

1 / 2021

KWARTALNIK

Z

S

K



**ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI**



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

IBE



*kwalfikacje
dla każdego*

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Redaktor prowadzący:
Tomek Orszulak

Redaktor merytoryczny:
Maciej Tauber

Redakcja językowa:
Iwona Stachowicz
Monika Niewielska

Projekt graficzny i skład:
Marta Rydz-Domańska

Grafika na okładce:
© Kul | rawpixel.com

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa 2021

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

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

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Spis treści

Maciej Tauber	
Zintegrowany System Kwalifikacji – strategia dla rozwoju	4
Ireneusz Baranowski	
100 kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK	6
Iwona Gmaj, Roksana Pierwieniecka, Michał Rostworowski	
Walidacja. Wielowymiarowe korzyści z finansowania potwierdzania „efektów uczenia się”	8
Ludmiła Rycielska	
Stosowanie testów wiedzy w walidacji	10
Elżbieta Strzemieczna	
Kwalifikacje rynkowe i wszystko, co trzeba wiedzieć o ich opisywaniu	12
Andrzej Żurawski	
WSPÓŁPRACA: Mateusz Panowicz, Dawid Dymkowski	
Sektorowe Ramy Kwalifikacji – impuls dla branż	15
Aleksandra Brzozowska	
Efektywna komunikacja, czyli jak powinna wyglądać strona IC	17
Gracja Niesler, Robert Pater	
Badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności	19
Bogusław Dębski	
Kwalifikacje rynkowe szansą na zrównoważenie zapotrzebowania na kompetencje z obszaru TIK	23
Marzanna Bogacka, Iwona Caputa	
Regionalne Centra Umiejętności. Innowacyjne rozwiązania w ramach ZSK	26

Maciej Tauber

Zintegrowany System Kwalifikacji – strategia dla rozwoju

Zintegrowany System Kwalifikacji to szansa na uspołnienie rozwiązań i instytucjonalizację procesu uczenia się przez całe życie w Polsce.

Edukacja jest inwestycją decydującą nie tylko o przyszłości jednostki, ale i całego kraju. Łatwiejszy dostęp do kwalifikacji może prowadzić do zmniejszania nierówności w społeczeństwie oraz do zwiększania **przewagi konkurencyjnej polskich przedsiębiorstw**.

W dobie czwartej rewolucji przemysłowej kluczem do budowania przyszłości społeczeństwa jest umiejętność wspierania jego innowacyjności.¹ Jest ona silnie skorelowana z umiejętnością uczenia się przez całe życie. Jej rozwój należy silnie wspierać, a kiedy potraktujemy to zadanie z należytą mu uwagą, otwiera się morze nowych możliwości.

Uczenie się przez całe życie ważne jak nigdy

Poziom innowacyjności wprost proporcjonalnie przekłada się na sytuację ekonomiczną społeczeństwa i państwa. Kiedy spojrzymy na ranking innowacyjności Bloomberg z 2021 r., na podium widzimy kolejno Koreę Południową, Singapur i Szwajcarię². Kluczowym elementem charakteryzującym te trzy wymienione kraje jest **spójność** rozwiązań systemowych w obszarze edukacji.

Zajmująca czołowe miejsce Korea Południowa już w samej konstytucji wyraźnie wskazuje, że to rząd odpowiedzialny

jest za promowanie uczenia się przez całe życie, a przyjęta w sierpniu 1999 r. ustawa o całościowej edukacji (*The Lifelong Education Law*) ma za zadanie zapewnić społeczeństwu możliwość ciągłego rozwoju potencjału jednostek i całego społeczeństwa. Deklarowana misja południowokoreańskiego Ministerstwa Edukacji to kwintesencja idei uczenia się przez całe życie: „*People-centered Education of the Future*”³.

Z kolei w Szwajcarii za spójność polityki w obszarze edukacji odpowiada Federalny Departament Spraw Gospodarczych, Edukacji i Badań. Bez współpracy poszczególnych elementów edukacyjnej układanki, działania różnych elementów składowych często są przeciwnie skuteczne.

Dla budowania jakości potencjału ludzkiego w Polsce kluczowe jest zatem kontynuowanie działań dotyczących m.in. upowszechniania i zwiększania efektywności uczenia się innego niż formalne dla wszystkich grup wiekowych. **Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju** (perspektywa do 2030 r.) oraz **Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030** wyraźnie wskazują na potrzebę integrowania krajowego systemu kwalifikacji. Nadzieją na realizację tych dążeń może być Zintegrowany System Kwalifikacji, którego wdrażanie wspiera **Instytut Badań Edukacyjnych**.

