanowi jeden z największych problemów. Dzięki Radzie **przedsiębiorcy mają wpływ na podejmowanie decyzji**. Wynika to m.in. z ponad 22 lat doświadczeń animatora Rady w zakresie edukacji jako przedsiębiorcy i działacza ZPPM „Lewiatan” oraz dziewięciu lat w PIOT – która do 2011 r. była izbą handlową.

Edukacja pełniła, pełni i zawsze będzie pełnić funkcję usługową wobec rynku pracy, co my – organizacje przedsiębiorców – zrozumieliśmy na początku wieku i wzięliśmy sprawy w swoje ręce, bo kto może lepiej znać nasze problemy niż sami przedsiębiorcy? Te problemy branży, w tym także z zakresu edukacji, staraliśmy się rozwiązywać najpierw

na spotkaniach Zespołu Trójstronnego ds. Przemysłu Lekkiego przy ówczesnej Komisji Trójstronnej, a obecnie – Rady Dialogu Społecznego, od momentu jej powołania w 2016 r.

W 2013 r. sytuacja zmusiła nas do utworzenia Grupy Roboczej ds. Edukacji Zawodowej przy ZT ds. PL, złożonej z nauczycieli zawodu i przedsiębiorców, przy wsparciu związków zawodowych. Rada **społecznie** przygotowała nowe podstawy programowe, zmieniła nazwę zawodu z „technik technologii odzieży” na „technik przemysłu mody” i w miejsce trzech kwalifikacji wprowadziła dwie. W sierpniu 2015 r. ówczesne MEN wprowadziło te zmiany w życie. Pierwszy po tych zmianach nabór do szkół przemysłu mody – w roku szkolnym 2016/17 – był ponad pięciokrotnie liczniejszy niż rok wcześniej, a w roku 2022/23, czyli po sześciu latach – ponad 20-krotnie.

Na ostatnie spotkanie grupy roboczej w maju 2015 r. zostali zaproszeni przedstawiciele Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i od tej pory rozpoczęła się współpraca, w czasie której dzieliliśmy się swoimi doświadczeniami przy tworzeniu naszej SRK. Byliśmy w październiku 2016 r. jedną z sześciu pierwszych rad i do dziś kontynuujemy działalność GR ds. EZ w naszej branży.

Z zainteresowaniem została przyjęta w grudniu 2021 r. informacja MEiN o utworzeniu Branżowych Centrów Umiejętności. Nasza Rada otrzymała propozycję powołania czterech BCU, z czym (szczególnie w przypadku branży odzieżowej) wiąże duże nadzieje. Chcemy szkolić nie tylko nauczycieli zawodu, ale także absolwentów szkół przemysłu mody, którzy nie mogą znaleźć dobrej pracy w przemyśle z uwagi na swoje niedostateczne kompetencje.

Bogusław Słaby – animator Sektorowej Rady ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstyli

Agata Wiśniewska-Górczewska

Zapewnianie jakości dla kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Istnienie ZSK ma uzasadnienie jedynie wówczas, gdy ujęte w nim kwalifikacje są wysokiej jakości. Czyli stosowane procedury są wystandaryzowane, a przez to powtarzalne i porównywalne.

Funkcjonowanie ZSK i Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), na której jest on oparty, umożliwia wysoka jakość prowadzonych walidacji i certyfikacji. PRK pozwala na skorelowanie polskich poziomów kwalifikacji z Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK), a przez nią – z poziomami kwalifikacji w poszczególnych państwach UE. Pomimo tak dużego znaczenia zapewniania jakości, ustawa o ZSK nie podaje definicji kluczowych pojęć dla tego procesu, jakimi są monitoring i ewaluacja. Zostały one opisane pośrednio poprzez zakres działań i zadań do wykonania przez instytucje zaangażowane w procesy zapewniania jakości:



- **monitoring** to – według [definicji](#) Komisji Europejskiej – ciągły proces badania realizowanych działań, prowadzony w celu natychmiastowej korekty zidentyfikowanych nieprawidłowości;
- **ewaluacja** to – według definicji Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego – ocena wartości podejmowanych działań z zastosowaniem określonych kryteriów w celu ich usprawnienia i rozwoju.

Troska o jakość, rozumianą jako powtarzalność wymagań i procedur, jest jednocześnie troską o to, aby ZSK spełniał swoje zadanie. Oznaczenie certyfikatów kwalifikacji poziomem ERK umożliwia ich wykorzystywanie we wszystkich państwach, które ERK przyjęły. Dzięki temu dużo łatwiejszy staje się przepływ pracowników, którzy nie muszą już nostryfikować potwierżeń (dyplomów, certyfikatów itp.) swoich kwalifikacji za granicą państwa, w którym je uzyskali.

Budowa systemu zapewniania jakości, który służy podmiotom zajmującym do tej pory różną pozycję na

rynku i gwarantuje poprawność wykonywania zadań związanych z rolami w ZSK, jest wyzwaniem bezprecedensowym i trudnym. Od jego funkcjonowania zależy bowiem powodzenie wdrożenia ZSK w zakresie kwalifikacji rynkowych.

Dwa wymiary zapewniania jakości

Ustawa o ZSK opisuje system zapewniania jakości dla walidowania i certyfikowania kwalifikacji rynkowych w dwóch aspektach: zewnętrznym i wewnętrznym.

Na zewnętrzny system zapewniania jakości (ZSZJ) składają się:

- monitorowanie wewnętrznego systemu zapewniania jakości stosowanego w danej instytucji certyfikującej (IC), w tym analiza informacji kwartalnych IC, sprawozdań IC z działalności (składanych co najmniej raz na 2 lata) oraz raportów IC z ewaluacji wewnętrznej (przygotowywanych co najmniej raz na 3 lata);
- monitorowanie spełniania przez IC wymagań wstępnych dotyczących możliwości pełnienia roli, czemu służy analiza dokumentacji wykonywana albo podczas wizyt monitorujących, albo zdalnie;
- ewaluacja zewnętrzna walidacji i certyfikowania prowadzonych przez daną IC oraz funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewniania jakości w danej IC, z zastosowaniem różnych metod ewaluacyjnych.

Ewaluacja oraz monitoring powinny odbywać się według wcześniej opracowanego planu, jako rodzaj badania

społecznego. Dlatego najpierw należy sformułować pytania badawcze, na które podmiot zewnętrznego zapewnienia jakości (PZZJ) pragnie uzyskać odpowiedzi. Choć proces ten nie został opisany w ustawie o ZSK, jest on scharakteryzowany w literaturze przedmiotu.

Trzy wymienione powyżej elementy ZSZJ z jednej strony mają charakter ciągły, z drugiej zaś — uwzględniają wykonanie pewnych działań punktowych. Należy do nich analizowanie dokumentacji przygotowywanej przez IC, w tym informacji kwartalnych, sprawozdań z działalności oraz raportów z ewaluacji wewnętrznej.

Ustawa o ZSK nie precyzuje, w jaki sposób IC powinna monitorować swoje procesy i przeprowadzać ewaluację wewnętrzną (samoocenę). Raport z ewaluacji wewnętrznej, do którego sporządzenia zobowiązana jest ta instytucja po przeprowadzeniu samooceny, powinien zawierać m.in. analizę dokumentacji z procesów walidacji i certyfikowania, ocenę metod wykorzystanych do walidacji pod względem ich zgodności z opisem kwalifikacji oraz informacje o działaniach podjętych w celu doskonalenia tych czynności. Ustawa wskazuje kierunek działania i ramy, które powinny zostać następnie wypełnione dobrymi praktykami ewaluacyjnymi. Czytelniczki i Czytelników zainteresowanych szczegółowym zakresem dokumentacji przygotowywanej przez IC i analizowanej przez PZZJ odsyłamy do publikacji Instytutu Badań Edukacyjnych ([Rekomendacje w zakresie funkcjonowania Instytucji Certyfikujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji](#)).



Na koniec całego okresu prowadzenia monitoringu i ewaluacji PZZJ sporządza raport z zewnętrznego zapewnienia jakości przez daną IC.

Raport powinien być przygotowywany nie rzadziej niż raz na 5 lat i zawierać:

- wyniki weryfikacji spełniania przez IC wymagań do pełnienia roli;
- analizę walidacji i certyfikowania przeprowadzanych przez IC;
- analizę i ocenę funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości w IC;
- opis nieprawidłowości w działaniu IC, jeżeli zostały stwierdzone, oraz ich zakresu, przyczyn i skutków;
- rekomendacje zmian służących poprawie jakości walidacji i certyfikacji przeprowadzanych przez IC oraz funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości w IC.

Na tym kończy się jeden cykl zewnętrznego zapewnienia jakości dla jednej kwalifikacji rynkowej. Cykl ten zakłada powtarzalność i zachowanie ciągłości procesów zapewnienia jakości.

