

3 / 2023

KWARTALNIK



Z
K
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/>	
Kreujemy przyszłość	4
<hr/>	
KONFERENCJA	
<hr/>	
Kreujemy przyszłość. Współpraca z ZSK	5
Współpraca w ZSK	7
Natalia Pawłowska	
Współpraca między interesariuszami fundamentem funkcjonowania ZSK	8
Paweł Florek	
Kwalifikacje rynkowe na straży bezpieczeństwa Polek i Polaków	10
dr Piotr Kunysz	
Różne perspektywy współpracy w ZSK	13
Edyta Migąłka	
7 lat funkcjonowania ZSK – perspektywa instytucji certyfikującej	16
Elżbieta Margas Dzwonnik	
Wykorzystanie ZSK w kształceniu zawodowym w technikum	19
<hr/>	
KWALIFIKACJE	
<hr/>	
Aleksandra Mikicka-Hobgarska	
Pilotaż metod walidacji w branży beauty	21
Paweł Bobrowski	
Odkrywamy kompetencje didżeja	23
Michał Rostworowski	
Efekt asesora	25
<hr/>	
REKOMENDACJE	
<hr/>	
Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania	28

Kreujemy przyszłość

Bieżący numer Kwartalnika ZSK to przede wszystkim podsumowanie konferencji „Współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” organizowanej przez IBE 12 września 2023 r. Celem wydarzenia była głównie promocja świadomego uczenia i uczenia się. W trakcie spotkania zaprezentowaliśmy dotychczasowe osiągnięcia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz dobre praktyki promujące współpracę pomiędzy wszystkimi uczestnikami Systemu. Konferencję otworzył prof. dr hab. Robert T. Ptaszek, dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych. Podkreślił on w swoim wystąpieniu wagę idei uczenia się przez całe życie, zwłaszcza w dzisiejszych, pełnych wyzwań i zmian czasach. Zwrócił również uwagę na szczególną rolę ZSK w propagowaniu i wspieraniu tej idei.

W artykule [Kreujemy przyszłość](#) zapraszamy do zapoznania się z nagraniami z pierwszej części konferencji, w której wystąpili eksperci Instytutu Badań Edukacyjnych i w pięciu prezentacjach podsumowali działania ZSK.



Dobre praktyki współpracy w ZSK przedstawili następnie zaproszeni goście. Nagrania z tej drugiej części konferencji mogą Państwo obejrzeć, zapoznając się z materiałem [Współpraca w ZSK](#). Zapraszamy także do lektury artykułów zawierających szersze komentarze ekspertów uczestniczących w wydarzeniu: [Współpraca między interesariuszami fundamentem funkcjonowania ZSK](#), [Kwalifikacje rynkowe na straży bezpieczeństwa Polek i Polaków](#), [Różne perspektywy współpracy w ZSK](#), [7 lat funkcjonowania ZSK – perspektywa instytucji certyfikującej](#), [Wykorzystanie ZSK w kształceniu zawodowym w technikum](#).

W Kwartalniku 3/2023 nie mogło też zabraknąć prezentacji doświadczeń związanych z przygotowywaniem nowych kwalifikacji. Z [pilotażem metod walidacji](#) zmierzyła się, i poleca to rozwiązanie, branża beauty. Natomiast branża didżejów przedstawia [wyniki badań](#) dotyczących zarówno pracy ekspertów zajmujących się zawodowo dobieraniem, odtwarzaniem i miksowaniem muzyki na żywo, jak i oczekiwań ich publiczności.

W numerze prezentujemy również wyniki zagranicznych badań dotyczących [wpływu osoby asesora na wyniki walidacji](#).

Zachęcamy także do pobrania raportu z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”, pokazującego [uwarunkowania uczenia się w dorosłości](#).

Zapraszamy do lektury Kwartalnika 3/2023

Kreujemy przyszłość. Współpraca z ZSK

Zintegrowany System Kwalifikacji w pięciu odstonach – wystąpienia lidera i ekspertów kluczowych projektu ZSK.

Główne wnioski płynące z wystąpień to:

- uczenie się przez całe życie jest w dzisiejszych czasach jedynym sposobem na to, żeby nie pozostawać w tyle,
- ZSK promuje świadome uczenie i uczenie się,
- ponad 30% dorosłych nadal chce się uczyć, a ponad 51% z nich uczenie się sprawia przyjemność i daje satysfakcję,
- kwalifikacje rynkowe nie są konkurencją dla edukacji formalnej, a stanowią doskonałe jej uzupełnienie, zwłaszcza dla osób dorosłych, które zakończyły już swoją przygodę z kolejnymi szczeblami szkół i formalnych kursów,
- ZSK powinien być traktowany jako zestaw narzędzi, pomocnych zarówno tym, którzy szukają pracy lub zastanawiają się nad jej zmianą, jak i pracodawcom oraz organizacjom odpowiedzialnym za wprowadzanie standardów w poszczególnych zawodach,

- podstawą jakości Systemu jest współpraca pomiędzy interesariuszami, wymiana doświadczeń, wzajemne inspirowanie się oraz propagowanie i wdrażanie dobrych praktyk.

Konferencję otworzył prof. dr hab. Robert T. Ptaszek, Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych. Podkreślił on w swoim wystąpieniu wagę idei uczenia się przez całe życie, zwłaszcza w dzisiejszych, pełnych wyzwań i dynamicznych zmian, czasach. Zwrócił również uwagę na szczególną rolę Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w propagowaniu i wspieraniu uczenia się przez całe życie.

W pierwszej części Konferencji wystąpili eksperci Instytutu Badań Edukacyjnych, którzy w pięciu interesujących wystąpieniach podsumowali działania ZSK w różnych obszarach.

Uczenie się, które przynosi efekty, czyli o sukcesach w edukacji

Maciej Tauber, lider projektu „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju”, IBE

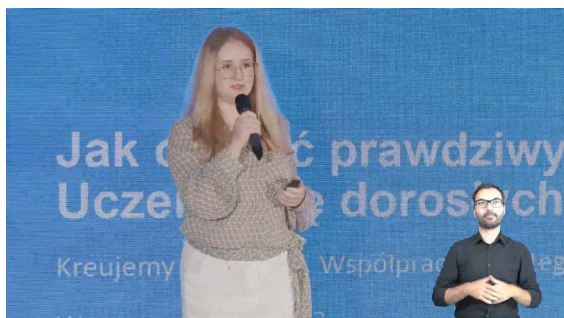


Jedno narzędzie – wiele zastosowań, czyli słów kilka o kwalifikacjach rynkowych

Elżbieta Strzemiczna, ekspertka kluczowa w zadaniu 1, IBE

Od idei do praktyki, czyli SRK w pigułce

Monika Drzymulska-Derda, ekspertka kluczowa
w zadaniu 2, IBE.

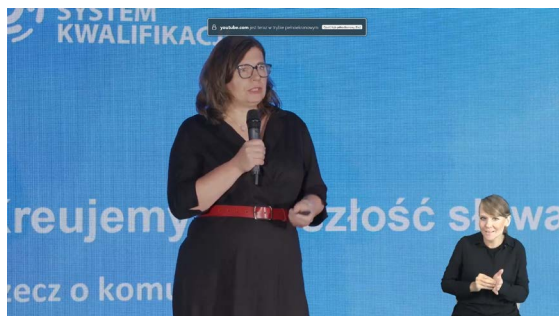


Jak odkryć prawdziwy kolor lasu? Uczenie się dorosłych w badaniach

Joanna Stankowska, ekspertka kluczowa w zadaniu 3, IBE

Kreujemy przyszłość słowami – rzecz o komunikacji

Urszula Szulc, ekspertka kluczowa w zadaniu 4, IBE



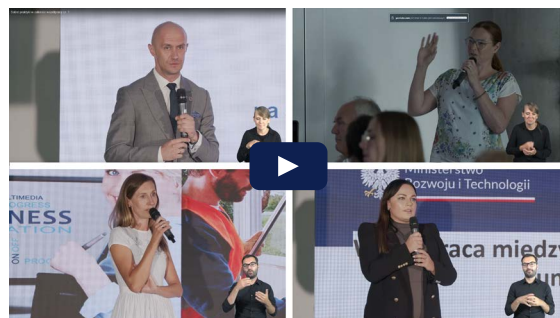
Współpraca w ZSK

W drugiej części konferencji „Kreujemy przyszłość. Współpraca w ZSK” prezentowano przykłady dobrych praktyk w ramach Systemu.

Konferencja „Kreujemy przyszłość. Współpraca w ZSK” organizowana 12 września br. była podsumowaniem dotychczasowych osiągnięć Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Uczestnicy mieli też okazję podzielić się własnymi doświadczeniami i poznać cudze, które mogły być źródłem cennych inspiracji, przeanalizować najnowsze trendy i wyzwania oraz podyskutować na

temat potencjału ZSK. Skupialiśmy się na rozwiązaniach praktycznych, skutecznej współpracy, efektywnej komunikacji i dzieleniu się wiedzą, czyli na podstawowych filarach sukcesu każdego przedsięwzięcia. W drugiej części konferencji zaproszeni do udziału prelegenci zaprezentowali przykłady współpracy i dobrych praktyk w ramach ZSK:

- Natalia Pawłowska, radca prawny, naczelnik Wydziału Kwalifikacji, Ministerstwo Rozwoju i Technologii – „Współpraca między interesariuszami fundamentem funkcjonowania ZSK”;
- Paweł Florek, Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpowodziarowej im. Józefa Tuliszkowskiego - Państwowy Instytut Badawczy – „Kwalifikacje rynkowe na straży bezpieczeństwa Polek i Polaków”;
- dr Piotr Kunysz, prezes Stowarzyszenia Instruktorów i Trenerów Snowboardu, wiceprezes Polskiego Związku Kiteboardingu, sekretarz Rady ds. Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kultury Fizycznej – „Różne perspektywy współpracy w ZSK”;
- Edyta Migąłka, dyrektor ds. komunikacji, Fundacja VCC – „7 lat funkcjonowania ZSK – perspektywa instytucji certyfikującej”;



- Elżbieta Margas Dzwonnik, kierownik kształcenia zawodowego, Technikum w Zespole Szkół nr 1 we Władysławowie – „Wykorzystanie ZSK w kształceniu zawodowym w technikum”;
- Krzysztof Rzeńca, kierownik Centrum Certyfikacji Uniwersytetu SWPS, broker innowacji, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – „Uczelnia wyższa jako instytucja certyfikująca – case study Uniwersytet SWPS”;
- Piotr Głusiec, Krajowe Centrum Europass, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – „Europass”.

Natalia Pawłowska

Współpraca między interesariuszami fundamentem funkcjonowania ZSK



Mówiąc o współpracy różnych grup interesariuszy w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), jako kluczowe ogniwa należy traktować branżę i administrację państwową.

Współpraca między grupami interesu z poszczególnych branż a administracją państwową (w ramach szeroko rozumianej gospodarki) ma z jednej strony umożliwić podniesienie poziomu kompetencji zawodowych pracobiorców, a przez to zwiększyć konkurencyjność i poziom innowacyjności polskiego biznesu. Z drugiej strony – poprzez osadzenie nowoczesnych narzędzi kształcenia i doskonalenia zawodowego w ramach prawnych – ma zinstytucjonalizować nowoczesny rozwój społeczny i zwiększyć poziom bogactwa zarówno w skali makro, tj. PKB państwa, jak i w odniesieniu do poszczególnych grup społecznych.