¹ Czwarta rewolucja przemysłowa i jej wpływ na rynek pracy, Raport PARP, 2020, (dostęp: 10.03.2021). https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Czwarta-rewolucja-przemyslowa_200730.pdf

² Indeks Innowacji Bloomberg powstaje z analizy siedmiu równoważnych wskaźników, do których należą wydatki na badania i rozwój, zdolności produkcyjne i koncentracja zaawansowanych technologicznie spółek publicznych. Rok 2020 i działania mające na celu walkę z COVID-19 uwiaryściły znaczenie innowacji zarówno dla przejścia przez okres pandemii, jak i dla długoterminowego rozwoju gospodarczego. Dane przytaczam za: <https://startup.pfr.pl/pl/aktualnosci/ranking-bloomberg-innovation-index-ktore-kraje-sa-najbardziej-in/>, (dostęp: 10.03.2021)

³ <http://english.moe.go.kr/sub/info.do?m=0101&s=english> (dostęp: 10.03.2021)

ZSK – nowy rozdział i stare ambicje

Zadania stojące przed projektem *Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju* (ZSK 5) koncentrują się na użytkownikach, którzy współtworzą system, a są to m.in. ministerstwa, instytucje certyfikujące, podmioty zewnętrznego zapewniania jakości oraz podmioty opisujące kwalifikacje rynkowe. Ważni są dla nas również użytkownicy, którzy wykorzystują system jako narzędzie wspierające realizację celów gospodarczych, tj. organizacje branżowe, w tym sektorowe rady ds. kompetencji, oraz społecznych, np. poprzez realizację strategicznych celów związanych z rozwojem kraju (np. ministerstwa, organizacje społeczne).

W projekcie, który rozpoczął się 1 stycznia 2021 roku, kontynuujemy opisywanie kwalifikacji rynkowych o kluczowym znaczeniu dla realizacji strategii rozwoju gospodarczo-społecznego Polski. Wspieramy również rozwój sektorów i branż, wspomagając tworzenie kolejnych sektorowych ram kwalifikacji. Chcemy tym samym rozbudzać potencjał, jaki drzemie w idei systemów walidacji efektów uczenia się, w szczególności walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Zależy nam na tym, aby każdy zyskał poczucie, że w dowolnym momencie swojego życia, kiedy tylko poczuje potrzebę zmiany zawodowej, znajdzie bezpieczną przystań w **Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji**, który pomoże mu uaktualnić posiadane umiejętności lub zdobyć i potwierdzić zupełnie nowe. W szeroko pojętym systemie edukacji powinno być zawsze **miejsce dla każdego**, kto chce korzystać z jego zasobów.

4 marca 2021 r. Komisja Europejska opublikowała plan, który przewiduje, że do 2030 roku:

- przynajmniej 78 proc. osób w wieku 20–64 lat powinno mieć status zatrudnionych (dla porównania: współczynnik aktywności zawodowej wg BAEL w Polsce wynosi 56,5%, dane wstępne GUS za IV kw. 2020 r.);
- przynajmniej 60 proc. osób dorosłych powinno szkolić się corocznie;
- liczba osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym powinna zostać zredukowana o 15 milionów.⁴

Plany Komisji Europejskiej ponownie wskazują na duże znaczenie edukacji i uczenia się przez całe życie. Jednocześnie Komisja stawia ambitne cele przed państwami członkowskimi UE. Naszym celem jest, poprzez wspieranie funkcjonowania ZSK, pomoc w realizacji **ambitnych zadań stojących przed Polską**.

⁴ <http://illplatform.eu/news/social-rights-and-inclusion-through-lifelong-learning/> (dostęp: 10.03.2021)

Ireneusz Baranowski

100 kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK

Zintegrowany System Kwalifikacji obejmuje zasięgiem niemal wszystkie dziedziny życia społecznego. Od początku jego zasadniczym celem było włączanie do systemu kwalifikacji rynkowych. Dlatego warto odnotować, że pod koniec 2020 roku przekroczyliśmy barierę 100 włączonych kwalifikacji.