PZZJ wykorzystuje w swojej pracy materiały przygotowane przez Instytucję Certyfikującą. Sama IC jest również zobowiązana do zapewnienia jakości — mówimy wówczas o wewnętrznym systemie zapewnienia jakości (WSZJ). Ma on charakter ewaluacji bieżącej. Zapewnianie jakości walidacji i certyfikacji powinno być stałe i skutkować aktualizacjami/zmianami, będącymi odpowiedzią na diagnozowane potrzeby i uwarunkowania (np. w czasie pandemii COVID-19, za zgodą poszczególnych ministrów właściwych, część IC wprowadziła walidację na odległość z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej).

Rola PZZJ-otów

PZZJ jako instytucja przyglądająca się z zewnątrz sposobowi wdrażania procedur w IC i jej działaniom skierowanym do uczestników walidacji ma za zadanie wsparcie podmiotów wykonujących walidację i certyfikację.

Działanie PZZJ-otu ma na celu stworzenie uczestnikom walidacji jak najlepszych warunków do potwierdzenia swoich umiejętności, wiedzy oraz kompetencji społecznych opisanych w danej kwalifikacji rynkowej. Nie zawsze łatwo jest przełożyć wymogi kwalifikacji na narzędzia walidacyjne. Wsparcie instytucji doświadczonej w prowadzeniu ewaluacji jest zatem pożądane, zwłaszcza dla tych IC, które w ZSK stawiają pierwsze kroki.

Niejednokrotnie podczas spotkań roboczych podkreślamy, że rolą PZZJ-otu nie jest „łapanie IC na błędach”, lecz optymalizacja jej działań i procedur. Nie bez powodu ustawodawca założył, że PZZJ-otem dla danej grupy kwalifikacji może zostać jedynie taka instytucja, która nie tylko dysponuje wiedzą i doświadczeniem w zakresie ewaluacji, ale także współpracuje z ekspertami z danej dziedziny. Stąd nierzadko na liście PZZJ-otów znajdują się uczelnie kształcące w tej dyscyplinie.

W ramach wspierania instytucji odpowiedzialnych za zapewnianie jakości nadawania kwalifikacji rynkowych (bezpośrednio IC, PZZJ, ale też ministrów w roli organów nadzorujących) IBE podejmuje wspólnie z nimi działania dookreślające metodologię badania ewaluacyjnego i inne czynności badawcze.

Lista obecnych PZZJ-otów

Według stanu na koniec kwietnia 2023 r., kiedy przygotowywano ten artykuł, na listę prowadzoną przez ministra koordynatora ZSK było wpisanych 28 instytucji. PZZJ-oty w trzech naborach zostały określone dla 47 grup. Kwalifikacje z tych grup wchodzi w obszar 31 działów administracji rządowej, zarządzanych łącznie przez 16 ministrów właściwych. Lista PZZJ-otów znajduje się na [stronie internetowej ZSK](#).



Źródła aktualnych informacji o PZZJ-otach

Aktualne informacje na temat PZZJ-ów w ZSK są zebrane na stronach:



- www.kwalifikacje.edu.pl w zakładce *Baza wiedzy* -> *Działaj w ZSK* -> *Funkcjonowanie w systemie* -> *Lista PZZJ* – jedynie PZZJ-oty dla kwalifikacji rynkowych, jednak bez względu na to, czy są aktywne (mają podpisane umowy na zapewnianie jakości dla konkretnych kwalifikacji), czy nie;



- www.kwalifikacje.gov.pl (wykaz podmiotów w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji – ZRK) w zakładce *Instytucje w rejestrze* – po wybraniu z menu po lewej stronie opcji *Funkcja w ZSK* (podmiot po funkcji) wyświetli się lista podmiotów zapewniających jakość dla każdego rodzaju kwalifikacji w ZSK, przy czym będzie to tylko lista podmiotów aktywnych.

Poszczególne instytucje informują na stronach internetowych w zróżnicowany sposób o swojej roli jako PZZJ-otu.

Ogłoszenia związane z prowadzeniem naborów na listę PZZJ-otów są dostępne w ZRK w dziale *Ogłoszenia* -> *Nabór na listę PZZJ*. Można się tam zapoznać z pełną dokumentacją dotyczącą przeprowadzonych dotychczas trzech naborów: 2016/2017, 2018 i 2022/2023 (ogłoszenia o rozpoczęciu naborów, wyniki, odpowiedzi na często zadawane pytania, załączniki itp.).

O autorce:

Agata Wiśniewska-Górczewska – ekspertka ds. wsparcia Podmiotów Zewnętrznego Zapewniania Jakości; w Instytucie Badań Edukacyjnych przy Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji pracuje od połowy 2018 r. Z wykształcenia jest antropolożką kultury. Ma doświadczenie zawodowe związane z organizacjami pozarządowymi, administracją rządową, szkolnictwem wyższym i biznesem.

Zbigniew Brzeziński

Budowanie współpracy sektorowej ze środowiskiem doradców zawodowych

Doradcy zawodowi są grupą kluczową dla transferu wiedzy na temat wymagań kompetencyjnych współczesnego rynku pracy. Podpowiadamy, jak zbudować dobre i efektywne relacje biznesu z doradcami.

W świecie, w którym kompetencje pracowników mogą wędrować wraz z nimi z branży do branży, doradcy zawodowi mają do odegrania kluczową rolę. Ich porady dotyczące wyboru właściwej ścieżki kariery będą tym cenniejsze, im lepiej będą znali nie tylko swoich klientów (ich predyspozycje, oczekiwania, a nawet zawodowe marzenia), ale również rynek pracy i potrzeby kompetencyjne firm i instytucji. Nie ma na razie w Polsce aktów prawnych, które wprowadzałyby standard poradnictwa zawodowego na wszystkich jego poziomach. Choć dostęp do doradztwa gwarantuje Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, to usługa ta pojawiła się obowiązkowo w szkołach dopiero w 2016 r. Najbardziej doświadczonych doradców znajdziemy wobec tego w Publicznych Służbach Zatrudnienia, tam, gdzie funkcjonowały szkolne ośrodki kariery, w poradniach pedagogiczno-psychologicznych i uczelnianych biurach karier. W instytucjach tych trwa wewnętrzny transfer wiedzy. Ogólny ich poziom nie jest jednak równy, a podejście do świadczenia usługi poradnictwa zawodowego – różne. Prawdziwe wyzwanie to włączenie środowiska doradczego w rytm stałej, efektywnej współpracy z biznesem. Tymczasem na powodzeniu takich działań zyskają wszyscy, a zwłaszcza pracodawcy i kandydaci.

Scenariusze przyszłości

Rezultaty prac partnerstwa [Jobs and Skills in the Local Economy](#) Agencji Miejskiej Unii Europejskiej, zebrane w dokumencie *Action plan* podkreślają konieczność pełnego wykorzystania potencjału mieszkańców. To istotna kwestia zwłaszcza w dobie niżu demograficznego. Na przykład według prognozy GUS polski rynek pracy czeka prawdziwe tąpnięcie już w 2030 r. Wiele wskazuje na to, że w tej nieodległej przyszłości wyścig o najlepszych

kandydatów i najzdolniejszych absolwentów nabierze niespotykanego dotąd tempa. W tym miejscu należy podkreślić, że ze wspomnianymi oczekiwaniami lokalnymi rywalizować będą sektorowe (zob. [Prognozowane zmiany na rynku pracy. Przegląd scenariuszy](#)). Najprawdopodobniej do doradców trafi wówczas więcej materiałów i zachęt do rekomendowania ścieżek w określonych branżach, niż będą w stanie przyswoić, przeanalizować i po prostu zrozumieć. Dlatego dobrą współpracę i budowanie relacji warto zacząć już dziś.

Zacieśnianie współpracy

Podczas XXVII Konferencji Szkoleniowej Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP „Poradnictwo 2020 – perspektywa doradcy i pracodawcy” (Gdańsk, 21–23 września 2017 r.) prezentowano wyniki badań przeprowadzonych na zlecenie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. W ankiecie zapytano firmy o to, jakich doradców zawodowych potrzebują. Odpowiedź brzmiała: takich, którzy rozumieją nasze potrzeby kadrowe i kompetencyjne. PSSE postanowiła ustalić, skąd doradcy mają znać owe potrzeby firm. Zaowocowało to cyklem wizyt studyjnych dla specjalistów ds. karier. To interesujące rozwiązanie lokalne, a jak działać w skali ogólnopolskiej?

Współpracę ze środowiskiem doradczym powinny być zainteresowane wszystkie sektory, nawet jeśli obecnie nie odczuwają jeszcze niedoborów kadrowych. Odnosi się to szczególnie do takich obszarów jak komunikacja marketingowa, gdzie rekrutacja zdecydowanie częściej dotyczy stanowisk niż zawodów lub specjalności; trudno też znaleźć proste odniesienie do ról w firmach w obowiązującej „Klasyfikacji zawodów i specjalności”,



stanowiącej standardowe źródło wiedzy. Ponadto nowoczesna komunikacja marketingowa nie jest połączona z jednym kierunkiem studiów i przyciąga absolwentów bardzo różnych uczelni i wydziałów. Dostrzeżono więc potrzebę nie tylko zacieśniania współpracy ze środowiskiem doradczym, ale również przygotowania materiałów, które będą opowieścią o pracy w sektorze płynącą wprost z jego serca, czyli z firm.