To, czy ZSK okaże się sukcesem, będzie zależało zarówno od interesariuszy ZSK po stronie społecznej (np. partnerzy biznesowi), jak i od podmiotów administracji publicznej.

Rozpatrywanie wniosków

Zintegrowany System Kwalifikacji zakłada szeroką współpracę podmiotów na wielu płaszczyznach przy rozpatrywaniu wniosku o włączenie kwalifikacji. Kluczowa jest tu zwłaszcza współpraca pomiędzy ministrami właściwymi, do których trafiają te wnioski, a podmiotami z poszczególnych gałęzi gospodarki, które, w ramach konsultacji środowiskowych,

opiniują celowość włączenia danej kwalifikacji do systemu oraz specjalistami i ekspertami, którzy, opierając się na swojej wiedzy i doświadczeniu w danej branży, wskazują na kluczowe elementy, jakie wymagają uzupełnienia lub poprawy, tak aby dana kwalifikacja była użyteczna zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców.

Przyjąć cudzy punkt widzenia

Opisując szczegółowo praktyczne doświadczenia z dotychczasowej współpracy w tym zakresie i korzyści, jakie przynosi ona wszystkim jej stronom, warto zacytować Henry'ego Forda, który powiedział: „Jeżeli istnieje jakiś jeden sekret sukcesu, to jest to umiejętność przyjmowania cudzego punktu widzenia i patrzenia z tej perspektywy z równą łatwością, jak z własnej”. Przechodząc do omawiania praktyki współdziałania Ministerstwa Rozwoju i Technologii z innymi podmiotami w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji: sądzę, że w tym cytacie zawiera się clou właściwej współpracy pomiędzy poszczególnymi grupami interesu w ramach ZSK i dotychczasowego sukcesu naszego ministerstwa w zakresie wdrażania i rozwoju systemu.

Artykuł jest podsumowaniem wystąpienia autorki w trakcie konferencji „Kreujemy przyszłość. Współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” zorganizowanej przez IBE 12.09.2023 r.

Odpowiedzialność ministrów właściwych

Grupy interesariuszy ZSK, rodzaje zależności pomiędzy nimi i ogólny obowiązkowy zakres współpracy określa ustawa. Jednak intensywność tych relacji, formy współpracy, właściwy przepływ informacji oraz możliwość i stopień wykorzystania wiedzy i doświadczenia wszystkich podmiotów zaangażowanych we włączanie kwalifikacji do ZSK zależy głównie od przedstawicieli ministrów właściwych rozpatrujących wnioski. Cięży na nas duża odpowiedzialność związana z rozpatrywaniem wniosków o włączenie danej kwalifikacji rynkowej do systemu, a w przypadku decyzji pozytywnej – także odpowiedzialność za jakość ostatecznych opisów kwalifikacji.

Włączanie nowych kwalifikacji

Odpowiedni wybór podmiotów zapraszanych do konsultacji opisu nowej kwalifikacji, prowadzenie z nimi rozmów wyjaśniających i propagatorskich w dużej mierze wpływa na ostateczną ocenę tego, czy istnieje potrzeba włączenia danej kwalifikacji do ZSK, czy nie. Nie bez znaczenia jest wsparcie udzielane ministerstwom przez IBE, czy to w identyfikowaniu środowiska osób posiadających kwalifikacje tożsame lub podobne do opiniowanej kwalifikacji rynkowej, czy w poszukiwaniu kompetentnych, niezależnych specjalistów i ekspertów, czy w organizowaniu spotkań roboczych z wnioskodawcami. Proces włączania kwalifikacji do systemu to praca z ludźmi i dla ludzi. To nie tworzenie jakiegoś utopijnego, teoretycznego lub wirtualnego systemu, tylko godziny analiz opinii, rozmów, wsłuchiwanie się w stanowiska stron, uczenia się od innych, żeby podjąć odpowiednią decyzję lub lepiej opisać kwalifikację, której uzyskaniem będą zainteresowani uczestnicy rynku pracy.

Przykładowo, w zależności od profilu kwalifikacji, w rozdzielniku do konsultacji znajduje się od 20 do ponad 120 podmiotów. Z tego samego rozdzielnika możemy skorzystać przy opiniowaniu wniosku o włączenie innej kwalifikacji jedynie w pojedynczych przypadkach, np. gdy do ministerstwa wpłynął od jednego wnioskodawcy z danej branży pakiet wniosków dotyczących podobnych kwalifikacji. W związku z tym, że odzew ze środowiska branżowego odnoszący się do zaproszenia do konsultacji jest zwykle bardzo mały, jako ministerstwo włączamy się aktywnie w działania informacyjne i monitorujące. Zdecydowanie przynosi to lepsze rezultaty niż samo rozsyłanie zaproszeń do konsultacji. Gdy mamy już odpowiedzi ze strony branży, niejednokrotnie nawiązujemy personalny kontakt z jej reprezentantami (pracownikami instytucji lub firm), proponując dalszą współpracę w roli specjalisty lub eksperta. Rocznie zawieramy blisko 40 umów

z różnymi specjalistami i ekspertami. Jednocześnie staramy się mieć stały kontakt z wnioskodawcą na każdym etapie prac nad wnioskiem. Nie ukrywam, że oczekujemy również otwartości wnioskodawcy na propozycje zmian w opisie kwalifikacji, w tym dotyczących warunków przeprowadzenia walidacji, oraz gotowości do rozmów, a nawet kompromisów.

Specyfika MRiT

Specyfiką Ministerstwa Rozwoju i Technologii jest to, że obejmuje ono dwa różne działy administracji państwowej, tj. budownictwo i gospodarkę. Dodatkowo oba obszary są bardzo „pojemne”, jeśli chodzi o zakres tematyczny branż, które można przypisać do tych działów. Stwarza to dodatkowe trudności i zwiększa czasochłonność prac nad znalezieniem odpowiednich podmiotów, które mogą wziąć udział w konsultacjach środowiskowych oraz podczas poszukiwania specjalistów i ekspertów do opiniowania poszczególnych wniosków o włączenie kwalifikacji. Ma to swoje przełożenie na tempo prac nad danym wnioskiem, gdyż, przeciwnie niż w przypadku innych ministerstw, wnioski do nas trafiające wymagają głębszej analizy w celu właściwego określenia zakresu działalności podmiotów oraz docelowych cech zawodowych specjalistów i ekspertów, którzy mają zostać zaangażowani na różnych etapach włączania do ZSK kwalifikacji z danej branży. Z uwagi na szeroki zakres działalności MRiT nie jest możliwe powołanie grona stałych doradców (takie grona funkcjonują w niektórych resortach), którzy wspieraliby ministerstwo w tym zakresie. Zwracam przy tym uwagę, że MRiT współpracuje z kilkoma sektorowymi radami ds. kompetencji w różnych obszarach gospodarki krajowej, a obszary działalności obecnie funkcjonujących rad i tak nie pokrywają się tematycznie z większością branż, z których wnioski wpływają do ministerstwa. Ministerstwo Rozwoju i Technologii dostrzega ten problem i zamierza złożyć swoje propozycje powołania kolejnych rad sektorowych związanych z nowymi branżami w trwającym właśnie naborze organizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

O autorce:

Natalia Pawłowska – radca prawny, od ponad czterech lat naczelnik Wydziału Kwalifikacji w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, gdzie koordynuje proces włączania do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz funkcjonowania ponad 100 kwalifikacji z działów: gospodarka i budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo. Zajmuje się również działaniami MRiT związanymi ze szkolnictwem branżowym dla działu gospodarka, członek Rady Programowej ds. Kompetencji.

Paweł Florek

Kwalifikacje rynkowe na straży bezpieczeństwa Polek i Polaków



Dane dotyczące występowania pożarów i liczby ofiar biorących udział w tego typu zdarzeniach w naszym kraju są alarmujące i jednoznacznie ukazują, jak istotne jest, aby za bezpieczeństwo Polek i Polaków odpowiadali wyłącznie pracownicy o najwyższym poziomie kompetencji.

Efektem współpracy nawiązanej w 2017 roku pomiędzy Instytutem Badań Edukacyjnych a Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej im. Józefa Tułiszewskiego – Państwowym Instytutem Badawczym (CNBOP-PIB) jest siedem kwalifikacji rynkowych, które zostały włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji:



1. [Projektowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – stałe urządzenia gaśnicze gazowe \(SUG-G\)](#),



2. [Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – stałe urządzenia gaśnicze gazowe \(SUG-G\)](#),



3. [Projektowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – dźwiękowe systemy ostrzegawcze \(DSO\)](#),



4. [Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – dźwiękowe systemy ostrzegawcze \(DSO\)](#)



5. [Projektowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – systemy sygnalizacji pożarowej \(SSP\) i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi,](#)



6. [Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – systemy sygnalizacji pożarowej \(SSP\) i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi,](#)



7. [Montaż i konserwacja autonomicznych czujek: tlenu węgla, dymu, ciepła i gazu.](#)

Opisano również kolejną, ósmą kwalifikację z dziedziny ochrony przeciwpożarowej, której

włączenie do ZSK postulowali strażacy – ratownicy z lotniskowych służb ratowniczo-gaśniczych (takich jednostek jest w Polsce ponad 500). Niestety, z powodów formalnych, nie została ona jeszcze włączona do systemu

Wymienione powyżej kwalifikacje są adresowane do projektantów, instalatorów i konserwatorów technicznych zabezpieczeń w ochronie przeciwpożarowej oraz autonomicznych czujek tlenu węgla, dymu, ciepła i gazu. Ministerstwem właściwym dla tych kwalifikacji jest Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, a decyzją z dnia 9 lipca 2019 nadano CNBOP-PIB uprawnienia do pełnienia funkcji instytucji certyfikującej dla tych kwalifikacji. Wyżej wymienione kwalifikacje nie uzyskały jeszcze statusu kwalifikacji funkcjonujących, ponieważ zadecydowano o zmianie podmiotu zewnętrznego zapewnienia jakości – ma nim być Szkoła Główna Służby Pożarniczej (SGSP), która od 1 sierpnia 2023 roku uzyskała rangę Akademii Pożarniczej. Oczywiście sama zmiana nazwy generuje wiele innych równie skomplikowanych zmian, nie tylko zarządczych czy natury formalnej, ale przede wszystkim skutecznie angażuje kadrę uczelni, a także resort nadzorujący. W efekcie niezbędne formalności związane z potwierdzeniem statusu Akademii Pożarniczej jako podmiotu zewnętrznego

Artykuł jest podsumowaniem wystąpienia autora w trakcie konferencji „Kreujemy przyszłość. Współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” zorganizowanej przez IBE 12.09.2023 r.

zapewnienia jakości w przypadku kwalifikacji będących owocem współpracy IBE i CNBOP-PIB wciąż czekają na dogodny moment i swój szczęśliwy finał.

Podkreślenia wymaga fakt, że główny powód, dla którego dostrzeżono konieczność opisanja kwalifikacji w dziedzinie ochrony przeciwpożarowej w naszym kraju, pozostaje aktualny. Nadal istnieje duża potrzeba przeprowadzania szkoleń, w odniesieniu do wymagań i standardów zawartych w opisach tych kwalifikacji i tworzenia kadry wyspecjalizowanych projektantów, instalatorów i konserwatorów technicznych systemów zabezpieczeń przeciwpożarowych oraz monterów autonomicznych czujek, którzy będą mogli się legitymować państwowym certyfikatem. Z danych ogólnodostępnych na stronach Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej wynika bowiem, że tylko w roku 2022 w obiektach, w których doszło do zdarzeń w postaci pożarów, nie zadziałało 63% hydrantów zewnętrznych i zaworów hydrantowych, 61% statycznych i półstatycznych instalacji gaśniczych, 47% urządzeń oddymiających, 23% systemów automatycznej transmisji alarmu oraz 23% instalacji wykrywających pożar. W 2022 roku w porównaniu do roku 2021 w każdej z wymienionych kategorii, odnotowano wzrost liczby instalacji, które nie zadziałały w sytuacji zagrożenia. Dane te są alarmujące i sugerują brak niezbędnych kompetencji osób odpowiedzialnych za należyte funkcjonowanie powyższych systemów i urządzeń.