Współczesny rynek pracy wymaga od nas nieustannego uczenia się, dostosowywania do jego aktualnych potrzeb, otwartości na zmiany, nowych kompetencji i kwalifikacji. Stawia przed nami również nieoczekiwane wyzwania mogące zachwiać poczuciem bezpieczeństwa, zakłócić stabilizację zawodową. W ostatnim czasie takim testem jest pandemia COVID-19. Dlatego w tym okresie tak ważne okazują się **rozwiązania wprowadzane przez Zintegrowany System Kwalifikacji**, dające możliwość szybkiego przekwalifikowania się i elastycznego podejścia do zmiany zatrudnienia.

„Sercem” naszego systemu są nadal kwalifikacje rynkowe zgłaszane przez różne podmioty. W pierwszych latach wdrażania ZSK główny wysiłek był skierowany zwłaszcza na pozyskiwanie i włączanie kwalifikacji. Od początku działania systemu było to jedno z **najważniejszych zadań**. W pierwszym okresie funkcjonowania ZSK (2016–2019) wnioskodawcy głównie skupili się na przygotowywaniu dość wymagających opisów kwalifikacji. Z kolei ministerstwa dopiero wdrażały nowe rozwiązania dotyczące procedowania wniosków. Dlatego w tym okresie kluczowym zadaniem okazało się poznanie zapisów prawa, dokładne opisywanie kwalifikacji rynkowych zgodnie z wymaganiami ustawy oraz na podstawie poprawnej procedury włączania ich do systemu.

Działania dotyczące Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji nieustannie są monitorowane przez **Instytut Badań Edukacyjnych** (IBE). Jak wynika z przeprowadzonych badań i ewaluacji, średni czas trwania procedury

włączania do ZSK kwalifikacji rynkowej obecnie wynosi 290 dni roboczych. Najkrótszy okres rozpatrywania wniosku, liczony od dnia złożenia go za pośrednictwem ZRK do dnia ukazania się obwieszczenia o włączeniu danej kwalifikacji w „Monitorze Polskim”, wynosił 38 dni roboczych, a najdłuższy – 653 dni robocze.

Ze zgromadzonych w IBE informacji wynika, że czas włączania do ZSK blisko połowy kwalifikacji mieści się w przedziale od 38 do 258 dni roboczych. Najdłużej trwają konsultacje oraz posiedzenia zespołu ekspertów. Okres ten wynosi średnio ok. 150 dni roboczych. Z kolei czas liczony od dnia posiedzenia zespołu ekspertów do dnia opublikowania w „Dzienniku Urzędowym” obwieszczenia o włączeniu kwalifikacji rynkowej do ZSK to około 100 dni roboczych.

W ramach prac nad Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji przeprowadzono badania ankietowe. Wskazują one, że decyzja o włączeniu kwalifikacji rynkowej do ZSK najczęściej jest motywowana „dostrzeganymi potrzebami rynku pracy” i „wprowadzeniem na rynek kwalifikacji, na którą jest zapotrzebowanie”. Opowiedziało się za nią aż 70% badanych przedstawicieli wnioskodawców. Drugim w kolejności powodem złożenia wniosku było „uzyskanie statusu instytucji certyfikującej dla kwalifikacji”.

W badaniu ankietowym wskazano, że dominującym typem podmiotu, który decyduje się zgłosić kwalifikację rynkową do ZSK, są stowarzyszenia. Stanowią one 33% wszystkich badanych, przy czym 2/3 z nich miało

charakter branżowy. W działania związane z ZSK równie aktywnie angażują się przedsiębiorstwa (20%) oraz fundacje (17%).

100 kwalifikacji rynkowych w ZSK

Pierwsza kwalifikacja rynkowa włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji to „Montowanie stolarki budowlanej”. Wniosek o włączenie jej do systemu wpłynął 23 sierpnia 2016 roku. Status kwalifikacji funkcjonującej uzyskała w listopadzie 2017 roku.

Z kolei w listopadzie 2020 roku do ZSK została włączona 100 kwalifikacja „Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z tkanin”.

W ostatnim okresie dynamika wzrostu włączenia kwalifikacji do systemu zwiększa się. Dlatego jeśli w kolejnych latach zasób kwalifikacji rynkowych w ZSK będzie utrzymywał się na fali, oferta ta może okazać się kluczowa zarówno z punktu widzenia pracodawców, osób planujących dalsze uczenie się poza edukacją formalną, jak i wszystkich interesariuszy systemu. Obecnie, według danych aktualizowanych i monitorowanych przez IBE, do ZSK wprowadzono **119 kwalifikacji** (stan na 31 marca). Przyrost liczby kolejnych włączanych kwalifikacji nadal jest wysoki.