Ponieważ nie ma w Polsce środowiska, które skupiałyby wszystkich doradców zawodowych z każdego z obszarów (choć SDSiZ RP jest dla nich grupą reprezentatywną), pierwszym krokiem było włączenie doradców w prace Rady. Minister rozwoju powołał w jej skład sześć osób związanych z poradnictwem i instytucjami świadczącymi taką usługę, co stanowi prawie 10% wszystkich jej członków. Grupę tę uzupełnia i wspiera merytorycznie dalszych siedem osób obecnych w Komitecie Ekspertkim. Stanowią one aż 30% tego gremium, co podkreśla wagę, jaką przywiązywano w czasie powstawania i rozwoju Rady do zbudowania relacji ze środowiskiem doradczym.

Wspólne zaangażowanie

Firmy z sektora najczęściej nie miały dotychczas żadnych doświadczeń we współpracy z doradcami zawodowymi, aczkolwiek należy podkreślić ich pozytywne do niej nastawienie. Ówczesny przewodniczący Rady, Marcin Olkowicz podczas konferencji „W stronę skutecznego doradztwa” (Kielce, 21 września 2022 r.) oddał to słowami: „Nie pytaj, co doradcy mogą dać sektorowi. Spytaj, co sektor może dać doradcom”. W związku z pandemią w początkowej fazie ustalanie wzajemnych możliwości i potrzeb odbywało się on-line. Przełom nastąpił podczas Kieleckich Dni Kariery w Komunikacji Marketingowej (19-21.10.2021 r.), gdy przewodniczący Rady spotkał się z doradcami ze stolicy województwa świętokrzyskiego reprezentującymi wszystkie środowiska związane z poradnictwem. Obecni zwrócili uwagę, że potrzebują materiałów napisanych językiem odległym od branżowego żargonu. Poradzili również, by już teraz zwracać się nie tylko do osób zainteresowanych karierą w sektorze, ale również do tych, którzy dotychczas nie brali takiej ewentualności pod uwagę. Tak udoskonalał się „pakiet młodzieżowy”.

Rezultaty dobre dla wszystkich

„Pakiet młodzieżowy”, który powstał na zamówienie Rady, składa się z następujących elementów:

- [poradnika dla młodzieży w atrakcyjnej formie gry fabularnej](#) (nawiązanie do odmiany RPG);

- [poradnika dla nauczycieli przedmiotów zawodowych](#) eksponującego zdiagnozowane luki kompetencyjne;
- [poradnika dla doradców zawodowych](#) uwypuklającego metody rekrutacji w sektorze i szczególnie przedstawiającego stanowiska kluczowe zawarte w Branżowym Bilansie Kapitału Ludzkiego;
- [gry na smartfony „SuperStaż”](#), w której gracz wciela się w postać stażysty poznającego różne stanowiska w sektorze i związane z nimi wymagania kompetencyjne, dostępnej również w [wersji Edu](#), przeznaczony dla nauczycieli i doradców;

„Pakiet młodzieżowy” uzupełnia [siedem filmów](#), w których eksperci opowiadają o pracy w różnych obszarach sektora.



Źródło: Materiały SRK KM

Obecnie trwa proces upowszechniania rezultatów prac Rady z lat 2019–2022, na które składają się oprócz pakietu młodzieżowego programy studiów, raporty (m.in. „Marketingowe kompetencje przyszłości”, „Silveri w sektorze komunikacji marketingowej”, „Co przyciąga młodych. Pokolenie Z o pracy w marketingu”) i rekomendacje zmian w przepisach.

O autorze:

Zbigniew Brzeziński – lider grupy roboczej Edukacja i Kariera Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Komunikacji Marketingowej; dla Polskiego Radia Kielce prowadzi poświęcony karierze i rynkowi pracy podcast „Chwila dobrej roboty”. W latach 2017–2020 redaktor w branżowych kwartalnikach „Doradca Zawodowy” i „Doradca Kariery”. Pracuje w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach. Po godzinach miłośnik wędrowania i autor [opowiadań fantastycznych](#).



dr Karolina Messyasz

Obcy język polski? Oferta nauczania dla migrantów przymusowych z Ukrainy

Nieznajomość języka kraju, do którego przybywają migranci i uchodźcy, stanowi jedną z najważniejszych barier w procesie integracji, a także w dostępie do rynku pracy. Potrzebujemy systemowych możliwości i narzędzi nauki języka polskiego oraz uczynienia kursów językowych jednym z priorytetów polityki migracyjnej.

Ponad rok po rosyjskiej agresji na Ukrainę na różne sposoby próbujemy monitorować i analizować sytuację przymusowych migrantów i migrantek z Ukrainy w Polsce. Aby oszacować liczbę osób uchodźczych, które napłynęły z terytorium Ukrainy po 24 lutego 2022 r., można odwołać się do danych Straży Granicznej oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. Według danych zgromadzonych przez SG od 24 lutego 2022 r. do 21 maja 2023 r. do Polski wjechało 12 mln uchodźców i uchodźczyń z Ukrainy, natomiast wyjechało ich ponad 9,5 mln (między 24 lutego 2022 r. a 30 kwietnia 2023 r.). Są to dane sumaryczne, a zatem przedstawiają liczbę wjazdów i wyjazdów, a nie liczbę osób (wiele z nich przekraczało granicę kilkakrotnie). Bilans pomiędzy wjazdami a wyjazdami pokazuje różnicę ok. 2,5 mln na rzecz wjazdów do Polski. Jednak nie wszyscy z wjeżdżających zostali w Polsce, część z nich wyjechała bowiem do innych krajów. Dane MSWiA opierają się z kolei na liczbie wydanych numerów PESEL, która wynosi ponad 1,5 mln. Tu należy wziąć pod uwagę, że nie wszyscy migranci i migrantki zarejestrowali się w tej bazie danych.

Większość osób uchodźczych stanowią kobiety (od 77% do ponad 90%) i przybyły one do Polski z dzieckiem lub dziećmi. Zgodnie z bazą PESEL (por. [Obywatele Ukrainy w Polsce – aktualne dane migracyjne](#)) dzieci i młodzież stanowią ponad 43% zarejestrowanych. Najliczniejszą grupę wiekową tworzą osoby między 30. a 50. rokiem

życia, a średnia wieku wynosi ok. 37–38 lat. Większość uchodźców i uchodźczyń to osoby z wykształceniem wyższym i średnim, reprezentanci ukraińskiej klasy średniej¹. Szacunki wskazują, że ok. 1/3 uchodźców i uchodźczyń planuje pozostać w Polsce na dłużej, co nie oznacza, że na stałe.

Znajomość języka polskiego

Jak pokazują różne badania, znajomość języka polskiego deklaruje do około 20% uchodźców i uchodźczyń. W związku z tym, że pytania o znajomość języka polskiego zadawano w różny sposób, uzyskiwano też różne odpowiedzi. Większość badanych deklaruje znajomość na poziomie przeciętnym, komunikatywnym, z przewagą biernej znajomości, np. „trochę rozumiem”, „znam podstawowe zwroty”, „rozumiem polski, ale nie mówię” (zob. [Raport](#)). Z kolei 38% respondentów [w badaniu Platformy Emigracyjnej EWL i Studium Europy Wschodniej UW](#) uznało słabą znajomość języka za jedną z trzech głównych obaw dotyczących życia za granicą.

W tym kontekście za objaw dobrej zmiany można uznać wyniki przeprowadzonego przez Narodowy Bank Polski badania [Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce](#), w którym uchodźców i uchodźczyń badano dwukrotnie – w maju i listopadzie 2022 r. W okresie tym odsetek tych, którzy deklarują, że nie znają języka

¹ Por. [Uchodźcy z Ukrainy w Polsce. Wyzwania i potencjał integracji](#), (2022), Warszawa: Deloitte Polska; Długosz P., Kryvachuk L., Izdebska-Długosz D., (2022), [Uchodźcy wojenni z Ukrainy – życie w Polsce i plany na przyszłość](#), Lublin: Wydawnictwo Academicum; [Raport specjalny. Uchodźcy z Ukrainy w Polsce](#), (2022), Warszawa: Platforma Emigracyjna EWL, Studium Europy Wschodniej UW.

polskiego, spadł z 46% do 21%, zaś wzrósł odsetek znających język „trochę” i „dobrze”. Oznaczać to może, że część osób uczy się języka polskiego w różnych kontekstach i w tym obszarze kompetencji ma miejsce powolny postęp.

Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Unię Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza „Ukraińcy w 12 największych polskich miastach po 24.02.2022 r.”, tylko 4% migrantów wskazało na naukę języka polskiego jako najbardziej potrzebną formę pomocy i wsparcia. Być może na tak niski wynik rzutowało samo sformułowanie pytania i zestawienie nauki języka polskiego z innymi formami pomocy. Z kolei w badaniu NBP kursy języka polskiego są jedną z kluczowych oczekiwanych przez uchodźców i uchodźczynie form pomocy (43%). Osoby, które podejmują naukę języka polskiego, najczęściej robią to samodzielnie, korzystając głównie z kursów on-line lub materiałów zamieszczanych w internecie. Tylko co dwudziesty badany uczy się na kursach oferowanych przez organizacje pozarządowe, a co dziesiąty korzysta z oferty uczelni wyższych (12%), podobnie jak z indywidualnych, prywatnych lekcji (10%). Na prywatne szkoły językowe wskazało zaledwie 6% respondentów i respondentek. Natomiast prawie wszystkie formy nauki języka polskiego są dostępne dla uchodźców i uchodźczyń bezpłatnie (zob. [Raport](#)).