Dane dotyczące występowania pożarów i liczby ofiar w tego typu zdarzeniach w obiektach mieszkalnych niestety również nie uległy poprawie w omawianym okresie. W dalszym ciągu odnotowuje się aż około 80% ofiar śmiertelnych i osób poszkodowanych (spośród wszystkich osób uczestniczących w zdarzeniu) w konsekwencji pożarów we wszystkich kategoriach obiektów budowlanych. Wpływ na tak wysoki odsetek ofiar ma oczywiście sytuacja demograficzna w naszym kraju, czyli znaczący przyrost liczby seniorów w populacji Polski, w tym osób w wieku starszym i sędziwym, które stanowią grupę wymagającą szczególnej ochrony przed niebezpieczeństwem utraty życia lub zdrowia w wyniku wybuchu pożaru oraz działania trujących gazów wydzielanych w procesach spalania, w tym przed bardzo szkodliwym tlenkiem węgla. Również w przypadku kolejnej, newralgicznej grupy społecznej, tj. osób z niepełnosprawnościami, sytuacja nie uległa znaczącej poprawie. Podsumowując, żadne z okoliczności, które stanowiły uzasadnienie dla opracowania opisów pierwszych kwalifikacji rynkowych w ochronie przeciwpożarowej, nie uległy poprawie, a dane statystyczne awarii instalacji, ofiar śmiertelnych i osób poszkodowanych jeszcze bardziej potwierdzają potrzebę zmiany statusu kwalifikacji z tej dziedziny z kwalifikacji włączonych do ZSK na funkcjonujące.

Z pewnością takie okoliczności zewnętrzne jak wojna w Ukrainie oraz jej konsekwencje w postaci chociażby kryzysu uchodźczego czy też potrzeba ochrony granic naszego kraju nie przysporzyły MSWiA mniejszej ilości obowiązków i pilniejszych procesów niż sfinalizowanie umowy pomiędzy resortem a Akademią Pożarniczą, co stanowi warunek konieczny do tego, by kwalifikacje stały się kwalifikacjami funkcjonującymi. Powyższe dane ukazują, jak istotne jest, aby za bezpieczeństwo Polek i Polaków odpowiadali wyłącznie pracownicy o najwyższym poziomie kompetencji. Mamy nadzieję, że perspektywa funkcjonowania opracowanych kwalifikacji stanie się wreszcie faktem, co w sposób znaczący poprawi jakość oferowanych usług, zagwarantuje niezawodność instalacji przeciwpożarowych oraz przyczyni się do zmniejszenia liczby ofiar i osób poszkodowanych przynajmniej w tych grupach społecznych, które charakteryzuje ograniczona samodzielność na co dzień, a tym bardziej w sytuacji zagrożenia i podczas ewakuacji.

Obecne wyzwania i priorytety państwa w zakresie bezpieczeństwa zarówno zewnętrznego, jak i wewnętrznego spowodowane wojną w Ukrainie, a także zaostrzoną retoryką w kontaktach z takimi sąsiadami jak Białoruś, objawiły kolejne potrzeby i specjalistyczne obszary wiedzy, umiejętności i kompetencji, które wymagają określenia jednolitego standardu w postaci opisów kwalifikacji. Takim obszarem wydaje się między innymi znaczący wzrost zapotrzebowania na pilotów bezzałogowych statków powietrznych (BSP), potocznie zwanych dronami, wśród wszystkich formacji mundurowych służb podległych MSWiA.

Proces dostosowania przepisów krajowych do wymogów prawa obowiązującego w Unii Europejskiej trwa od lat i wciąż wymaga doprecyzowania. Rozbieżności dotyczące zasad wykonywania lotów BSP i kompetencji pilotów wykonujących loty na potrzeby służby, w tym formacji Państwowej Straży Pożarnej, powodują problemy organizacyjne i prawne, a także rzutują na wszelkie plany doskonalenia zawodowego pilotów – funkcjonariuszy.

Prezes Urzędu Lotnictwa Cywilnego (ULC) 23 lutego tego roku, w odpowiedzi na wystosowane przez kierownictwo CNBOP-PIB pismo w tej sprawie, udzielił wyczerpującego wyjaśnienia, co w następstwie spowodowało złożenie wniosku przez CNBOP-PIB o rejestrację ośrodka szkoleniowego dla pilotów BSP służb mundurowych. W dniu 10 marca 2023 roku na mocy decyzji administracyjnej Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego nastąpiła oficjalna rejestracja CNBOP-PIB jako ośrodka uprawnionego do przeprowadzania szkoleń praktycznych i oceny umiejętności w zakresie zadeklarowanych krajowych scenariuszy standardowych

od NSTS-01 aż po NSTS-08. Z sukcesem zrealizowano pierwsze szkolenia i egzaminy oraz wydano pierwsze uprawnienia dla nowych pilotów dronów funkcjonariuszom Policji, Państwowej Straży Pożarnej, a także strażakom ratownikom Ochotniczej Straży Pożarnej w Józefowie oraz pracownikom cywilnym wydziałów zarządzania kryzysowego samorządów na terenie powiatu otwockiego. Dotychczasowe badania, analizy oraz doświadczenia wskazują jednoznacznie na ogromny potencjał w tym obszarze w zakresie opracowania opisów odpowiednich kwalifikacji rynkowych, a nawet kwalifikacji uregulowanych. Z pewnością jest to bardzo ważny dla bezpieczeństwa Polek i Polaków obszar kompetencji, w którym standaryzacja oferowana przez Zintegrowany System Kwalifikacji mogłaby odegrać istotną rolę w najbliższej przyszłości.

O autorze:

Paweł Florek – absolwent SGSP. Pracownik Działu Wsparcia i Audytów w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym (CNBOP-PIB) oraz inspektor ochrony przeciwpożarowej. Współtwórca opisów siedmiu nowych kwalifikacji z zakresu projektowania, montażu i konserwacji zabezpieczeń przeciwpożarowych włączonych do ZSK, a także pomysłodawca kwalifikacji dotyczącej montażu i konserwacji autonomicznych czujek. W CNBOP-PIB od kwietnia 2015 roku. Druh OSP Józefów. Pilot bezałogowych statków powietrznych.

dr Piotr Kunysz

Różne perspektywy współpracy w ZSK



Podmioty działające w ramach ZSK, niezależnie od tego, jaką funkcję pełnią (czy są wnioskodawcą, instytucją wspierającą inne podmioty jak IBE, czy ministerstwem właściwym), powinny dostrzegać możliwości wielopłaszczyznowej współpracy. Współpraca ta jest bardzo potrzebna w ZSK, ponieważ dzięki czerpaniu z doświadczenia innych instytucji pozwala zaoszczędzić cenny czas.

W czasie prowadzenia prac związanych z przygotowaniem wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK, a w dalszej kolejności przy projektowaniu i prowadzeniu walidacji bardzo często podmioty stają przed wieloma dylematami, szukając najlepszych rozwiązań. Najczęściej współpraca między podmiotami sprowadza się wówczas do kontaktu z instytucją, który na danym etapie prac (np. przygotowywania wniosku czy już jego procedowania) jest oczywisty i konieczny.

Kilkuletnia już praktyka funkcjonowania poszczególnych ogniw w ZSK wskazuje jednak na to, iż warto podczas tych prac poszukiwać inspiracji lub pomocy wśród podmiotów i instytucji, z którymi będziemy się kontaktować dopiero na dalszych etapach prac lub np. wnioskodawców będących na tym samym etapie co my. Mają oni na pewno już swoje wnioski, doświadczenia i przemyślenia, którymi chętnie się podzielą.

Współpraca podmiotów wnioskujących o włączenie kwalifikacji do ZSK

Biorąc jako przykład obszar sportu i rekreacji, można stwierdzić, że prace nad przygotowaniem wniosków o włączenie do systemu ZSK toczyły się równolegle w kilku, a czasami nawet kilkunastu podmiotach (np. związkach, stowarzyszeniach). Każda z tych instytucji

próbowała wypełnić wniosek autorskimi treściami i, w pewnym sensie, aby pilnować swoich interesów, nie wymieniała się pomysłami. Z biegiem czasu, wraz ze zwiększającą się liczbą seminariów, szkoleń, konferencji, na których dochodziło do spotkań różnych podmiotów działających w ramach ZSK, okazało się, iż oprócz specyfiki danej dyscypliny sportu – wyrażającej się głównie w obszarze efektów kształcenia, a co za tym idzie specyfiki kryteriów ich weryfikacji – pozostałe składowe wnioski są niemalże identyczne i współpraca w zakresie uzgodnienia jednolitych zapisów jest wręcz wskazana. Bardzo często nawiązanie takiej współpracy między dwoma lub większą liczbą podmiotów z bratniego obszaru, które nie są dla siebie konkurencją (a tak się zdarza), skutkuje jej kontynuacją na dalszych etapach prac, np. nad przygotowaniem scenariusza walidacji czy wzoru dokumentacji z walidacji i certyfikacji.

Współpraca z instytucją wspierającą

Oczywiście pojawiają się przypadki opracowania np. wniosku o włączenie kwalifikacji do systemu czy niezbędnych dokumentów do wniosku o nadanie statusu instytucji certyfikującej samodzielnie przez „ambitne” podmioty czy instytucje, ale praktyka wskazuje na to, iż tak przygotowane dokumenty są dalekie od doskonałości, a co za tym idzie, wymagają bardzo wielu korekt

Artykuł jest podsumowaniem wystąpienia autora w trakcie konferencji „Kreujemy przyszłość. Współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” zorganizowanej przez IBE 12.09.2023 r.

na późniejszych etapach procedowania. Dlatego bardzo dziwi w takich przypadkach brak współpracy podmiotów z instytucjami wspierającymi wdrażanie systemu ZSK. Tym bardziej, iż tak jak w przypadku IBE wsparcie to jest udzielane podmiotowi bez ponoszenia przez niego kosztów i gwarantuje 100% profesjonalizmu. Instytucje wspierające, takie jak IBE, wdrażając system ZSK w Polsce, współpracując wielopłaszczyznowo chociażby z podmiotami i instytucjami z wielu branż, gromadzą wypracowane najlepsze wzorce, z których powinno się korzystać.