Tylko w 2021 roku w ZSK pojawiły się:

- trzy kwalifikacje „Zarządzanie cyberbezpieczeństwem” (specjalista, ekspert, menedżer) – wprowadzone przez Ministerstwo Cyfryzacji;
- kwalifikacja „Wdrażanie i koordynowanie procesów biznesowych (Lean Office)” – wprowadzona przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii;
- kwalifikacja „Wykorzystywanie standardu WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) przy tworzeniu i dostosowywaniu stron internetowych” – wprowadzona przez Ministerstwo Cyfryzacji.

W ramach działań przeprowadzono kompleksowy monitoring, którego finalizacją okazał się pogłębiony **„Raport z ewaluacji wybranych elementów ZSK”**. Publikację przygotował zespół pod kierownictwem: Elżbiety Lechowicz, Stanisława Sławińskiego oraz Gabrieli Ziewiec-Skokowskiej. Badania wskazują, że w pierwszym okresie wdrażania systemu do ZSK najczęściej kwalifikacji włączono z 3 lub 5 poziomem PRK, nieznacznie mniej kwalifikacji ma 4 poziom PRK. Warto odnotować, że w systemie nie pojawiła się żadna kwalifikacja rynkowa z 8 poziomem PRK.

Ponadto, jak wskazano w raporcie, ponad połowa kwalifikacji jest skierowana do osób z doświadczeniem w danej dziedzinie bez formalnie potwierdzonych

kompetencji. Mowa tutaj o kwalifikacjach: „Projektowanie grafiki komputerowej” czy „Wspomaganie obsługi procesów kadrowych”. Z kolei jedna trzecia kwalifikacji jest dostępna dla osób bez doświadczenia w danej dziedzinie, w tym uczniów (np. „Montowanie stolarki budowlanej”, „Prowadzenie obsługi biura”).

W raporcie wyróżniono również grupę kwalifikacji o charakterze specjalizacji zawodowej, które są skierowane do osób z kwalifikacją pełną co najmniej 6 poziomu PRK oraz doświadczeniem w danej dziedzinie, np. „Prowadzenie bilansowania kompetencji”, „Pilotowanie imprez turystycznych typu incentive”.

Warto odnotować, że **sporym sukcesem w Instytucie Badań Edukacyjnych** cieszą się seminaria ewaluacyjne dot. ZSK. Cotygodniowe spotkania mają dużą frekwencję pracowników. Służą one wymianie doświadczeń, pogłębionej analizie wdrażania systemu oraz formułowaniu rekomendacji dotyczących doskonalenia funkcjonujących przepisów.

Kompleksowe działania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, dotyczące włączania kolejnych kwalifikacji rynkowych, pozwalają z **optymizmem patrzeć w przyszłość**.

Bibliografia

- Lechowicz, E., Sławiński, S., Ziewiec-Skokowska, G. (2020). *Raport z ewaluacji wybranych elementów ZSK*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Ziewiec-Skokowska, G. (2020). *Wdrażanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jako instrumentu polityki państwa sprzyjającego uczeniu się przez całe życie (2016 – 2020)*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Komunikat z badania „Włączanie Kwalifikacji Rynkowych do ZSK – charakterystyka podmiotów wnioskujących oraz kwalifikacji” (2020). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- „Monitor Polski”. Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej.

Iwona Gmaj
Roksana Pierwieniecka
Michał Rostworowski

Walidacja. Wielowymiarowe korzyści z finansowania potwierdzania „efektów uczenia się”

Walidacja efektów uczenia się jest jedynym mechanizmem pozwalającym na uzyskanie kwalifikacji rynkowych nadawanych poza systemem edukacji formalnej w Polsce. Jako taka jest częścią krajowej polityki publicznej dotyczącej uczenia się przez całe życie, wdrażanej w formie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

W praktyce walidacja ma cechy partnerstwa publiczno-prywatnego. Oferują ją instytucje certyfikujące, prowadzące działalność gospodarczą i reprezentujące tym samym sektor prywatny. Nadawanie kwalifikacji rynkowych oraz zapewnianie jakości walidacji jest z kolei nadzorowane przez administrację centralną (ministerstwa). W rezultacie przystąpienie do walidacji jest z założenia w pełni odpłatne dla kandydatów.