Brak znajomości języka stanowi jedną z najważniejszych barier w procesie integracji, a także w dostępie do rynku pracy (możliwość znalezienia zatrudnienia, rodzaj wykonywanej pracy i jej zgodność z posiadanymi kwalifikacjami). Według danych NBP spośród uchodźców i uchodźczyń nieznających języka polskiego pracowało 50%, a spośród znających go dobrze – 82%. Kompetencje językowe są szczególnie potrzebne do pracy w usługach, na stanowiskach specjalistycznych, w edukacji, a także do osiągnięcia sukcesu i awansu zawodowego oraz satysfakcji z wykonywanej pracy. Problemy z systemem uznawania kwalifikacji mogą ponadto skutecznie ograniczyć możliwość wykorzystania potencjału zawodowego uchodźców i uchodźczyń, szczególnie w kontekście ich wykształcenia.

W dobie spadku dzietności i wobec dużych trudności z odwróceniem tego niekorzystnego trendu polityki promigracyjnej wydają się rozwiązaniem skuteczniejszym niż polityki pronatalistyczne (choć nie wyklucza to ich łączenia). W związku z tym wykorzystanie potencjału ukraińskich uchodźców i uchodźczyń (szczególnie w kontekście ich wykształcenia i umiejętności) stwarza w tym zakresie szansę dla polskiej gospodarki. Organizacja kursów języka polskiego, usprawnienie pośrednictwa pracy dla obywateli i obywaterek Ukrainy oraz pomoc w nostryfikacji dyplomów to z kolei ułatwienia ze strony państwa najczęściej wskazywane przez przedsiębiorców w badaniu NBP. Wreszcie szeroko dostępna oferta kursów językowych zwiększa możliwość

pomyślniej integracji oraz prawdopodobieństwo zatrudnienia w Polsce części osób nawet po zakończeniu działań wojennych.

Oferta nauki języka polskiego

Próba identyfikacji usług edukacyjnych w zakresie nauki języka polskiego skierowanych do uchodźców i uchodźczyń wojennych z Ukrainy była przedmiotem ekspertyzy „Działania skierowane do dorosłych migrantów i migrantek przymusowych z Ukrainy w zakresie nauki języka polskiego”, przygotowanej na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych. Zakres mapowania uwzględniał usługi oferowane przez różne typy podmiotów (instytucje publiczne, prywatne przedsiębiorstwa oraz organizacje pozarządowe) w okresie po 24 lutego 2022 r. i obejmował następujące typy obszarów:

- duże ośrodki: Gdańsk, Poznań, Kraków, Wrocław, Katowice, Szczecin, Łódź, Bydgoszcz;
- ośrodki tranzytowe: Lublin, Rzeszów, Przemyśl;
- stolice regionów, w których udział migrantów i migrantek przymusowych z Ukrainy jest najniższy w skali kraju: Kielce, Olsztyn, Opole;
- powiaty przygraniczne: hrubieszowski, chełmski oraz miasto na prawach powiatu Chełm, bieszczadzki, leski;
- 10 powiatów, w których wydano najwięcej numerów PESEL na tysiąc mieszkańców: brzeziński, tatrzański, nowodworski, karkonoski, grójecki, legnicki, pucki, miasto na prawach powiatu Świnoujście, kamieński, gdański.

Przedmiotem analizy były źródła internetowe (strony www, częściowo profile na portalu społecznościowym Facebook, dokumenty stanowiące załączniki – np. plakaty i ulotki informacyjne, regulaminy kursów, listy podmiotów, które otrzymały dofinansowanie w konkursach grantowych). Wyniki ekspertyzy bardziej świadczą o dostępności informacji dotyczących oferty edukacyjnej w zakresie nauczania języka polskiego dla migrantów i migrantek przymusowych, niż stanowią analizę całej oferty. Pomimo ograniczeń związanych z metodą udało się uchwycić w tym zakresie pewne tendencje.

Kursy języka polskiego dla uchodźców i uchodźczyń odbywają się w całym kraju, na różną skalę. Oznacza to, że ich programy i zakres różnią się. W Polsce nie ma rządowego systemu wspierania nauki języka polskiego dla przybyłych po 24 lutego 2022 r. Jej organizacją spała głównie na samorządy i organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Kursy takie były oferowane przez instytucje kultury, uczelnie, urzędy pracy, fundacje, stowarzyszenia. Podmioty te zawiązywały także koalicje i podejmowały wspólne inicjatywy. Najmniejszy udział w całości zidentyfikowanych usług miały oferty z sektora prywatnego (głównie szkoły językowe i szkoły policealne). Każdy podmiot w dużej

mierze sam decydował o tym, jakiej pomocy będzie udzielał, skąd pozyska środki i wykonawców usługi. Nie było także jednorodnego systemu komunikowania o kursach. Każda gmina, powiat, województwo, instytucja, organizacja robiła to we własnym zakresie, decydując o charakterze upublicznionych informacji oraz sposobie ich prezentacji.

Większość kursów była nastawiona na uzyskanie podstawowych kompetencji językowych, które miały ułatwić odnalezienie się w życiu codziennym i załatwienie podstawowych spraw. Zdecydowaną większość kursów oferowano nieodpłatnie, co pokrywa się z informacjami uzyskanymi od uchodźców i uchodźczyń w innych badaniach. Ponadto kursy te kierowano głównie do niewielkiej liczby beneficjentów (20–30 osób), miały one charakter jednorazowy i krótkoterminowy (30, 60 lub 90 godzin lekcyjnych). Proponowano kursy stacjonarne i zdalne, choć z przewagą tych pierwszych. Kursy podlegały regionalizacji, tzn. mogły z nich skorzystać osoby zamieszkujące daną gminę, powiat lub województwo. Trudno jednoznacznie stwierdzić, na ile oferta była dopasowana do liczby migrantów i migrantek na danym terenie i do zgłaszanych przez nich potrzeb. Część inicjatyw nauczania języka miała charakter oddolny, woluntarny, szczególnie w pierwszym półroczu od wybuchu konfliktu.

Różnice pomiędzy ofertami wynikały ze źródła i wysokości finansowania. Oferty o charakterze projektowym zazwyczaj zawierały więcej godzin i mogło z nich skorzystać więcej osób, możliwe było w ich ramach uzyskanie dodatkowego wsparcia. Finansowanie pozyskiwano ze środków Unii Europejskiej (np. EFS; Fundusz Azylu, Migracji i Integracji – „Bezpieczna przystań”) i organizacji międzynarodowych (np. UNICEF). Część środków została pozyskana przez samorządy i organizacje pozarządowe w ramach programu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej „Razem możemy więcej”, a część pochodziła z budżetów samorządowych. Najwięcej propozycji kursowych zaoferowano w dużych i średnich ośrodkach, a najmniej – w powiatach przygranicznych. Duże ośrodki charakteryzowała większa pula ofert ze strony stowarzyszeń i fundacji, co zapewne związane jest z funkcjonowaniem w miastach większej liczby tego typu podmiotów. W ośrodkach tranzytowych, stolicach regionów, gdzie był najmniejszy udział migrantów i migrantek, oraz w powiatach przewagę w ofercie uzyskały podmioty z sektora publicznego, co z kolei może wskazywać na silniejszą ich pozycję w tych rejonach, jak również na pełnienie przez nie funkcji nie tylko kulturotwórczych, ale także społecznych i integracyjnych.

Rozwiązania i rekomendacje

Wydaje się, że nadszedł moment weryfikacji dotychczasowej pomocy i zaplanowania dalszych działań na podstawie diagnozy potrzeb migrantów i migrantek, tak by zachęcić ich do osiedlania się w Polsce na dłużej. Zasadnym byłoby przygotowanie oferty nauki języka polskiego nie tylko w wymiarze podstawowym i komunikatywnym, ale także na bardziej zaawansowanych poziomach, czy też kursów, które uwzględniają rozwój kompetencji językowych. Powinny one umożliwić podejście do egzaminu państwowego, co otwierałoby szerzej drzwi rynku pracy. W dotychczasowej ofercie brakuje kursów języka branżowego, które umożliwiłyby z czasem poszukiwanie przez uchodźców i uchodźczynie ofert pracy lepiej dopasowanych do ich wykształcenia i kompetencji. Warto byłoby również zwiększyć liczbę godzin oferowanych w ramach kursów. W kontekście rozwoju idei *lifelong learning* warto, by kursy dostępne były zarówno w postaci stacjonarnej, jak i on-line, a uczenie się następowało w różnych kontekstach (formalnie, nieformalnie i pozaformalnie), zarówno z nauczycielem, jak i samodzielnie. Powinny one także pozostać nieodpłatne. Takie zróżnicowanie oferty umożliwi lepsze jej dopasowanie do sytuacji życiowej uchodźców i uchodźczyń.