Współpraca z ministrem właściwym

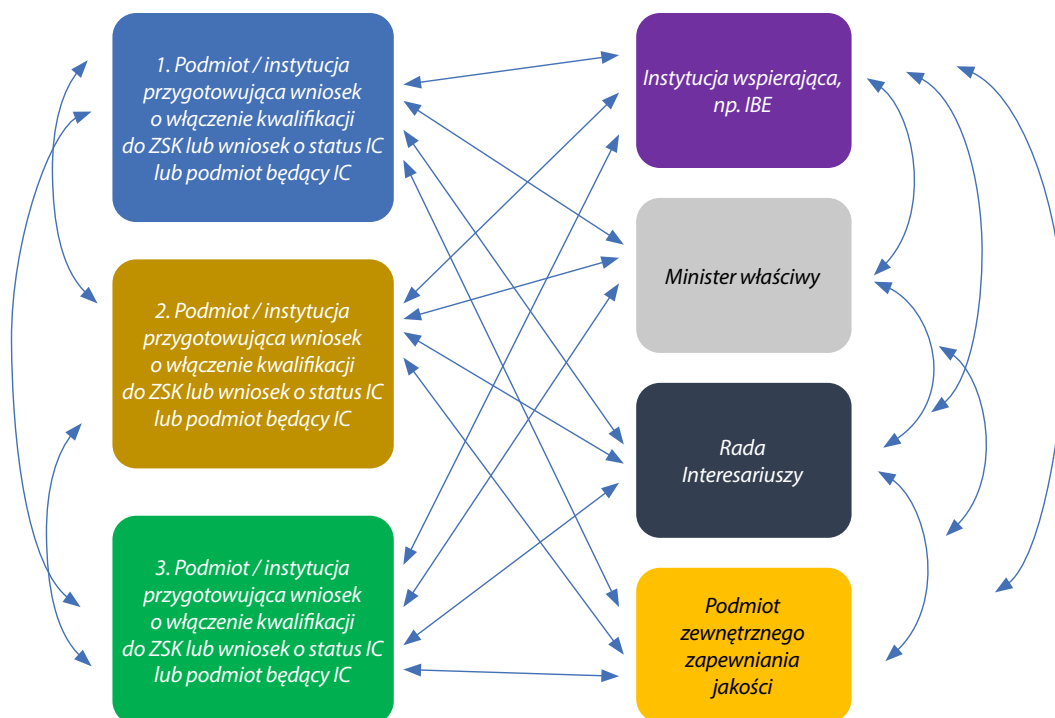
Trudno sobie wyobrazić brak współpracy na każdym etapie włączania kwalifikacji do ZSK pomiędzy podmiotem wnioskującym/instytucją przygotowującą opis kwalifikacji a ministrem właściwym czy organem przez niego powołanym do procedowania złożonych wniosków (w przypadku obszaru sportu i rekreacji takim organem jest Rada do spraw Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kultury Fizycznej, powołana przez ministra sportu i turystyki). Mimo opracowanych i przekazywanych wnioskodawcom rekomendacji, które powinny stanowić wykładnię przy przygotowaniu opisów kwalifikacji, bardzo często Rada na bieżąco modyfikuje pewne zalecenia, które pojawiają się w wyniku prac nad złożonymi już wnioskami. Bez stałej komunikacji i współpracy pomiędzy podmiotem a – w tym wypadku – Radą przepływ informacji zajmuje bardzo dużo

czasu i wydłuża niepotrzebnie cały proces. Dotyczy to również innych obszarów i działań, jak chociażby przygotowania i procedowania wniosków o nadanie statusu instytucji certyfikującej. Tu również współpraca pomiędzy wnioskodawcą a organem opiniującym eliminuje wiele problemów – od skrócenia czasu procedowania (np. wielokrotne poprawki w dokumentacji) po dobre przygotowanie dokumentacji do prowadzonych później walidacji i certyfikacji.

Pozostałe płaszczyzny współpracy

Jak wskazuję na załączonym schemacie, nici powiązań, które stanowią niezbędne linie współpracy pomiędzy podmiotami funkcjonującymi w ramach ZSK i biorącymi udział w rozwijaniu systemu (włączenie kwalifikacji, prowadzenie walidacji, certyfikacji itd.) jest o wiele więcej. Bardzo ważna jest współpraca, wynikająca wprost z zapisów ustawy o ZSK, z Radą Interesariuszy i podmiotem zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ). Brak tej współpracy może doprowadzić do wielu problemów. Brak wzajemnego zrozumienia funkcji poszczególnych podmiotów w ZSK prowadzi często do błędnej interpretacji zapisów w dokumentach, a w ślad za tym do powstawania niepotrzebnych napięć między instytucjami (do sytuacji takiej doszło na linii instytucja certyfikująca – PZZJ w obszarze sportu). Zatem po pierwsze wola współpracy, chęć wymiany dobrych praktyk, a po drugie – dobra komunikacja pomiędzy różnymi podmiotami działającymi w ZSK są

Schemat przebiegających (możliwych/koniecznych) linii współpracy pomiędzy podmiotami biorącymi udział w rozwijaniu ZSK (opracowanie własne).



w mojej opinii kluczowe dla rozwoju i budowania jakości systemu.

Warto zaznaczyć, co również ukazano na schemacie, iż współpraca i dobra komunikacja w pracach nad rozwojem ZSK przebiega w każdym opisanym przypadku dwukierunkowo. ZSK, mimo iż rozwija się w naszym kraju już od kilku lat, jest niczym żywy organizm, w którym każdy element ma swoje znaczenie, jest powiązany z pozostałymi częściami. Każde ogniwo uczy się od pozostałych ogniw. Doświadczenia moich kilku lat pracy w podmiotach pełniących różne funkcje w ramach systemu (m.in. wnioskodawca, minister właściwy, IC) jednoznacznie wskazują, iż dostrzeganie potrzeby, a wręcz konieczności tworzenia takiej siatki powiązań między różnymi podmiotami, już od początku prac nad przygotowaniem opisu nowej kwalifikacji, jest gwarantem przyjemnej pracy i końcowego sukcesu.

O autorze:

dr Piotr Kunysz – pracownik naukowo-dydaktyczny – adiunkt w Zakładzie Rekreacji AWF we Wrocławiu, prezes Stowarzyszenia Instruktorów i Trenerów Snowboardu, wiceprezes Polskiego Związku Kiteboardingu, wiceprezes Klubu Sportowego AZS-AWF Wrocław, członek zarządu Szkolnego Związku Sportowego „Dolny Śląsk”. W latach 2015–2019 członek Społecznej Rady Sportu MSiP, w latach 2018–2019 członek Rady ds. Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kultury Fizycznej, od 2 lipca 2020 r. sekretarz Rady ds. Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kultury Fizycznej.

Edyta Migatka

7 lat funkcjonowania ZSK – perspektywa instytucji certyfikującej



W sierpniu bieżącego roku minęło dokładnie 7 lat od rozpoczęcia wdrażania w Polsce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Współpraca pomiędzy różnymi interesariuszami ZSK, jej nowe formy i obowiązki z nią związane, stanowią po dziś dzień jedno z głównych wyzwań związanych z dalszym rozwojem systemu kwalifikacji w naszym kraju.

Obecnie mamy 178 kwalifikacji rynkowych, które zostały włączone do ZSK, w tym 104 kwalifikacje mają status funkcjonujących. Kwalifikacje te obejmują już prawie wszystkie poziomy Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz wiele dziedzin gospodarki: od gastronomii przez sektor budowlany, modę, handel, sport, opiekę zdrowotną po przemysł 4.0 i edukację.

Oczekiwania wobec ZSK a rzeczywistość

Kiedy wrócimy myślami do pierwszych spotkań interesariuszy ZSK odbywających się w latach 2016–2018, to nie sposób zapomnieć o podstawowych oczekiwaniach, jakie stawiano wobec kwalifikacji rynkowych. Postulaty te najczęściej padały ze strony podmiotów zainteresowanych funkcjonowaniem w ramach systemu, w tym potencjalnych instytucji certyfikujących. Większość tych postulatów dotyczyła dwóch kwestii: finansowania oraz popytu na kwalifikacje ze strony potencjalnych odbiorców. W pierwszym przypadku oczekiwania skupiały się wokół „państwowości” ZSK, co miało się wiązać z oczekiwaniem zapewnienia jakiejś formy publicznego finansowania uzyskiwania kwalifikacji dla potencjalnych grup odbiorców (czy to poprzez dystrybucję środków publicznych, czy to nowy mechanizm finansowania przez pracodawców).

Z drugiej strony wydawało się, że wraz z wejściem w życie systemu umożliwiającego zdobywanie użytecznych kwalifikacji, zgodnych z aktualnymi potrzebami rynku pracy, popyt na nie będzie naturalny, samonapędzający się.

Szybko jednak okazało się, że wdrożenie tak złożonego systemu uzyskiwania kwalifikacji wymaga zaangażowania wielu interesariuszy. Organy państwowe musiały zająć się nie tylko obsługą i finansowaniem systemu, ale przede wszystkim działaniami upowszechniającymi i edukacyjnymi na temat samej idei, założeń i celów wdrażanych rozwiązań, które były kierowane do samych przedstawicieli administracji państwowej, samorządowej, instytucji rynku pracy, przedstawicieli instytucji edukacyjnych (z obszaru edukacji formalnej, pozaformalnej), a także obywateli i pracodawców. Wydaje się, że ten element okazał się największym wyzwaniem, gdyż po 7 latach od wdrożenia ZSK, nadal wielu jego bezpośrednich adresatów (przede wszystkim obywateli i pracodawców) w ogóle nie wie o jego istnieniu i możliwościach, jakie oferuje.

Upowszechnianie wiedzy o ZSK przez IC

W związku z czasochłonnym procesem upowszechniania wiedzy o ZSK, a także włączania kwalifikacji do

Artykuł jest podsumowaniem wystąpienia autorki w trakcie konferencji „Kreujemy przyszłość. Współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” zorganizowanej przez IBE 12.09.2023 r.

systemu, część instytucji, która złożyła wnioski o włączenie kwalifikacji rynkowych, zawiesiła ich nadawanie. Powodów jest wiele: m.in. zbyt szybka dezaktualizacja danej kwalifikacji, brak zainteresowania daną kwalifikacją, zbyt skomplikowane procedury związane z nadawaniem kwalifikacji. Niektóre instytucje zdecydowały się jednak na podjęcie własnych aktywności, których celem było dotarcie z informacją o korzyściach związanych z nadawaniem i uzyskiwaniem kwalifikacji rynkowych zarówno do decydentów odpowiedzialnych za edukację, pracodawców, jak i do obywateli w różnych grupach wiekowych. Takie podejście zastosowała także Fundacja VCC, która od samego początku inwestowała nie tylko w promocję nadawanych przez siebie kwalifikacji, ale także w szerzenie ogólnej wiedzy o ZSK. Podejmowane działania takie jak organizacja (liczonych już w tysiącach) spotkań z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, organizowanie dziesiątek konferencji czy warsztatów skupiających różnych interesariuszy i prezentujących kwalifikacje rynkowe w praktyce, a także budowanie wiarygodności poprzez wysoką jakość i eksperckość, zaowocowały dla samej Fundacji VCC uzyskaniem uprawnień do nadawania 20 kwalifikacji rynkowych, złożeniem 38 wniosków o włączenie kwalifikacji z różnych gałęzi gospodarki (w tym pierwszej kwalifikacji rynkowej, która została włączona: Montowanie stolarki budowlanej), a przede wszystkim wydaniem ponad 7100 certyfikatów potwierdzających nadanie kwalifikacji rynkowych.

Współpraca na wielu poziomach

Każda z instytucji, która podejmuje trud złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do systemu, musi się liczyć z tym, że w ZSK będzie miała do czynienia z wielopoziomą współpracą z podmiotami, do kooperacji z którymi podmioty rynkowe nie mają zwykle wielu okazji, m.in. z przedstawicielami ministrów, podmiotami konkurencyjnymi (podczas konsultacji środowiskowych), podmiotami nadzorującymi – podmiotami zewnętrznego zapewniania jakości. Powoduje to konieczność wypracowania ram i standardów dla tej współpracy, często kompromisów i nieustannego uczenia się komunikacji.