Z jednej strony powierzenie w Polsce prowadzenia walidacji podmiotom rynkowym pozwala na ograniczenie wydatków państwa z tego tytułu. W zamian instytucje certyfikujące pobierają opłaty za tę usługę. Z drugiej strony, pozostawiając tę kwestię prawom wolnego rynku, należy się spodziewać ograniczenia dostępu do uzyskiwania kwalifikacji tą drogą. **Walidacja** może być za drogą, zwłaszcza dla osób o niskim wykształceniu i dochodach, a to przede wszystkim im należy dać szansę na uzyskanie lub podniesienie kwalifikacji.

Zakłada się, że instytucje certyfikujące w Polsce będą zarabiać na walidacji jako usłudze komercyjnej. Zgodnie z obecnymi danymi średnia wysokość opłat z tego tytułu wynosi 2366,91 zł. Większość z nich mieści się w przedziale 1000–3400 zł, a w skrajnych przypadkach przekracza 5000 zł.

Koszty te mogą zniechęcać do przystępowania do walidacji, szczególnie na etapie, na którym **ZSK** nie jest jeszcze szeroko rozpoznawalnym systemem dla pracodawców. Co więcej, zwiększają one potencjalnie nierówności w dostępie do tego procesu, a w następstwie mogą pogłębiać już istniejące nierówności na rynku pracy.

Walidacja. Kto pokrywa koszty?

Jednocześnie nie ma jednego mechanizmu dofinansowania walidacji. Kandydaci mogą ubiegać się o refundację ze środków unijnych (np. w ramach projektów finansowanych z POWER, regionalnych programów operacyjnych), środków z Bazy Usług Rozwojowych czy Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Uczniowie szkół branżowych mogą przystąpić nieodpłatnie do walidacji dla dowolnej kwalifikacji rynkowej, jeśli dyrektorzy ich szkół zawarli stosowne umowy z instytucjami.

W związku z tym powstaje pytanie: jak uzyskać równowagę między ograniczeniem kosztów publicznych a jednoczesnym zapewnieniem pozytywnego zwrotu z inwestycji, polegającej na wdrożeniu **ZSK** na poziomie społecznym i ekonomicznym?

W niektórych państwach europejskich koszty przystąpienia do walidacji pokrywa nie sam kandydat, lecz państwo, samorząd lub pracodawca. Poniżej przedstawiamy przykłady z Francji, Luksemburga i Szwajcarii, oparte na danych dotyczących liczby certyfikatów nadanych drogą walidacji.

FRANCJA

Całkowity koszt walidacji we Francji (koszty administracyjne, doradztwo, weryfikacja oraz certyfikowanie) wynosi średnio między 850 a 7000 euro na kandydata. Większość tej sumy pokrywają:

- państwowe oraz regionalne służby zatrudnienia, które prowadzą centra informacyjne, udzielają kandydatom do walidacji wsparcia finansowego i oferują doradztwo;
- fundusze rozwoju zawodowego, zasilane z obowiązkowych składek firm prywatnych, wspierające rozwój pracowników;
- firmy, które finansują niektóre projekty rozwojowe.

Dla grup wyznaczonych jako priorytetowe (np. osoby bezrobotne) proces jest bezpłatny.

LUKSEMBURG

W Luksemburgu kandydaci do walidacji są zobowiązani uiścić jedynie zryczałtowane opłaty administracyjne. W przypadku procesów nadzorowanych przez Ministerstwo Edukacji, Dzieci i Młodzieży wynoszą one 25 euro, a doradztwo jest bezpłatne.

Ewentualne pozostałe opłaty ustalają poszczególne podmioty prowadzące walidację, np. w Luksemburskim centrum uczenia się przez całe życie (*Luxembourg Lifelong Learning Centre*) płaci się 150 euro.

SZWAJCARIA

Na poziomie krajowym oszacowano, że średni koszt prowadzenia walidacji wynosi 4000–7000 franków szwajcarskich. Jednak decydując się na przystąpienie do walidacji, kandydat uiszcza tylko ułamek tej kwoty. Podstawowy wydatek stanowi opłata rejestracyjna w wysokości 90 franków. Reszta opłat zależy od różnych czynników. Przykładowo w kantonie Zurych osoby bez kwalifikacji na poziomie szkoły ponadpodstawowej nie ponoszą dodatkowych kosztów, a państwo dofinansowuje ich szkolenia do 50% wartości.