By wdrożyć tego typu działania, konieczna jest zmiana podejścia i wypracowanie takiej polityki migracyjnej, w której m.in. kursy językowe byłyby traktowane jako inwestycja, zarówno w kapitał ludzki i społeczny, jak i w gospodarke. Wymaga to działań z poziomu państwa, dlatego najważniejszą rekomendacją jest stworzenie systemowych możliwości i narzędzi nauki języka polskiego, uczynienie kursów językowych jednym z priorytetów polityki migracyjnej. Do takiego systemu warto byłoby włączyć niewykorzystany potencjał uczelni wyższych i urzędów pracy, dysponujących wiedzą, doświadczeniem, infrastrukturą i kadrami, które tylko w ograniczonym zakresie oferowały pomoc językową. Zapewne wymagałoby to nakładów i reorganizacji, jednak w ostatecznym rozrachunku skorzystałby na tym wszyscy interesariusze. Można w tym zakresie wykorzystać doświadczenia innych krajów, takich jak Szwecja, Dania czy Niemcy. Należałoby także pomyśleć o stworzeniu systemu porównywania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych pomiędzy Polską a Ukrainą, co pozwoliłoby na szybsze uznawanie kwalifikacji.

O autorce:

dr Karolina Messyasz – socjolożka, badaczka społeczna, analityczka, nauczycielka akademicka. Adiunktka w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności Instytutu Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego.

dr Bartosz Sobotka

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Nowoczesne Usługi Biznesowe (NUB)

Ważny, dynamicznie rozwijający się sektor nowoczesnych usług biznesowych wymaga świetnie wyszkolonych kadr. Oznacza to konieczność dobrej współpracy między rynkiem pracy a uczelniami, systematycznego włączania kwalifikacji zawodowych do ZSK oraz prężnie działającej sektorowej rady ds. kompetencji.

Geneza SRKNUB

Polska od przeszło 20 lat jest swoistym hubem, przyciągającym inwestycje z sektora BPO/SSC/IT. Na początku lat dwutysięcznych nasz kraj mógł się pochwalić się ponad 2 mln studentów, którzy byli znaczącym „aktywem” przy podejmowaniu decyzji lokalizacyjnych międzynarodowych koncernów. W tym okresie zmieniał się krajobraz dużych miast Polski – powstawały nowoczesne biurowce (synonim NUB), a sektor usług międzynarodowych zyskiwał na znaczeniu. Pracowity, znający języki obce kapitał ludzki był magnesem przyciągającym nowe projekty inwestycyjne, tym bardziej, jeżeli weźmie się pod uwagę różnice kosztów pracy pomiędzy Polską a krajami pochodzenia kapitału. Z biegiem lat różnice te się zmniejszały, a obsługiwane procesy stawały się coraz bardziej zaawansowane. Oznaczało to, że dotychczasowe zalety polskiego kapitału ludzkiego traciły na znaczeniu. Coraz częściej inwestorzy podejmujący decyzje lokalizacyjne stawiali na jakość kapitału ludzkiego gwarantującą sukces przedsiębiorstw.

Naturalną potrzebą rynkową, uzupełniającą ofertę edukacyjną polskich uczelni, stały się więc profesjonalne kursy i szkolenia prowadzące do nabycia odpowiednich kompetencji. Takie kursy na dużą skalę realizowała Syntea.

W szczególności należy tu wymienić kursy związane z zaawansowanymi technologicznie narzędziami

służącymi do zarządzania przedsiębiorstwami (systemy informatyczne klasy ERP). Działania te były realizowane we współpracy z globalnymi dostawcami *software'u*, wchodzącymi na nasz rynek, a pozycja i status Syntei zostały dostrzeżone nie tylko w Polsce, ale także na rynkach międzynarodowych. Wyrazem tego było zapoczątkowanie współpracy z Aptech Ltd., globalnym dostawcą usług edukacyjnych (nabycie udziałów przez Aptech w Syntei w 2012 r.).

Dotychczasowe doświadczenie firmy Syntea obejmuje m.in. opracowanie ponad 100 modułów kompetencyjnych w obszarze IT, finansów i zarządzania; pozyskanie i realizację ponad 250 projektów, polegających m.in. na budowaniu strategicznych alianсів pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego a lokalnym biznesem, a także realizację ponad 40 projektów z uczelniami wyższymi, w tym na rzecz przygotowania studentów do pracy w sektorze NUB. Warty odnotowania inicjatywami są w szczególności projekty: realizowany wraz z Politechniką Częstochowską *Be Creative* – rozwój kadr dla sektora usług dla biznesu, z Politechniką Koszalińską – Rozwój kompetencji zawodowych studentów Politechniki Koszalińskiej, z Uniwersytetem Opolskim – Rozwój specjalistycznych kadr dla biznesu w Opolu, z Politechniką Śląską – Zabrzeńskie kadry dla nowoczesnych usług oraz inne realizowane z Uniwersytetem Rzeszowskim czy Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach.

W 2019 r. Syntea jako lider konsorcjum składającego się z Politechniki Śląskiej, Uniwersytetu Opolskiego, Stowarzyszenia Aspire oraz Fundacji VCC przygotowała projekt „Sektorowa Rada ds. Kompetencji Nowoczesnych Usług Biznesowych” w odpowiedzi na konkurs PARP, mający na celu zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki poprzez stworzenie i wsparcie funkcjonowania sektorowych rad ds. kompetencji (Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych). Dotychczasowe działania przybrały zinstytucjonalizowaną formę – SRKNUB została powołana.

W ramach projektu (2019–2023) zostały zrealizowane m.in. następujące działania: organizacja 80 warsztatów dla studentów, przedstawiających potrzeby kompetencyjne sektora NUB oraz możliwości uzupełniania kompetencji za pomocą kwalifikacji rynkowych ZSK; opracowanie koncepcji modyfikacji kierunków kształcenia pod kątem potrzeb sektora NUB na 5 uczelniach oraz w 2 szkołach ponadpodstawowych (polegających m.in. na włączeniu do programu nauczania efektów uczenia poszczególnych kwalifikacji rynkowych ZSK); przygotowanie materiałów o sektorze NUB dla doradców zawodowych; realizacja wielu badań, analiz i ekspertyz; opracowanie i zgłoszenie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji 2 kwalifikacji rynkowych dla sektora NUB oraz organizacja 16 wojewódzkich konferencji dla przedstawicieli interesariuszy sektora, w dużej mierze poświęconych także ZSK.

Rola SRKNUB w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Zgodnie z ideą powołania sektorowych rad ds. kompetencji ich działania dotyczą przede wszystkim tworzenia odpowiednich warunków do współpracy pomiędzy sektorem edukacji a rynkiem pracy (reprezentowanym przez rady poszczególnych branż).

Zdajemy sobie sprawę, że współpraca pomiędzy tymi dwoma obszarami powinna przynosić obopólne korzyści, czyli być dwukierunkowa. Uczelnia przygotowuje kadry, które posiadają odpowiednie kompetencje dla biznesu, a ten artykułuje swoje potrzeby w zakresie kompetencji na podstawie zmian technologicznych i procesowych zachodzących na rynku pracy. Zgodnie z tymi zmianami tworzona jest oferta edukacyjna. W szczególności w sektorze nowoczesnych usług biznesowych, z uwagi na olbrzymie nakłady inwestycyjne w badania i rozwój, realizowane przez korporacje technologiczne (które należą do naszego sektora), to biznes jest miejscem inkubacji nowych technologii i innowacji. Impuls zmiany powstaje w laboratoriach przedsiębiorstw, a nie na uczelniach. Dlatego tak ważny jest także kierunek współpracy: z biznesu do uczelni. Nie

jest to jednak powszechna praktyka. W tym miejscu można zaryzykować nawet stwierdzenie, że korporacje posiadają kompetencje do realizowania wewnętrznego procesu szkoleniowego, zapewniającego im podaż odpowiedniego zasobu talentów. Nie jest to jednak ich tzw. *core* biznesu. Dlatego tak ważnym elementem ekosystemu, w którym funkcjonuje sektor NUB, są instytucje edukacyjne, specjalizujące się właśnie w dydaktyce.

Oczywiście istnieje wiele przykładów dobrej współpracy pomiędzy biznesem a uczelniami, są tworzone nowe kierunki, konsultowane są programy studiów. Jednakże wraz z przyspieszeniem postępu technologicznego tempo zmian w programach na uczelniach nie nadąża za tym, co się dzieje w biznesie. I nawet jeśli zostanie stworzony program kształcenia, który odzwierciedla aktualne trendy, obejmuje swoim zakresem aktualne technologie czy procesy, to w momencie zakończenia cyklu kształcenia (3-letnie studia pierwszego stopnia), często się zdarza, że wiedza i umiejętności zdobyte przez absolwentów danego kierunku są już nieaktualne. Czy coś zatem można zrobić?