Efektem takiej wielowymiarowej współpracy między Fundacją VCC i największą organizacją branżową w zakresie stolarki budowlanej – Związkiem „Polskie Okna i Drzwi” (POiD) było włączenie pierwszej kwalifikacji rynkowej do ZSK: [Montowanie stolarki budowlanej](#). Pierwszym krokiem było wspólne przygotowanie przez obie organizacje modułu szkoleniowego, na bazie którego powstała struktura kwalifikacji (zakres elementów

stolarki i wymaganych umiejętności) oraz opis efektów uczenia się, który pojawił się w ostatecznie złożonym wniosku¹.

U źródeł powstania tej kwalifikacji znalazły się zapotrzebowanie na podniesienie jakości robót montażowych stolarki i konieczność ujednoczenia wymagań kompetencyjnych, co miało się przełożyć na jakość usług montażu oferowanych na rynku. Informacji merytorycznych dotyczących produktów, stosowanych technologii dostarczyły firmy będące członkami POiD, takie jak Fakro, Soudal, Hörmann, Porta. Dzięki zaangażowaniu kluczowych producentów stolarki uwzględnione w opisie kwalifikacji umiejętności oraz wiedza mogły odpowiadać aktualnym potrzebom pracodawców. Podczas włączania kwalifikacji niezwykle ważną okazała się współpraca z ministrem właściwym – ówczesnym ministrem budownictwa (wspieranym przez Instytut Badań Edukacyjnych), którego personel wykazał się dużą otwartością, zarówno jeśli chodzi o wolę włączenia pierwszej kwalifikacji do systemu, jak i o pełnienie funkcji mediacyjnej pomiędzy wnioskodawcą a specjalistami i ekspertami opiniującymi kwalifikację.

Od momentu włączenia kwalifikacji (lipiec 2017) rozpoczęła się współpraca na linii instytucja certyfikująca – podmiot zewnętrznego zapewniania jakości, którym została Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji z siedzibą w Radomiu. Instytucje te wspólnie pracowały nad stworzeniem ram współpracy, a także klimatu wzajemnej otwartości i przejrzystości w działaniach. Oprócz wizyt monitorujących, koniecznego raportowania, organizowano spotkania, na których omawiano szczegółowo warunki prowadzenia walidacji i certyfikowania, możliwości usprawnienia różnych procesów i działań w ramach ZSK.

W czerwcu 2018 roku odbyły się pierwsze walidacje, do których przystąpili uczniowie Państwowych Szkół Budownictwa – Zespołu Szkół w Bytomiu. W kolejnych latach kwalifikację tę zdobywali zarówno uczniowie szkół budowlanych, jak i osoby dorosłe, które chciały się przekwalifikować. Do walidacji podchodzili także pracownicy firm zajmujących się montażem stolarki budowlanej. Współpraca z każdą z tych grup odbiorców – zarówno na poziomie instytucjonalnym, jak i indywidualnym – wymagała odrębnego podejścia i elastyczności.

Jedną z pojawiających się na początku trudności była również zmiana świadomości na temat samego sposobu weryfikacji efektów uczenia się, która stanowiła zaskoczenie zarówno dla szkół, pracodawców, jak i dla samych kandydatów przystępujących do walidacji.



¹ Migąłka, E., Panas R. (2018). Kreowanie nowych kwalifikacji rynkowych w powiązaniu z informacjami o zawodach. *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 3.

Złożoność walidacji, jej długi czas trwania (w przypadku Montowania stolarki budowlanej – ok. 8 godzin), a także konieczność potwierdzenia uzyskania wszystkich wymaganych umiejętności i kompetencji, były dla wielu interesariuszy dużym wyzwaniem i zaskoczeniem. Ostatecznie działania edukacyjne prowadzone przez instytucję certyfikującą i otwartość na współpracę różnorodnych odbiorców zaowocowały nadaniem ponad 800 certyfikatów.

Droga, jaką trzeba przejść od pomysłu na opracowanie opisu kwalifikacji rynkowej do regularnego nadawania kwalifikacji, jest potwierdzeniem tego, że skuteczne wdrożenie kwalifikacji rynkowej wymaga od wszystkich interesariuszy ZSK wzajemnego zaufania, ciągłego doskonalenia się, wykazywania inicjatywy, gotowości do ponoszenia ryzyka i inwestycji, a także chęci współpracy. Aby efekty wdrożenia ZSK były trwałe i miały realny wpływ na zmiany społeczne wynikające z wykorzystania możliwości systemu w zakresie uczenia się osób dorosłych, potrzebna jest dalsza współpraca organizacji zaangażowanych w rozwój ZSK i podjęcie przez

nie jeszcze większego wysiłku, a także zastosowanie skutecznych metod upowszechniania wiedzy, przede wszystkim wśród pracodawców i obywateli, na temat korzyści wynikających z korzystania z rozwiązań oferowanych przez ZSK.

O autorce:

Edyta Migalka – wiceprzewodnicząca Sektorowej Rady ds. Kompetencji Nowoczesne Usługi Biznesowe. Dyrektor ds. komunikacji w Fundacji VCC, gdzie odpowiada między innymi za rozwój obszaru związanego z kwalifikacjami rynkowymi, opisy i włączanie kwalifikacji do ZSK, tworzenie scenariuszy walidacji i jakość procesów nadawania kwalifikacji. Pod jej bezpośrednim nadzorem zostało włączonych do ZSK 20 kwalifikacji rynkowych (z prawie 40 złożonych wniosków). Ekspert metodyczny i merytoryczny w zakresie ZSK. Absolwentka Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie i Szkoły Głównej Handlowej. Autorka publikacji z zakresu ZSK, edukacji zawodowej oraz public relations.

Elżbieta Margas Dzwonnik

Wykorzystanie ZSK w kształceniu zawodowym w technikum



Do kwalifikacji ujętych w ZSK szkoły mogą przygotowywać zarówno w formie zajęć dodatkowych, jak i obowiązkowych. Skutkiem tych działań będzie wzmocnienie pozycji absolwentów szkoły na rynku pracy oraz zapewnienie pracodawcom lepiej wykwalifikowanych pracowników.

Kształcenie zawodowe w technikum prowadzi do wyposażenia uczniów w umiejętności i kompetencje opisane w formie efektów kształcenia i kryteriów ich weryfikacji w podstawie programowej dla danego zawodu. Potwierdzane są one w systemie zewnętrznych egzaminów zawodowych organizowanych przez Centralną Komisję Egzaminacyjną we współpracy z okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi oraz szkołami. Poza tym systemem szkoły mogą również wyposażać swoich uczniów w dodatkowe umiejętności i kwalifikacje związane z nauczaniem zawodem, które nie zostały opisane w podstawie programowej kształcenia branżowego. Jedną z dróg jest Zintegrowany System Kwalifikacji w zakresie funkcjonujących kwalifikacji rynkowych. Wykorzystanie ZSK na szerszą skalę w technikum wymaga jednak wielu dodatkowych działań organizacyjnych, technicznych i kadrowych oraz zapewnienia odpowiednich warunków finansowych.

Organizując zajęcia dydaktyczne przygotowujące do danej kwalifikacji, należy uwzględnić ewentualny udział podmiotów zewnętrznych, tak aby zajęcia były atrakcyjne i efektywne. Wymagane przez przepisy prawa oświatowego jest również pozyskanie stosownych opinii organów szkoły, tj. rady pedagogicznej, rady rodziców i samorządu uczniowskiego. W celu

właściwego przygotowania zajęć niezbędne jest uzgodnienie z podmiotami prowadzącymi szkolenia wyposażenia szkolnych pracowni zawodowych w odpowiedni sprzęt, narzędzia i materiały. Kluczowe jednak staje się zadbanie o odpowiednio przygotowane kadry. Oprócz wykorzystania wewnętrznego i zewnętrznego systemu doskonalenia nauczycieli pożądane jest skorzystanie z pomocy firm zewnętrznych, prowadzących szkolenia na podstawie programów uwzględniających efekty uczenia się określone w ZSK dla danej kwalifikacji. Tu pojawiają się kwestie finansowe. Należy przekonać organ prowadzący, że warto przeznaczyć dodatkowe środki na kształcenie zawodowe, które w swej specyfice jest wysoce kapitałochłonne. Sprostanie powyższym wyzwaniom przyniesie jednak wiele wymiernych korzyści, z których najważniejszą jest rozwój kompetencji zawodowych u uczniów.

Szkoły mogą przygotowywać do kwalifikacji ujętych w ZSK zarówno w formie zajęć dodatkowych, jak i obowiązkowych. Nasza szkoła od roku szkolnego 2023/2024 na szeroką skalę wykorzystuje jedną i drugą możliwość. Obowiązkowe zajęcia edukacyjne zaplanowaliśmy dla uczniów klas maturalnych. Zblokowane siedmiogodzinne szkolenia poprowadzą równocześnie nauczyciele i podmioty zewnętrzne. Przeznaczyliśmy na ten

Artykuł jest podsumowaniem wystąpienia autorki w trakcie konferencji „Kreujemy przyszłość. Współpraca w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji” zorganizowanej przez IBE 12.09.2023 r.

cel w szkolnych planach nauczania 210 godzin dydaktycznych dla każdego oddziału. Po odbyciu tych zajęć uczniowie będą przystępować do walidacji i certyfikacji przeprowadzanej przez instytucje certyfikujące. Udział w obowiązkowych szkoleniach nie wymaga ponoszenia żadnych kosztów, a dla najlepszych uczestników planujemy również nieodpłatne procesy walidacji.

Ponieważ w naszym technikum kształcimy w zawodach związanych z hotelarstwem i gastronomią, wybraliśmy kwalifikacje związane z tymi zawodami. Zostały one wskazane w procesie opiniowania przez uczniów, rodziców i radę pedagogiczną. Są to m.in.: [Przygotowanie deserów restauracyjnych](#), [Zarządzanie pracą restauracji](#), [Pilotowanie imprez turystycznych](#), [Przygotowanie i podawanie kawy oraz napojów kawowych](#), [Przygotowanie potraw grill i barbecue](#).

Planujemy również zmiany w szkolnym doradztwie zawodowym, w tym m.in. prowadzenie szerokiej akcji informacyjnej na temat efektów uczenia się ujętych w poszczególnych kwalifikacjach ZSK, metod walidacji oraz konieczności zdobywania nowych kwalifikacji i ich potwierdzania przez całe życie.

Kolejnym etapem będzie szersze włączenie pracodawców w procesy edukacyjne i informacyjne dotyczące

ZSK oraz poszerzenie współpracy szkoły z instytucjami certyfikującymi. Formy tej współpracy zostaną wspólnie wypracowane i wdrożone z uwzględnieniem wzajemnych potrzeb oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Wszystkie podjęte i zaplanowane działania, a także szeroko rozumiane partnerstwo w kształceniu zawodowym, doprowadzą do rozwoju kompetencji u uczniów – przyszłych pracowników i zapewnią założoną skuteczność systemu. Niezbędne jest jednak pełne zaangażowanie w ten proces wszystkich interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

O autorce:

Elżbieta Margas Dzwonnik – kierownik kształcenia zawodowego w Technikum w Zespole Szkół nr 1 we Władysławowie. Na co dzień zajmuje się organizacją kształcenia zawodowego, współpracą z pracodawcami branży HGT, organizacją egzaminów zawodowych oraz bieżącą promocją szkoły. Nauczyciel dyplomowany z trzydziestoletnim stażem, autor programowej innowacji pedagogicznej „Recepcjonista – profesjonalista”. Od początku aktywności zawodowej pracuje w publicznych szkołach średnich, w latach 2003–2008 wicedyrektor Zespołu Szkół nr 1 we Władysławowie.