Walidacja – naprzeciw nierównościom społecznym

Wiele badań wskazuje na wielowymiarowe korzyści z dofinansowania przez państwo usług rozwojowych, w tym walidacji. Ich dostępność wpływa nie tylko na potencjalną poprawę sytuacji danej osoby na rynku pracy, lecz także na:

- polepszenie samopoczucia i satysfakcji z życia – posiadanie wyższych kwalifikacji wiąże się z większym szczęściem, satysfakcją z życia, poczuciem własnej wartości, poczuciem skuteczności i zmniejszonym ryzykiem depresji (Sabates i Hammond, 2008);
- zdrowie – osoby zintegrowane społecznie i pracujące rzadziej potrzebują konsultacji z lekarzem i częściej podejmują lepsze decyzje dotyczące zdrowia, co pozwala unikać kosztownego dla państwa leczenia (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2016).

Zwrot z inwestycji publicznej jest nie tylko społeczny, lecz także ekonomiczny. Badacze ze szwajcarskiego Uniwersytetu Nauk Stosowanych w Bernie (Fritschi i in., 2009) oszacowali skalę oszczędności dla państwa w sytuacji, gdy osoba bez wykształcenia uzyskuje kwalifikację zawodową. Systematyczna integracja defaworyzowanych grup społecznych na rynku pracy – w tym osób, które wypadły z edukacji zawodowej – pozwoliła na zmniejszenie wydatków na świadczenia socjalne o 15 335 euro rocznie na osobę.

Podsumowując, opłata za **walidację** jest wydatkiem jednorazowym, więc refundacja tego kosztu może być opłacalna z perspektywy potencjalnych, znacznie wyższych kosztów związanych z utrzymywaniem się nierówności społecznych.

Bibliografia

Sabates, R. i Hammond, C. (2008). *The Impact of Lifelong Learning on Happiness and Well-being*. London: Institute of Education. Pobrano z: <http://www.learningandwork.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/Ricardo-Wellbeing-evidence.pdf>.

UNESCO Institute for Lifelong Learning (2016). *Third Global Report on Adult Learning and Education: The Impact of Adult Learning and Education on Health and Well-being; Employment and the Labour Market; and Social, Civic and Community Life*. Hamburg. Pobrano z: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245913>.

Ludmiła Rycielska

Stosowanie testów wiedzy w walidacji

Przygotowując opis kwalifikacji, należy określić wymagania dla walidacji i podmiotów ją przeprowadzających, co stanowi podstawę do odpowiedniego jej zaprojektowania, przygotowania i przeprowadzenia w instytucjach certyfikujących (IC), nadających daną kwalifikację rynkową.

Wymagania dla walidacji są planowane odpowiednio dla każdego z jej etapów, tj. identyfikowania, dokumentowania i weryfikacji, oraz dotyczą metod stosowanych w walidacji, kompetencji osób ją przeprowadzających, sposobów jej organizacji, a także warunków organizacyjnych i materialnych niezbędnych do jej prowadzenia. Tak sformułowane wymagania muszą być spełnione przez wszystkie podmioty starające się o **uprawnienia do certyfikowania** danej kwalifikacji rynkowej.

W wyniku analizy efektów uczenia się i określonych dla nich kryteriów weryfikacji, potrzeb i możliwości adresatów kwalifikacji (oraz jej charakteru) można dokonać doboru konkretnych lub zalecanych **metod walidacji**. Jednym z najczęściej wskazywanych w opisach kwalifikacji rynkowych sposobów weryfikacji jest test teoretyczny pisemny (inaczej: test wiedzy).

Dlaczego testy wiedzy?

Testy są formą sprawdzania wiedzy z różnych obszarów. Można w nich pytać o wiedzę typu „jak” i deklaratywną typu „co”, a udzielanie odpowiedzi na zawarte w nich pytania lub zadania może odbywać się pisemnie lub ustnie. W weryfikacji efektów uczenia się **najczęściej są wskazywane testy wiedzy** (testy teoretyczne pisemne).