Kwalifikacje rynkowe ZSK ogniwem łączącym edukację z rynkiem pracy

Oczywiście w sukurs przychodzą krótkie formy kształcenia oraz możliwość nabycia kwalifikacji rynkowych w ramach ZSK, które doskonale uzupełniają tradycyjną naukę (dającą swoistą bazę) o aktualne kompetencje i umiejętności.

SRKNUB od samego początku funkcjonowania ZSK zaangażowała się w jego popularyzację, gdyż to właśnie kwalifikacje rynkowe mogą być ogniwem łączącym sektor edukacji i biznes.

Przypomnijmy, że sercem kwalifikacji rynkowych są zdefiniowane efekty uczenia się, które konstytuują dany zakres wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Innymi słowy – efekty uczenia się (świat sektora edukacji) są odzwierciedleniem procesów obsługiwanych/realizowanych na rynku pracy (świat biznesu). W ten sposób został stworzony wspólny mianownik tych dwóch – mimo wszystko odrębnych – światów.

Jak sama nazwa wskazuje, kwalifikacje rynkowe są tworzone przez rynek, czyli przez przedstawicieli poszczególnych branż, którzy definiują efekty uczenia pod kątem swoich konkretnych potrzeb. Dzięki temu zestawy efektów uczenia są dokładnie tym, czego potrzebuje biznes w danej chwili na podstawie aktualnych technologii oraz stopnia zaawansowania procesów realizowanych w poszczególnych branżach. Warto też dodać, że proces weryfikacji wiedzy, umiejętności i kompetencji osób przystępujących do egzaminu prowadzącego

do nabycia kwalifikacji rynkowej obejmuje walidację wszystkich efektów uczenia, a nie wybranej/wylosowanej części (jak to jest często na egzaminach, np. na studiach).

Kwalifikacje rynkowe ZSK narzędziem SRKNUB

Fundacja VCC, członek konsorcjum realizującego projekt SRKNUB, zaangażowała się w proces włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK od samego początku jego funkcjonowania. Jedną z pierwszych kwalifikacji opracowanych i włączonych na potrzeby przedsiębiorstw z sektora nowoczesnych usług biznesowych było Planowanie, tworzenie i dystrybuowanie treści marketingowych (content marketing). Włączenie nastąpiło przed pandemią COVID-19, a więc przed okresem dynamicznego wzrostu *e-commerce*, którego obsługa jest realizowana przez dużą liczbę podmiotów sektora NUB. W następnym okresie rada zaangażowała się w proces opracowywania kolejnych kwalifikacji rynkowych przydatnych dla sektora. W 2021 r. zakończyła się procedura włączania kwalifikacji Zarządzanie relacjami z klientem z wykorzystaniem systemu CRM, a w 2022 r. Wdrażanie i koordynowanie procesów biznesowych (Lean Office), Zarządzanie konfliktami w organizacji oraz Budowanie wizerunku pracodawcy (employer branding). Obecnie trwają prace nad „Automatyzacją procesów biznesowych” oraz bardzo ważnej z punktu widzenia sektora kwalifikacji o nazwie „Występowanie publiczne”.

Wszystkie te kwalifikacje rynkowe, w kontekście definiowania ich efektów uczenia, były przygotowywane w ścisłej współpracy z ekspertami reprezentującymi przedsiębiorstwa NUB. Dzięki temu sektor ma znaczący wkład w angażowanie się w proces przygotowywania

programów kształcenia. Wiele uczelni skorzystało już z tych wytycznych (efektów uczenia się kwalifikacji rynkowych), implementując je do sylabusów (kart przedmiotów) poszczególnych zajęć tworzących ofertę edukacyjną.

W ten oto sposób studenci wyższej uczelni po opuszczeniu jej murów nie tylko posiadają dyplom, ale są także przygotowani do uzyskania kwalifikacji ZSK poprzez podejście do egzaminu walidującego efekty uczenia się. Uczelnia ma możliwość przygotowania programów kształcenia pod kątem aktualnych potrzeb rynku, a przedsiębiorstwa zyskują odpowiednich kandydatów do pracy.

O autorze:

dr Bartosz Sobotka – autor książki „Kompetencje jutra, czyli czego przyszłość będzie wymagała od naszych dzieci”. Dyrektor ds. rozwoju w firmie Syntea SA, zajmuje się integracją rynku pracy z sektorem edukacji w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Konsultant projektów dla sektora IT i edukacji w kontekście wdrażania idei *smart city*, budowy społeczeństwa 4.0 oraz dostosowania oferty kształcenia uczelni do potrzeb rynku pracy, przede wszystkim dla sektora usług dla biznesu (*Business Service Sector*).

Syntea SA – inicjator powstania Sektorowej Rady ds. Kompetencji Nowoczesne Usługi Biznesowe (SRKNUB), od kilkunastu lat aktywnie wspiera rozwój sektora NUB w Polsce, przygotowując kadry dla tego sektora oraz angażując się w systemowe rozwiązania umożliwiające jego dynamiczny rozwój.

Małgorzata Rafat

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyka

Małgorzata Rafat, sekretarz Rady, prezentuje działania SRKT, jej cele i sukcesy.

Potrzeba zapewnienia przedsiębiorcom możliwości oddziaływania na edukację stała się podstawą stworzenia przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości systemu sektorowych rad ds. kompetencji. Rada ds. kompetencji sektora turystyki powstała jako jedna z pierwszych. Utworzyły ją trzy podmioty, tj. Związek Pracodawców Turystyki Lewiatan – lider projektu oraz Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Instytut Turystyki w Krakowie jako partnerzy. Inauguracyjne posiedzenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka (SRKT) odbyło się 7 lutego 2017 r. SRKT składa się z przewodniczącego, dwóch wiceprzewodniczących, sekretarza oraz członków; łącznie 32 osób, które ze względu na wielobranżowość sektora pracują w czterech zespołach. Są to: Zespół ds. Hotelarstwa, Zespół ds. Gastronomii, Zespół ds. Organizatorów Turystyki oraz Zespół ds. Pilotażu i Przewodnictwa, na czele których stoją kierownicy zespołów.

Cel

Strategicznym celem Sektorowej Rady jest prowadzenie działań na rzecz lepszego dopasowania kompetencji pracowników do zmieniających się potrzeb przedsiębiorców poprzez identyfikację i prognozowanie zapotrzebowania kwalifikacyjno-zawodowego pracodawców na rynku pracy w sektorze turystyki. Cele i sposób realizacji tych działań zostały określone w Regulaminie Rady, a koncentrują się one wokół szerszej współpracy przedsiębiorców sektora turystyki z sektorem edukacji.

Warsztaty, seminaria, spotkania

Jednym z pierwszych działań SRKT po jej formalnym powołaniu było zacieśnienie współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych. W marcu 2017 r. SRKT wspólnie z IBE zorganizowała trzydniowe warsztaty dla członków i interesariuszy Rady, podczas których w bardzo praktyczny sposób zapoznano uczestników z funkcjonowaniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Jednocześnie

określono pola do współpracy i m.in. na tej podstawie zorganizowano kolejne spotkanie – w dniach 22 i 23 listopada 2017 r. w hotelu Gromada w Warszawie przy wsparciu Ministerstwa Sportu i Turystyki odbyło się seminarium. Wydarzenie cieszyło się dużym zainteresowaniem branżowych szkół i pracodawców w sektorze turystyki.

Badania i analizy

Prowadzone badania i analizy branżowych rynków pracy, których rezultatem są raporty lub ekspertyzy, koncentrują się m.in. na następujących obszarach:

1. Identyfikacja, analiza i ocena możliwości wykorzystania prowadzonych w Polsce badań rynku pracy do ustalenia potrzeb kompetencyjnych pracodawców z branż wchodzących w skład sektora turystyki oraz do identyfikacji występujących w nich luk kompetencyjnych.
2. Współpraca szkół branżowych i wyższych uczelni kształcących dla potrzeb poszczególnych branż turystycznych z przedsiębiorcami z tych branż, w tym likwidacja barier utrudniających tę współpracę.
3. Identyfikacja i monitorowanie zmian przepisów prawnych dotyczących zatrudnienia i kształcenia dla potrzeb branż turystycznych.

Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL)

SRKT włączyła się w przygotowanie Bilansu Kapitału Ludzkiego, który jest jednym z najważniejszych projektów w obszarze kompetencji i zatrudnienia realizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński. W pierwszym etapie, prowadzonym w latach 2017–2018, opracowano bilans kompetencji dla sektora turystycznego oraz określono związane z nim zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje. Badaniem objęto cztery podstawowe branże wchodzące w skład sektora turystyki: hotelarstwo, gastronomię, organizatorów turystyki oraz przewodnictwo i animatorów czasu wolnego. Zespół ekspertów

powołany przez SRKT uczestniczył w opiniowaniu i przygotowaniu raportu końcowego opracowanego przez UJ. Raport w ostatecznym kształcie przedstawiono podczas Ogólnopolskiej Konferencji SRKT oraz otwartego posiedzenia Rady w Krakowie.