Aleksandra Mikicka-Hobgarska

Pilotaż metod walidacji w branży beauty

Sprawdzenie adekwatności metod walidacji do proponowanych efektów uczenia się, przed złożeniem wniosku o włączenie kwalifikacji, pozwala uniknąć problemów w przyszłości.

Nowości w branży beauty

 Kwalifikacje rynkowe związane z branżą fryzjersko-kosmetyczną nieśmiało zaczynają „gościć” w ZSK. Pierwszą włączoną do systemu kwalifikacją rynkową z zakresu fryzjerstwa jest [Wykonywanie usług barberskich](#), obecnie zaś są procesowane kolejne wnioski o włączenie do ZSK kwalifikacji obejmujących zakres usług beauty. Osoby wykonujące usługi fryzjersko-kosmetyczne coraz częściej starają się o uzyskanie formalnego poświadczenia uzyskania kwalifikacji. Obserwacja aktualnej sytuacji w branży i na rynku usług szkoleniowych wskazuje, że taka tendencja będzie się utrzymywać.

Potwierdzenie osiągnięcia efektów uczenia się

Walidacja polega na sprawdzeniu, czy osoba ma wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne wymagane dla danej kwalifikacji. Pozytywny wynik walidacji jest warunkiem otrzymania certyfikatu. Walidacja może obejmować trzy etapy: identyfikowanie, dokumentowanie i weryfikację efektów uczenia się. Na każdym z nich wykorzystuje się odpowiednie metody, dostosowane do specyfiki danej kwalifikacji.

To, co niewątpliwie wyróżnia kwalifikacje rynkowe z branży fryzjersko-kosmetycznej, to potrzeba weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się z udziałem modeli. Zastosowanie takiej metody ma zapewnić wiarygodność i rzetelność przeprowadzonej walidacji, w której warunki sprawdzania kompetencji kandydata mają być jak najbardziej zbliżone do praktyki w wykonywanym zawodzie.

Pilotaż walidacji

Podmioty zainteresowane włączeniem kwalifikacji rynkowych do systemu, a szczególnie te, które chcą pełnić

funkcję instytucji walidujących czy instytucji certyfikujących, powinny rozważyć przeprowadzenie pilotażu walidacji jeszcze przed złożeniem wniosku o włączenie danej kwalifikacji do ZSK. Pilotaż walidacji ma na celu przetestowanie, a następnie poprawienie i dostosowanie zaplanowanych w opisie kwalifikacji procedur oraz narzędzi służących ocenie kompetencji kandydata. W praktyce oznacza to, że organizuje się taką „próbnią walidacją” dla grupy osób, aby sprawdzić, czy zakładane metody sprawdzania ich umiejętności i kompetencji są odpowiednie i skuteczne. W efekcie potrzebne poprawki w procedurach walidacji mogą być dokonane przed złożeniem wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK.

Przygotowanie do opracowania przebiegu walidacji powinno rozpocząć się od analizy, które z metod możliwych do wykorzystania w przypadku danej kwalifikacji będą najbardziej efektywne. Zawarte w opisie kwalifikacji założenia dotyczące organizacji walidacji nie zawsze będą stanowić najlepsze rozwiązania w przypadku weryfikacji osiągnięcia konkretnych efektów uczenia się. Szczególnie ma to miejsce, gdy uzyskanie poszczególnych efektów uczenia się należy potwierdzić podczas egzaminu praktycznego i gdzie niezbędny jest udział osób trzecich – modeli. Instytucje przygotowujące się do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK, jak i planujące już przebieg walidacji, powinny wziąć pod uwagę skorzystanie z pomocy ekspertów IBE, którzy mają bardzo bogate doświadczenie w zakresie planowania odpowiednich metod, narzędzi i przebiegu walidacji.

Oczywiście realizacja pilotażu walidacji jako dodatkowego elementu w przygotowaniu opisu kwalifikacji wiąże się z dodatkowymi kosztami. Jednak późniejsze korzyści płynące z jego realizacji są nie do przecenienia – mogą one znacząco wpłynąć na lepsze funkcjonowanie w przyszłości podmiotu składającego wniosek, który zamierza też organizować walidację dla danej kwalifikacji.

Pilotaż walidacji „u barbera”

Przebieg pilotażu walidacji kwalifikacji Wykonywanie usług barberskich został szczegółowo zaplanowany i skonsultowany z ekspertami z branży fryzjerskiej. Opracowano dokumenty: harmonogram, scenariusz walidacji, arkusze obserwacji. Ponadto zapewniono obecność modeli. Pilotaż walidacji został zrealizowany z sukcesem, jednak zidentyfikowano obszary wymagające poprawy lub większej uważności. Po pierwsze plan walidacji powinien być znacznie bardziej szczegółowy, co bez wątplenia podniesie komfort pracy asesorów i umożliwi jej sprawniejszy przebieg. Po drugie obecność modeli wpływa na wiele aspektów przeprowadzenia walidacji. Od modelu może zależeć zakres i szczegółowość wykonywanych czynności, a także czas trwania całej walidacji. Zwrócono także uwagę na znaczenie opisu efektów uczenia się i poziom ich szczegółowości. Zbyt szczegółowe określenie kryteriów weryfikacji może skutkować tym, że

ich potwierdzenie okaże się bardzo trudne lub wręcz niemożliwe.

Doświadczenia z pilotażu walidacji wskazują, że testowanie planowanych rozwiązań jest elementem obowiązkowym szczególnie w przypadku kwalifikacji rynkowych, zawierających efekty uczenia się, które dotyczą umiejętności praktycznych. Należy przyjąć, że pilotaż walidacji lub symulacja przyjętych założeń powinny stanowić element obowiązkowy w przygotowaniu opisów kwalifikacji rynkowych.

O autorce:

Aleksandra Mikicka-Hobgarska – ekspert merytoryczny w opisywaniu kwalifikacji cząstkowych, przedsiębiorca, doradca, autorka i koordynatorka projektów kierowanych do szkolnictwa branżowego, ekspert związku Pracodawcy Beauty, prezes Międzynarodowej Akademii Zawodowej.

Paweł Bobrowski

Odkrywamy kompetencje didżeja

Kwalifikacje w branży didżejów są już opisane. Przeprowadzono badania dotyczące pracy ekspertów (didżejów) zajmujących się zawodowo dobieraniem, odtwarzaniem i miksowaniem muzyki na żywo oraz oczekiwań ich publiczności.

Profesjonalni didżeje (nazywani też DJ-ami) są nieodłączną częścią przemysłu muzycznego, od klubów nocnych i festiwali po stacje radiowe i prywatne imprezy. Szacunkowe liczebności bezwzględne według zawodów pokazują, że w roku 2018 oficjalnie zarejestrowanych było w Polsce 2030 didżejów*.

Ocenia się, że obecnie, kiedy zainteresowanie zawodem didżeja jest duże, ta wartość jest zwielokrotniona.

Historia zawodu i pojawienie się nowych kompetencji

Historię zawodu didżeja można śledzić od początku rozwoju techniki i kultury muzycznej. Po raz pierwszy akronimu DJ (*Disc Jockey*), wymawianego jako „didżej”, użyto w 1935 r. Nazwę tę wymyślił amerykański komentator radiowy Walter Winchell, by opisać pracę ówczesnej gwiazdy radia, prezentera Martina Blocka. Świadczy to o tym, że nazwa „didżej” ewoluowała z osobowości radia. Później, kiedy fani radiowych audycji zaczęli naśladować swoich idoli, przeniosła się do klubów.

Od tej chwili liczba klubów muzycznych rosła lawinowo. Rolę mistrza ceremonii przejął w nich didżej. By spełniać swoją rolę, musiał znać obsługę aparatury, której zaawansowanie techniczne rosło wraz z szybkim rozwojem elektroniki. Procedury odpowiedniej konfiguracji i obsługi sprzętu, umiejętność posługiwania się narzędziami, które umożliwiają prezentowanie nagrań muzycznych stały się podstawowymi kompetencjami

profesjonalnego didżeja. Brakowało jednak standaryzacji kompetencji zawodowych zarówno jego, jak i osób oceniających w procesie walidacji.

Odpowiedź na potrzeby polskich didżejów

Kluczowym momentem dla branży w Polsce okazało się powołanie w 2021 r. Stowarzyszenia Didżejów Licencjonowanych (SDJL.pl). Dzięki jego aktywnym działaniom następuje regulacja istotnych dla tego środowiska kwestii i realizacja wyzwań stojących przed didżejami. We współpracy z ekspertami Instytutu Badań Edukacyjnych przedstawiciele SDJL opisali mierzalne kwalifikacje didżeja. Osoba posiadająca takie kwalifikacje jest przygotowana do autorskiego miksowania muzyki na żywo podczas różnych imprez i programów. Przygotowuje repertuar, konfiguruje i użytkuje sprzęt wykorzystywany w pracy didżeja. Podczas odtwarzania nagrań wykorzystuje różne techniki miksowania utworów. Potrafi także stwierdzić i zlokalizować awarię aparatury. Z perspektywy branży opracowanie kwalifikacji będzie miało znaczący wpływ na standaryzowanie wymagań, co przyczyni się do wzrostu profesjonalizmu i jakości usług oferowanych przez didżejów i znacząco podwyższy kompetencje osób szkolących i weryfikujących młodych adeptów sztuki didżejskiej.

Badania rynku

Działalność didżejów stanowi ważną część rynku rozrywkowego w naszym kraju. Znikoma jest jednak ilość

* [Policzone i policzeni! Artystki i artyści w Polsce](#). Badania powstałe w 2018 r. w ramach Ogólnopolskiej Konferencji Kultury organizowanej przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, zrealizowane na zlecenie Narodowego Instytutu Fryderyka Chopina przez Centrum Badań nad Gospodarką Kreatywną Uniwersytetu SWPS.



informacji na ten temat w literaturze. Stowarzyszenie SDJL przeprowadziło pierwszą w Polsce analizę dotyczącą pracy didżeja. Uzyskano opinie od ponad 200 osób – didżejów oraz gości klubów muzycznych. Dzięki odpowiedniemu doborowi pytań w ankietach stowarzyszenie mogło zbadać różne aspekty związane z pracą didżejów oraz oczekiwania publiczności. W efekcie otrzymano cenne informacje na temat stanu branży didżejskiej, potrzeb i oczekiwań gości klubów oraz wpływu wprowadzenia nowych standardów kompetencji na jakość pracy didżejów w Polsce. Założeniem badania było uzyskanie wiarygodnych danych i opinii na temat stanu szkoleniowego, poziomu kompetencji polskich didżejów, potrzeby integracji środowiska, zainteresowania jego reprezentacją oraz wymagań i poziomu świadomości osób korzystających z usług didżeja.

Opinie didżejów

Analiza danych sugeruje, że wśród didżejów istnieje ogólna potrzeba podnoszenia umiejętności i szkoleń. Tak odpowiedziało 98,7% badanych. Chęć uczestnictwa w szkoleniach, które zapewniłyby solidne kompetencje w zawodzie didżeja, wyraziło 56,4% pytanych. Większość ankietowanych (69,2%) uważa, że podstawowe kompetencje didżeja, takie jak dobór repertuaru i technika miksowania są kluczowe i równie istotne podczas występu, jak dobry kontakt z publicznością. Propozycja przyznawania certyfikatów wskazujących na wysoki poziom profesjonalizmu didżeja spotkała się z pozytywnym odzewem i może wpłynąć na obecną sytuację na rynku pracy; tak odpowiedziało 57,1% respondentów. Ważnym wnioskiem jest również fakt, że ankietowani (76,3%) uważają, że ich środowisko nie jest odpowiednio zintegrowane i że istnieje potrzeba powstania organizacji didżejskiej, która będzie reprezentować interesy tego środowiska i walczyć o prawa jego członków. Taką opinię wyraziło 74,4% pytanych. Sporo emocji wśród didżejów wzbudza korzystanie z nielegalnych utworów muzycznych. Większość ankietowanych (68,6%) jest zdezorientowana zawilgościami polskiego prawa w tej kwestii, co sugeruje potrzebę odpowiedniej edukacji.

Analiza wyników ankiet skierowanych do didżejów wskazuje na konieczność poprawy poziomu pracy ankietowanych, pogłębiania ich wiedzy merytorycznej i praktycznej, polepszenia relacji i komunikacji wewnątrz środowiska, a także reprezentacji tej grupy zawodowej wobec organizacji i urzędów, które mają wpływ na zachowania i pracę polskiego didżeja.

Opinie gości klubów muzycznych

Podsumowanie rezultatów ankiet przygotowanych przez stowarzyszenie SDJL wskazuje na kilka istotnych

wniosek płynących również od gości klubów, w których pracują didżeje. Przede wszystkim większość respondentów (93,7%) dobrze ocenia ich pracę, co jest pozytywnym sygnałem dla profesjonalistów w tej branży. Ponadto dobór repertuaru to kluczowy czynnik wpływający na satysfakcję gości klubowych, więc didżej powinien skupić się na różnorodności i odpowiednim dopasowaniu utworów do upodobań publiczności i klimatu imprezy. Tak stwierdziło 79,7% respondentów.

Ważne jest również, że większość osób (86,1% badanych) jest gotowa zapłacić więcej za wstęp do klubu, jeśli jakość pracy didżeja będzie wyższa. Oznacza to, że duże umiejętności didżeja mogą przyciągać większą liczbę klientów i przynosić większe zyski właścicielom klubów.

Co niezwykle istotne, duża liczba bywalców klubów (93,7% badanych) jest skłonna opuścić miejsce zabawy, jeśli stwierdzą niski poziom pracy didżeja. Stanowi to ostrzeżenie dla klubów, aby dbały o jakość muzyczną swoich imprez i angażowały kompetentnych, profesjonalnych didżejów. Jest to ważne również w kontekście wyboru klubu, bo aż 67,1% badanych gości wybiera miejsce zabawy właśnie ze względu na jakość pracy didżeja.

Ponadto fakt, że ponad połowa respondentów (51,9%) wskazuje, że nie przyszłaby do klubu, gdyby wiedziała, że didżej korzysta z pirackich płyt, podkreśla znaczenie uczciwości i etyki w pracy didżeja. Legalność i wysoka jakość materiałów muzycznych powinny być priorytetem dla profesjonalistów w tej branży.

Podsumowując: didżej powinien skupić się na doskonaleniu swoich umiejętności, dbaniu o właściwy dobór repertuaru, utrzymywaniu wysokiej jakości pracy oraz korzystaniu z legalnych materiałów muzycznych, aby zadowolić gości klubowych i zbudować pozytywny wizerunek (zarówno swój, jak i klubu), ale również wpływać pozytywnie na popularność klubu i jego reputację. Didżej powinien czuć poparcie organizacji, która będzie reprezentować jego środowisko i walczyć o jego prawa, zapewniające mu ochronę i wzmocnienie merytoryczne. Taką organizacją staje się SDJL, które czuje nieocenioną pomoc Instytutu Badań Edukacyjnych w realizowaniu swoich statutowych celów.

O autorze:

Paweł Bobrowski – prezes Stowarzyszenia Didżejów Licencjonowanych (SDJL.pl), didżej klubowy od 1990 r., dziennikarz z 29-letnią praktyką w radiu i telewizji, trener sztuki występów publicznych, wykładowca Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Michał Rostworowski

Efekt asesora

W jaki sposób osoba asesora może wpłynąć na wyniki walidacji? Wnioski z badań zagranicznych.

Od 2016 roku obserwuje się w Polsce wzrost zainteresowania walidacją efektów uczenia się: w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK) jest coraz więcej opisanych i funkcjonujących kwalifikacji rynkowych, wzrasta liczba instytucji certyfikujących i certyfikatów nadawanych drogą walidacji. Instytucje certyfikujące mają teraz przed sobą kolejne ważne zadanie: muszą zadbać o odpowiednie przygotowanie asesorów, ich rola jest bowiem decydująca w nadawaniu kwalifikacji. To na podstawie ich decyzji potwierdzane jest osiągnięcie przez kandydatów wymaganych dla kwalifikacji kompetencji.

Każdy z nas zapewne albo sam doświadczył niesprawiedliwego oceniania w szkole, albo przynajmniej był świadkiem podobnej sytuacji: złego podliczenia punktów na teście, udzielenia komuś przez nauczyciela niesprawiedliwej uwagi. Oczywiście każdy problem jest do rozwiązania i nie chodzi tu o wskazanie błędów, które wszyscy popełniamy w pracy, tylko o uświadomienie, że końcowa ocena z testu/egzaminu zależy nie tylko od tego, w jaki sposób uczeń odpowiada, jak wygląda arkusz asesora, w jakich warunkach przeprowadzany był egzamin i czy zachowano procedury, ale też od samej osoby oceniającej – jej umiejętności, doświadczenia i zachowania podczas weryfikacji.

Wpływ osoby oceniającej na otrzymywane przez ucznia oceny jest dobrze udokumentowany i dogłębnie badany w edukacji. Na pierwszy rzut oka można by porównać działanie asesorów walidacyjnych do działań nauczyciela, który sprawdza test lub ocenia pracę ucznia. Właściwie można mówić o efekcie asesora, podobnie jak można mówić o efekcie egzaminatora.

Jednakże są pewne istotne różnice między pracą asesora a pracą nauczyciela, które wynikają ze specyficznych warunków podczas walidacji efektów uczenia się.

Na czym asesorzy opierają ocenę kandydata (umiejętności, doświadczenie kandydata, jego stosunek do

własnego doświadczenia, adekwatność doświadczenia kandydata do wymagań kwalifikacji, osobowość kandydata)? Czy dobrze opisany arkusz oceny wystarczy, by zapewnić obiektywność asesora? Jakie zjawiska mogą ograniczyć obiektywność asesorów?

W Polsce jeszcze nie zbadano efektu asesora, dlatego warto zainspirować się wnioskami z doświadczeń innych krajów. W artykule zostaną omówione wnioski Sandrine Cortessis, szwajcarskiej badaczki, która zainteresowała się procesami podejmowania decyzji przez asesorów/ekspertów podczas walidacji. Oczywiście będzie tu mowa o doświadczeniach zagranicznych, ale wnioski z obserwacji mogą być przydatne także i dla instytucji certyfikujących działających w naszym kraju.

Asesor interpretuje

Pierwszy wniosek Sandrine Cortessis odnosi się do arkuszy, na których pracują asesorzy. Zgodnie z teorią analizy pracy (wywodzącą się z francuskojęzycznego nurtu teoria opisana między innymi przez Yves'a Clot), istnieje różnica pomiędzy pracą, która została zlecona (przepis, polecenie, regulamin, procedura) a pracą wykonaną. Wynika to z tego, że nie da się opisać zadań, procedur, poleceń na tyle szczegółowo, aby uwzględnić wszystkie nieprzewidziane i prawdopodobne sytuacje dotyczące pracy do wykonania. A nawet gdyby się udało, opis byłby niewykonalny lub nieaktualny po upływie krótkiego czasu.

Ta różnica jest właśnie przestrzenią dla interpretacji dokonywanej przez osobę oceniającą pracę.

Asesor widzi jednego kandydata, ale patrzy przez pryzmat kultury całej grupy zawodowej

Ocena osiągnięć kandydata jest formułowana nie tylko w relacji do jego indywidualnych osiągnięć, lecz także, w pewnej mierze, w relacji do kultury zawodu, panujących norm profesjonalnych, które są

podzielane przez środowisko zawodowe w danej branży.

Warto wiedzieć

Walidacja w Szwajcarii polega w skrócie na:

1. Przygotowaniu portfolio.
2. Obserwacji w miejscu pracy.
3. Rozmowie swobodnej z kandydatem.
4. Decyzji komisji weryfikacyjnej.

W Szwajcarii asesorzy przechodzą dwudniowe szkolenie przygotowawcze z zakresu walidacji, po czym regularnie uczestniczą w warsztatach wymiany doświadczeń.

W teorii kryteria weryfikacji powinny odnosić się do kultury zawodu – w rozumieniu zbioru praktyk i zachowań nie tylko wynikających z reguł spisanych takich jak ustawy, regulacje, zasady bezpieczeństwa, ale także z etosu, zwyczajów niespisanych, zasad przyzwoitości, współpracy itp. Jednak każdy asesor ma własną percepcję kultury organizacyjnej, etosu zawodu, w inny sposób pojmuje, czym jest dobrze wykonana praca/zadanie, a to z kolei wpływa na jego analizę osiągnięć kandydata.

O argumentacji

Nie wszyscy mają umiejętności argumentacyjne na tym samym poziomie, różni się między sobą zdobytym kapitałem kulturowym i lingwistycznym.

Asesorzy, szczególnie oceniający umiejętności z zakresu zawodu, obserwują i słuchają kandydata, opierając się na swoim doświadczeniu w danym zawodzie. Inna praktyka, zwłaszcza innowacyjna, może jawić się czasem dla niektórych asesorów jako niezrozumiała czy nieprawidłowa, szczególnie, jeżeli kandydat nie potrafi uzasadnić jej zalet, wyjaśnić zasadności zastosowanych rozwiązań. Wówczas kandydat nie jest w stanie się obronić i udowodnić osiągnięcia wymaganych kompetencji. Sandrine Cortessis¹ podaje przykład kandydatki ze szkoły o nietypowym podejściu pedagogicznym, która nie przekonała asesorów co do praktyk stosowanych w swojej szkole, ponieważ nie potrafiła wytłumaczyć założeń tych praktyk w zrozumiałej i klarowny dla oceniających sposób.

Efekt asesora to akcje

Z punktu widzenia kandydata asesorzy pozostają tymi, którzy prowadzą etap weryfikacji i to oni organizują

przestrzeń do dyskusji, odpowiadają za warunki do komunikacji. Kluczowe w efekcie asesora jest więc to, w jakim stopniu asesorzy umożliwiają kandydatowi wykazać się swoimi umiejętnościami.

Otwarte polecenia typu „Opowiedz o tym, jak się czułaś/czułeś podczas prowadzonych zajęć/ wykonywanych zadań?” pozostawiają zbyt dużo swobody w udzielaniu odpowiedzi i takie pytanie może zostać odebrane jako pytanie retoryczne, co skutkuje tym, że odpowiedź może być mniej trafna i słabo uargumentowana.

Odwrotnie dzieje się w przypadku zadawania kandydatom precyzyjnych pytań i poleceń – zachęcają one kandydatów do składania rozbudowanej argumentacji, która umożliwia lepsze zrozumienie działań kandydata przez asesorów.

Pod każdym względem mają przewagę ci kandydaci, którzy mogą przewidzieć, zrozumieć niedopowiedziane, niedoprecyzowane oczekiwania asesorów.