Realizacja drugiego etapu BKL znacznie się opóźniła z powodu pandemii, ale również tutaj Rada włączała się do konsultacji dotyczących założeń, metodyki i planowanego przebiegu badania. Członkowie Rady uczestniczyli w panelach eksperckich. Wstępne wyniki tego etapu pracownicy UJ zaprezentowali 7 grudnia 2022 r. w Łodzi, podczas konferencji SRKT odbywającej się w ramach spotkań Gremiów Ekspertów Turystyki. W ocenie uczestników konferencji drugi etap badania BKL, obejmujący m.in. skutki pandemii dla sektora, jest cennym materiałem wyjściowym do dalszego działania sektora w tym obszarze. Zagadnienia dotyczące kwalifikacji i kompetencji w sektorze były wielokrotnie przedmiotem obrad podczas konferencji organizowanych przez Radę.

Warto tutaj wspomnieć o ogólnopolskich konferencjach SRKT Kwalifikacje – Edukacja – Rynek pracy, które odbyły się w 2018 r. w Krakowie i w 2019 r. w Warszawie. Przy ich realizacji Rada aktywnie współpracowała z IBE oraz przedsiębiorcami z poszczególnych branż turystycznych. W trakcie konferencji zaprezentowano także doświadczenia europejskie.

Współpraca

Działania Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka koncentrowały się także na tych formach współpracy z interesariuszami, które mogły przynieść wymierne efekty. Przykładem takiej działalności było podpisanie porozumienia pomiędzy Związkiem Pracodawców Turystyki Lewiatan a Izbą Gospodarczą Krąg Turystyki Zdrowotnej. Przy wsparciu IBE rozpoczęto prace nad wpisaniem do ZSK kwalifikacji [Obsługa w turystyce zdrowotnej](#), które zakończone zostały pozytywnym wpisem kwalifikacji.

Kolejnym przykładem była realizacja pilotażowego projektu wdrażania Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Turystyce do stanowisk pracy w przedsiębiorstwach sektora turystyki. Projekt został zrealizowany przez SGH w Warszawie we współpracy z ekspertami SRKT przy wykorzystaniu bazy poszczególnych interesariuszy Rady. W projekcie uczestniczyły: hotel Gromada w Warszawie, hotel Warszawa w Augustowie, Biuro Podróży „Almatur” w Katowicach oraz biuro Cargo & Travel Agency w Częstochowie. Bardzo interesujące wyniki realizacji

projektu zaprezentowano podczas seminarium, które odbyło się 12 grudnia 2019 r. w Warszawie, z udziałem członków i interesariuszy SRKT.

W okresie funkcjonowania SRKT członkowie i interesariusze Rady uczestniczyli we wszystkich seminariach i warsztatach organizowanych przez IBE, dotyczących m.in. opracowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności. Ponadto Rada opiniowała kwalifikacje pozaformalne kierowane do Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Warto także podkreślić, że w latach 2021–2022 SRKT aktywnie włączała się do opiniowania projektu powołania Branżowych Centrów Umiejętności. Niezwykle ważnym elementem tych działań było bezpośrednie informowanie członków i interesariuszy Rady, a więc potencjalnie zainteresowanych projektem, o idei, założeniach oraz potrzebie włączenia się w realizację i współpracę przy powołaniu BCU. Z satysfakcją należy stwierdzić, że wszystkie cztery branże sektora turystyki, tj. hotelarstwo, gastronomia, organizatorzy turystyki oraz agroturystyka złożyły wnioski o powołanie takiego centrum.

Upowszechnianie i edukacja

Jako kluczowe we współpracy z przedsiębiorcami sektora, czyli interesariuszami Rady SRKT uznaje spotkania upowszechniająco-edukacyjne, podczas których prezentowano aktualne zagadnienia sektora. Ponadto zapoznawano uczestników z wynikami i rezultatami prowadzonych badań i ekspertyz. SRKT zorganizowała i przeprowadziła łącznie 32 takie spotkania na terenie całego kraju. Uczestniczyło w nich ponad 1000 osób. Warto także podkreślić, że podczas każdego spotkania miała miejsce prezentacja filmu IBE „Kwalifikacje dla wymagających”. Ponadto w programach spotkań podnoszono tematykę ZSK i sektorowych rad ds. kompetencji, zajmującą ważne miejsce w prezentacjach i dyskusjach.

Zachęcamy do zapoznania się z raportami z badań oraz przykładami dobrych praktyk w zakresie współpracy przedsiębiorców ze szkołami, które opublikowano na [stronach Sektorowej Rady](#).

O autorce:

Małgorzata Rafał – Sekretarz Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka, wieloletni członek i sekretarz Zarządu Lubelskiej Regionalnej Organizacji Turystycznej (LROT), obecnie w Radzie Programowej LROT



Aleksandra Wójcicka, Joanna Śmigiel, Barbara Fijałkowska

Zasoby cyfrowe dla kadr prowadzących walidację oraz dla kandydatów

Pakiet materiałów dla osób organizujących i prowadzących walidację oraz dla osób przystępujących do walidacji.

Walidacja umożliwia sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji osiągnęła efekty uczenia się niezbędne do jej uzyskania. W ramach walidacji można określić, jakie kompetencje ktoś posiada, niezależnie od tego, w jaki sposób się uczył. Można je także potwierdzić w odpowiedniej instytucji, co otwiera drogę do uzyskania certyfikatu. Eksperti i ekspertki Instytutu Badań Edukacyjnych przygotowali pakiet materiałów, które pomogą takim instytucjom przygotować się do prowadzenia walidacji, a zainteresowanym osobom – do przystąpienia do walidacji. W zakładce „Walidacja” na <https://kwalifikacje.edu.pl/> dostępne są:

- narzędzia cyfrowe ([Katalog Metod Walidacji](#), [Baza Dobrych Praktyk](#), [Metoda Bilansu Kompetencji](#), aplikacja [Moje Portfolio](#)),
- informacje nt. kompetencji osób prowadzących walidację ([kompetencje kadry IC](#)),
- informacje nt. szkoleń ([szkolenia](#)).

Narzędzia cyfrowe

Opracowane zasoby cyfrowe obejmują narzędzia przydatne przy opisywaniu kwalifikacji i przygotowywaniu szczegółowego opisu walidacji (Katalog Metod Walidacji, Baza Dobrych Praktyk) oraz metody i narzędzia pracy z osobami, które chcą przystąpić do walidacji (Metoda Bilansu Kompetencji, Moje Portfolio). Zaprezentowane narzędzia czerpią inspirację z praktyk międzynarodowych, ale jednocześnie są przystosowane do warunków prowadzenia walidacji w Polsce. Wszystkie są całkowicie bezpłatne. Poniższy schemat pokazuje, które z zasobów warto będzie wykorzystać na poszczególnych etapach organizowania i prowadzenia walidacji.

SCHEMAT DZIAŁANIA



Źródło: [Metody walidacji i zasoby cyfrowe - Zintegrowany System Kwalifikacji \(kwalifikacje.edu.pl\)](#)

Katalog Metod Walidacji (KMW), czyli metody prowadzenia walidacji

To repozytorium metod prowadzenia walidacji. KMW zawiera:

- opisy metod walidacji stosowanych na poszczególnych etapach tego procesu (oraz przykładowe narzędzia i techniki),
- wskazówki, co należy wziąć pod uwagę w doborze metod walidacji.



KATALOG METOD WALIDACJI

Narzędzie to może być cennym źródłem informacji dla instytucji opisujących kwalifikacje lub dla instytucji certyfikujących. Katalog może też stanowić źródło informacji dla podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości przy prowadzeniu ewaluacji wewnętrznej.

W KMW opisano 10 metod stosowanych w walidacji. Każdy opis zawiera również informacje nt. zasobów kadrowych i organizacyjno-materialnych koniecznych do prowadzenia walidacji przy użyciu danej metody. Natomiast instruktaż będzie pomocny w doborze odpowiedniej metody do danego etapu walidacji (identyfikowania, dokumentowania lub weryfikacji) oraz pozwoli dobrać odpowiednią metodę do rodzaju efektów uczenia się (dot. wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych). Można również skorzystać z tzw. porównywarki metod, dzięki której można porównać ze sobą aż cztery metody na jednym ekranie naraz. Co więcej, Katalog dostarczy informacji, które metody można ze sobą efektywnie łączyć.

Opisy poszczególnych metod wraz infografikami oraz materiały instruktażowe można pobrać w formacie .pdf w wersji kolorowej lub do wydruku. Katalog dostępny jest w języku polskim i angielskim.

Baza Dobrych Praktyk (BDP), czyli przykłady prowadzenia walidacji

Jest to wirtualna biblioteka zawierająca praktyczne przykłady prowadzenia walidacji w konkretnych instytucjach lub firmach oraz przykłady zapewniania jakości walidacji, wraz z interaktywnymi schematami i infografikami. Baza zawiera obecnie 27 przykładów dobrych praktyk w walidacji z całego świata (m.in. z krajów Unii Europejskiej, Kanady, RPA) oraz z Polski.



BAZA DOBRYCH PRAKTYK

Wiedza zawarta w BDP może być przydatna dla instytucji certyfikujących, instytucji opisujących lub/i zgłaszających kwalifikację do ZSK oraz podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości. BDP może stanowić dla tych instytucji inspirację przy projektowaniu walidacji, pokazuje jak cały proces wygląda w różnych krajach, jakie metody i narzędzia walidacji są stosowane, kto jest zaangażowany w proces walidacji (tzw. zasoby kadrowe), w jaki sposób walidacja jest finansowana, jaki

jest kontekst instytucjonalno-prawny itd. Z kolei dobre praktyki dotyczące zapewniania jakości walidacji mogą być przydatne dla podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości w projektowaniu ewaluacji walidacji.

Każda dobra praktyka powstała na podstawie eksperytyzy przygotowanej przez specjalistę/specjalistkę z danego kraju, najczęściej z opisywanej instytucji lub firmy. Baza dostępna jest w języku polskim i angielskim.

Metoda Bilansu Kompetencji (MBK), czyli odkrywanie kompetencji kandydata/kandydatki

Metoda Bilansu Kompetencji pozwala doradcy/doradczynie na rozpoznanie tego, co dana osoba wie, umie lub potrafi, czyli pozwala zidentyfikować kompetencje kandydata/kandydatki na podstawie analizy jego/jej dotychczasowych doświadczeń zawodowych, edukacyjnych lub doświadczeń z życia prywatnego. Dzięki temu doradca/doradczynie będzie mógł/mogła wesprzeć kandydata/kandydatkę w nazywaniu kompetencji i porządkowaniu ich. Metoda pomoże również wskazać dowody posiadania zidentyfikowanych kompetencji oraz przygotować dalsze plany rozwoju, czyli wyznaczyć plan osiągnięcia postawionego przez kandydata/kandydatkę celu.



Metoda Bilansu Kompetencji

W celu odkrycia kompetencji kandydata/kandydatki w MBK wykorzystywane są różne metody doradcze. Na podstronie MBK znajdują się arkusze i formularze do pobrania i wykorzystania w pracy z kandydatem/kandydatką, przydatne schematy oraz przykłady zastosowania bilansu. Dostępny jest również praktyczny poradnik dla doradców/doradczyń.

Metoda jest z sukcesem stosowana przez doradców i doradczynie od 2016 r. Planowane jest tłumaczenie MBK na język angielski, ukraiński i rosyjski.

Moje Portfolio (MP), czyli wirtualna teczka kandydata/kandydatki

Aplikacja Moje Portfolio pomoże w nazywaniu posiadanych kompetencji oraz segregowaniu i gromadzeniu dowodów posiadanych kompetencji. Dowody to różnego rodzaju dokumenty, które świadczą o wiedzy kandydata/kandydatki oraz jego/jej umiejętnościach

i kompetencjach społecznych. Narzędzie to będzie pomocne nie tylko dla kandydatów/kandydatek i doradców/doradczyń, ale również dla specjalistów/specjalistek ds. rekrutacji (w prowadzeniu rekrutacji na określone stanowisko) lub pracodawców (np. w zarządzaniu talentami w przedsiębiorstwie).



W Moim Portfolio użytkownik może zamieścić nie tylko świadectwa, certyfikaty i dyplomy (czyli tradycyjnie rozumiane dowody umiejętności), lecz także wszelkie swoje dokonania w formie plików tekstowych, graficznych, muzycznych lub filmowych. Co więcej, dzięki dodatkowym funkcjonalnościom aplikacji kandydaci i kandydatki mogą nawiązać współpracę z doradcą/doradczynią, którzy mogą ich wesprzeć w identyfikowaniu i dokumentowaniu kompetencji oraz sugerować im kierunki dalszego rozwoju.

Dużym atutem aplikacji Moje Portfolio jest to, że pozwala połączyć dowody z posiadanymi kompetencjami. Użytkownik może samodzielnie nazywać swoje kompetencje lub skorzystać z nazw efektów uczenia się zaczerpniętych ze wszystkich kwalifikacji zawartych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji.

Moje Portfolio dostępne jest w języku polskim i angielskim. Planowane jest stworzenie wersji ukraińskojęzycznej i rosyjskojęzycznej.

Kompetencje kadry IC

Organizacja i prowadzenie walidacji efektów uczenia się wymaga określonych kompetencji. Osoby zaangażowane w te działania powinny dysponować – poza kompetencjami specjalistycznymi – wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi, dzięki którym będą sprawdzały się w swojej roli. Ich kompetencje są istotnym warunkiem jakości nadawania kwalifikacji w instytucji.

Jakie są to kompetencje? O czym należy pamiętać, rekrutując do pracy związanej z walidacją? Jakie role trzeba przewidzieć, planując prowadzenie walidacji w danej instytucji? Odpowiedzi na te i wiele innych pytań znajdują się w opisach kompetencji kadry IC.

Dlaczego warto zainteresować się kompetencjami kadry IC?

Każda IC ma własne procedury i zasady działania. Określają one, w jaki sposób realizować cele, jakie

zadania wpisują się w profil tej instytucji i kto jest za nie odpowiedzialny. Opisy kompetencji kadry IC mogą stanowić podpowiedź, jakie kompetencje są potrzebne przy pracy podczas organizowania i realizowania walidacji w danej instytucji. Można z nich korzystać na wiele sposobów:

- będą pomocne na etapie wstępnego określania kompetencji osób zaangażowanych w walidację w instytucji certyfikującej;
- w dalszej perspektywie mogą zainspirować do przygotowania profili kompetencyjnych dla danej roli czy stanowiska w konkretnej instytucji;
- będą przydatne podczas rekrutacji pracowników do działań związanych z walidacją;
- pomogą w planowaniu rozwoju zawodowego pracowników.

Co znajduje się w przygotowanych materiałach? Jak z nich korzystać?

Na stronie kwalifikacje.edu.pl w zakładce „Walidacja”, w sekcji „Kompetencje kadry IC”, znajdują się opisy kompetencji osób zajmujących się walidacją. Każdy zawiera informacje nt. danej roli lub funkcji i grupy docelowej oraz efekty uczenia się wraz kryteriami weryfikacji i proponowanymi metodami sprawdzania. Opisy nie zawierają natomiast wymagań dotyczących wiedzy oraz doświadczenia zawodowego związanych z daną branżą (czyli specjalistycznych), te są bowiem przygotowywane przez ekspertów w danej branży.

Co istotne, opisane kompetencje – szczególnie te dotyczące przygotowania organizacji do pełnienia roli instytucji certyfikującej, planowania walidacji efektów uczenia się czy zarządzania procesami z nią związanymi – nie muszą być wymagane od pojedynczych osób. Można je bowiem traktować jako kompetencje zespołu zajmującego się danym obszarem. Wówczas to nie konkretna osoba, ale cały zespół posiada kompetencje, aby efektywnie realizować zadania związane z walidacją.

Przykładowe opisy kompetencji kadry IC, które można znaleźć na stronie kwalifikacje.ibe.edu.pl:

- Weryfikowanie efektów uczenia się
- Prowadzenie doradztwa walidacyjnego
- Organizowanie walidacji efektów uczenia się dla kwalifikacji rynkowej
- Teoretyczne podstawy walidacji efektów uczenia się
- Rozwój zawodowy i działanie zgodnie z zasadami
- Zapewnianie jakości walidacji dla kwalifikacji rynkowych w instytucji certyfikującej
- Przygotowanie organizacyjne do prowadzenia walidacji efektów uczenia się w instytucji certyfikującej

Szkolenia

Dla osób, które poszukują wiedzy podawanej w formie szkoleń – zarówno stacjonarnych, jak i webinarów – zostały opracowane trzy szkolenia:

- Przecież ciągle się uczymy – czyli do czego służy walidacja efektów uczenia się?
- Moje Portfolio – dla kogo jest przeznaczone i dlaczego warto z niego korzystać?
- Metoda Bilansu Kompetencji.

Informacje o nadchodzących szkoleniach oraz formularze rejestracyjne znajdują się w zakładce „Aktualności”. Część szkoleń opracowano przy udziale profesjonalnych trenerów, a scenariusze szkoleń można pobrać bezpłatnie. Jest to oferta dla firm szkoleniowych pragnących rozszerzyć swoją działalność o szkolenia z zakresu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W sprawie wszelkich zapytań dotyczących narzędzi cyfrowych, kompetencji kadr lub szkoleń można się kontaktować z zespołem odpowiedzialnym za ich przygotowanie: z4@ibe.edu.pl.

O autorkach:

Aleksandra Wójcicka – socjolożka, ekspertka ds. walidacji, w IBE pracuje od 2018 r., wcześniej doświadczenia zawodowe zdobywała współpracując z organizacjami pozarządowymi.

Joanna Śmigiel – ekspertka związana z IBE od 2017 r., w zespole zajmującym się walidacją pracuje od 2021 r., koordynatorka projektów międzynarodowych, absolwentka studiów magisterskich o specjalności Public Policy na Uniwersytecie Środkowoeuropejskim w Budapeszcie.

Barbara Fijałkowska – ekspertka ds. walidacji w IBE, kierownik polskiego zespołu w projekcie [TRANSVAL-EU](#), wcześniej wieloletni pracownik dydaktyczno-naukowy w trzech publicznych uczelniach warszawskich w dziedzinie filozofii i bioetyki.