Efekt asesora to reakcje

Asesor reaguje na to, co robi kandydat. Kandydat za to odczytuje reakcje asesora: każde spojrzenie, komentarz, uzupełnienie polecenia, a nawet milczenie są odbierane przez kandydata jako znaki komunikacji. To, jak asesor reaguje na czynności kandydata, ma więc też wpływ na dalszy przebieg walidacji.

Badanie Sandrine Cortessis wykazało, że ci asesorzy, którzy na bieżąco regulowali przebieg dyskusji, pozwalali również kandydatowi uzupełnić swoją argumentację. I odwrotnie: kandydaci, do których asesorzy nie zwracali się podczas weryfikacji, czuli się zagubieni i bezradnie próbowali wyczytać z zachowania asesorów jakiegokolwiek wskazówki, czy udzielane przez nich odpowiedzi są wystarczające, czy też powinni jeszcze kontynuować i rozwinąć dany wątek. Asesor, który wyraża niezrozumienie odpowiedzi kandydata, lub to, że się z nim nie zgadza, również wpływa na przebieg walidacji.

Ocena poprzez kryteria a ocena globalna

Oprócz oceny według kryteriów pojawia się u asesorów subiektywnie skonstruowana ocena globalna kandydata. Te dwie oceny nie zawsze się ze sobą pokrywają (np. kandydat uzyska dużo punktów, ale ogólne wrażenie asesora jest złe, albo odwrotnie),

¹ Cortessis, S. (2013). *Exercer un jugement professionnel sur les acquis de l'expérience: le parcours initiatique d'un jury de validation*. Zürich: Éditions Seismo.

a kiedy tak się dzieje, asesorzy próbują dopasować punktację do oceny globalnej. Przeważnie jest to działanie na korzyść kandydata i asesorzy próbują dopasować ogólne wrażenie do konkretnych kryteriów, aby uniknąć sytuacji, w której „dobry kandydat” zostanie źle oceniony.

W przypadku gdy ogólne wrażenie nie pokrywa się z oceną na podstawie odniesienia do kryteriów, asesorzy ufają ogólnemu wrażeniu i może dojść do dostosowania punktacji. W razie wątpliwości ma miejsce dyskusja, podczas której są już brane pod uwagę różne wymiary doświadczenia kandydata.

Efekt asesora, ale też efekt standardów!

Obserwacje Sandrine Cortessis dotyczące asesorów walidacyjnych są spójne z badaniami dotyczącymi nauczycieli: walidacja nie uchroni się przed efektem asesora.

Asesorzy mają swoją indywidualną wrażliwość i swój światopogląd i tego nie da się wyeliminować podczas oceniania kandydata. Jednak subiektywność asesorów ograniczona jest uzasadnieniem oceny, która odnosi się do standardów i wymaganych kryteriów. W tym sensie kandydat jest nie tyle chroniony przed obiektywizacją oceny, ile przed nieuzasadnioną subiektywnością.

O autorze:

Michał Rostworowski – absolwent kierunku analizy systemów edukacyjnych na Uniwersytecie Genewskim w Szwajcarii. Realizuje projekty w Instytucie Badań Edukacyjnych w obszarze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i walidacji efektów uczenia się. Wspiera uczelnie oraz instytuty badawcze we włączaniu kwalifikacji podyplomowych do ZSK. Były pracownik International Bureau of Education (IBE–UNESCO) oraz konsultant do spraw jakości szkoleń. Ma doświadczenie w badaniach jakościowych i ilościowych oraz ewaluacji programów szkoleniowych.

Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania

Kto uczy się chętniej: kobiety czy mężczyźni? Jaki wpływ na uczenie się w dorosłości ma dzieciństwo? Na te i wiele innych pytań odpowiada szeroko zakrojone badanie przeprowadzone przez zespół badawczy IBE wśród dorosłych Polaków.

Uczenie się dorosłych jest zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym, które można rozpatrywać z różnych stron. Omówione w raporcie badania miały odpowiedzieć m.in. na pytania: Jak często i w jaki sposób uczą się dorośli? Jakie cechy społeczno-demograficzne sprzyjają uczeniu się? Kto i dlaczego nie podejmuje aktywności edukacyjnych? Jakie jest nastawienie Polaków do uczenia się? W jaki sposób uczestnictwo i nastawienie do uczenia się uwarunkowane są doświadczeniami z przeszłości – postawą rodziców, aktywnością w dzieciństwie, wspomnieniami ze szkoły? W jaki sposób szeroko rozumiana sytuacja zawodowa wpływa na uczenie się w dorosłości?

W badaniu zastosowano metodę wywiadu bezpośredniego oraz – ze względu na sytuację pandemiczną – telefonicznego. Badaniem objęto ogólnopolską, reprezentatywną, losową próbę dorosłych Polaków w wieku 25–64 lata. Zrealizowano ponad 2500 wywiadów. Pytania dotyczyły m.in. nastawienia do uczenia się, edukacji formalnej w okresie dzieciństwa i młodości, postaw rodziców związanych z edukacją. Pytano o uczenie się w pracy, uczenie się niezwiązane z pracą, uczestnictwo w różnych formach uczenia się, w tym w kursach, szkoleniach, konferencjach, zajęciach rozwojowych, praktykach, stażach itp. Padały również pytania o samodzielną naukę, np. z książek, czasopism, z internetu, od członków rodziny, znajomych. Pytania dotyczyły również wykonywanego zawodu oraz sytuacji zawodowej rodziców.

Najważniejsze wnioski z badań

Dwie trzecie Polaków w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie miało doświadczenie intencjonalnego uczenia się, obejmującego uczestnictwo w co najmniej jednej aktywności w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej, uczenia się nieformalnego lub uczenia

się w miejscu pracy (z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych typu BHP). Jeśli weźmiemy pod uwagę tylko uczenie się formalne, pozaformalne lub nieformalne (bez uczenia się w pracy i szkoleń obowiązkowych typu BHP), wskaźnik przyjmuje wartość 54,2%.

Im niższy jest poziom formalizacji zajęć, tym bardziej powszechny jest udział. W edukacji formalnej brało udział jedynie 2,5% badanych, w pozaformalnej około 1/4, a w nieformalnej połowa Polaków w wieku 25–65 lat. Wskaźnik uczenia się w pracy osiągnął poziom 46% w całej objętej badaniem populacji i aż 59% wśród pracujących. Spośród aktywności pozaformalnych najbardziej powszechne były: kursy, szkolenia, warsztaty realizowane stacjonarnie (16%) oraz, choć w nieco mniejszym stopniu, te realizowane przez internet (11%). W konferencjach, wykładach, spotkaniach tematycznych wzięło udział 9% dorosłych.

Uczenie się w sposób nieformalny najczęściej podejmowane było samodzielnie: nieco ponad 1/3 respondentów korzystała w tym celu z materiałów online, a 30% z książek lub innych materiałów drukowanych. Co piąty dorosły uczył się od przyjaciół lub znajomych.

Uczenie się w pracy było najczęściej realizowane poprzez uczestnictwo w instruktażach (dotyczących np. obsługi nowego sprzętu) oraz uczenie się od współpracowników i przełożonych – po 41% osób pracujących. Co piąta osoba pracująca wskazała, że czasowo wykonywała zadania na innym stanowisku w celach szkoleniowych (21%) lub uczestniczyła w spotkaniach międzyspołecznych, których celem była wymiana wiedzy (20%).

Uczestnictwo w uczeniu się w dorosłości jest zróżnicowane ze względu na zmienne społeczno-demograficzne. Częściej, niezależnie którą formę uczenia się rozpatrujemy, działania edukacyjne podejmują osoby młodsze,

z wyższym wykształceniem, pracujące, wykonujące zawody wymagające specjalistycznych umiejętności.

Nastawienie wobec uczenia się w dorosłości jest zróżnicowane. Około połowa mieszkańców Polski w wieku 25–65 lat zadeklarowała, że uczenie się sprawia im przyjemność i daje satysfakcję, a ponad 60%, że ważne jest dla nich, aby wzbogacać swoją wiedzę i umiejętności. Jednocześnie prawie 42% objętych badaniem dorosłych przyznaje, że nie chce im się już uczyć.

Szczególnie pozytywny stosunek do uczenia się w dorosłości mają kobiety, osoby w młodszych kategoriach wiekowych (25–34 i 35–44 lata), cechujące się wyższym poziomem wykształcenia oraz pracujący.

Pozytywne nastawienie wobec uczenia się sprzyja podejmowaniu uczenia się w dorosłości. Przekonania są jednym z kluczowych determinantów uczestnictwa w działaniach edukacyjnych. Rola nastawienia jest szczególnie wyraźna w przypadku nieformalnego uczenia się.

Osoby, które wychowywały się w rodzinie o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym (mierzonego wykształceniem i pozycją zawodową rodziców), częściej podejmują działania edukacyjne oraz mają bardziej pozytywne nastawienia wobec uczenia się w dorosłości.

Osoby, które deklarują, że w dzieciństwie ich rodzice byli bardziej zaangażowani w rozwój i edukację potomstwa, np. przez czytanie książek, interesowanie się tym, jak dziecko radzi sobie w szkole czy wspieranie jego zainteresowań, są bardziej skłonne do podejmowania aktywności edukacyjnych w dorosłości.

Udział w dowolnej, zorganizowanej aktywności pozalekcyjnej w okresie szkolnym sprzyja podejmowaniu działań edukacyjnych także w dorosłości. Szczególnie istotne są te związane z podnoszeniem poziomu wiedzy i rozwojem zainteresowań. Udział w zajęciach dodatkowych, niezależnie od ich rodzaju, wyraźnie silniej jest związany z uczeniem się nieformalnym niż pozaformalnym.

Uczenie się w dorosłości w dużej mierze powiązane jest z pracą zawodową. Osoby pracujące częściej brały udział w uczeniu się. Największe różnice między grupą aktywnych zawodowo a pozostałymi badanymi dotyczą kształcenia pozaformalnego – 1/3 pracujących podejmowała takie aktywności, a wśród nieaktywnych zawodowo odsetek ten wyniósł 14%.

Tematyka aktywności realizowanych w ramach uczenia się pozaformalnego jest najczęściej związana tylko z pracą. Większa aktywność pracujących w działaniach pozaformalnych w znacznym stopniu związana była ze wsparciem pracodawców, którzy zarówno motywowali do udziału (58%), jak i finansowali koszty uczestnictwa (57%).

Częściej w różnych działaniach, zarówno w edukacji formalnej, pozaformalnej, jak i uczeniu się nieformalnym, brali udział badani wykonujący zawody wymagające specjalistycznych umiejętności (*white collar jobs*), pełniący funkcje kierownicze oraz osoby, dla których praca zawodowa jest spójna z wcześniejszą ścieżką kształcenia.

Zatrudnienie w dużych organizacjach (z co najmniej 250 pracownikami), działających w sektorze publicznym, szczególnie sprzyja uczeniu się – zwłaszcza kształceniu pozaformalnemu.

Szczegółowe omówienie badań, zastosowanej metodyki oraz wniosków znajdują Państwo w publikacji [Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”](#) autorstwa Marty Petelewicz, Julity Pieńkosz, Katarzyny Piotrowskiej, Karola Sobestjańskiego i Joanny Stankowskiej, wydanej w tym roku przez IBE.



UWARUNKOWANIA UCZENIA SIĘ W DOROSŁOŚCI RAPORT Z BADANIA „UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH POLAKÓW”