Wybór testu wiedzy zwykle jest podyktowany jego **prostotą** (np. kartki papieru z wydrukowanymi pytaniami oraz odpowiedziami do wyboru), **niskim kosztem**

przeprowadzenia (np. arkusz z pytaniami, długopis dla osób rozwiązujących test), stosunkowo krótkim i przewidywalnym **czasem przeprowadzenia walidacji** (np. 30 minut na rozwiązanie testu składającego się z 30 pytań), a także **standaryzacją** (tj. każdy jest przeprowadzany w podobnych warunkach).

Jak stworzyć test wiedzy?

Przygotowanie pisemnego testu wiedzy jest kosztownym i zazwyczaj długim procesem. Wymaga zaangażowania nie tylko ekspertów w dziedzinie, do której odnosi się kwalifikacja, ale również specjalistów od układania testów, czyli metodologów, psychometrów, statystyków czy specjalistów od pomiaru edukacyjnego. Zadaniem ekspertów jest przygotowanie m.in. formy testu, konstrukcji pytań i odpowiedzi (np. pytania: otwarte i zamknięte, z wielokrotnym wyborem czy z dopasowywaniem odpowiedzi), oszacowanie stopnia trudności pytań oraz zadbanie o inne parametry testu, tj. rzetelność czy trafność.

Jak przeprowadzać test?

Aby zagwarantować **porównywalność i obiektywność testowania**, należy zapewnić odpowiednie warunki (np. wielkość sali, gdzie będzie przeprowadzany test, miejsca dla wypełniających test), profesjonalnie przygotowane materiały (np. dobrej jakości wydruk) i rzetelnie przeszkoloną kadrę. W związku z tym odpowiednio wcześniej IC musi zaplanować przebieg walidacji oraz określić, kto odpowiada za

przeprowadzenie testu. Należy też udzielić osobom przeprowadzającym test takich samych zrozumiałych instrukcji niezbędnych do jego przeprowadzenia (np. sposób weryfikacji testowanych osób, określony czas przeznaczony na rozwiązywanie testu, zabezpieczenie arkuszy testowych).

Osoby rozwiązujące test oprócz pytań powinny otrzymać **dokładną instrukcję** zawierającą m.in.: sposób udzielania odpowiedzi i poprawiania tych błędnych, czas przeznaczony na rozwiązywanie testu czy zgłaszanie nieprawidłowości.

Jak oceniać testem?

Na etapie konstrukcji testu należy też przygotować klucz odpowiedzi, czyli sposób oceniania odpowiedzi udzielonych w teście. Jeszcze przed przeprowadzeniem weryfikacji za pomocą testu trzeba określić, które lub jakie odpowiedzi w teście uzna się za poprawne, a które lub jakie za błędne.

Osoby sprawdzające test są zobowiązane szczegółowo znać sposób oceniania i interpretowania wyników. Asesorzy muszą wiedzieć, kiedy dany wynik świadczy o potwierdzeniu danego efektu uczenia się. Dlatego IC już na etapie konstrukcji testu, a nie po jego przeprowadzeniu, musi wyznaczyć próg minimalnej liczby punktów. Po przekroczeniu określonego progu punktacji asesor będzie mógł stwierdzić, że dany efekt uczenia się został potwierdzony.

Na potrzeby instytucji certyfikujących powstała publikacja *Testy wiedzy – tworzenie i stosowanie w weryfikacji efektów uczenia się*. Przedstawiono w niej podstawowe zasady **projektowania oraz stosowania pisemnych testów wiedzy w walidacji**. Opisało najważniejsze standardy zarówno tworzenia, jak

i późniejszego stosowania testów, a także wybrane problemy etyczne związane z testowaniem. Omówiono rodzaje testów ze wskazaniem ich najważniejszych wad i zalet, zasady konstruowania liczbowych wskaźników na podstawie wyniku testu oraz sposoby dokonywania oceny, czy dany efekt uczenia się został lub nie pozytywnie zweryfikowany.

Podczas spotkań roboczych i seminariów **organizowanych przez IBE** podmioty opisujące kwalifikacje i przygotowujące się do pełnienia funkcji instytucji certyfikujących w ZSK poruszały kwestie związane z tworzeniem i stosowaniem testów. Wybór zakresu treści opracowania jest konsekwencją tych wątpliwości. Publikację przygotowano z myślą o osobach projektujących walidację, tworzących testy wiedzy na potrzeby weryfikacji oraz asesorach i osobach odpowiadających za przebieg walidacji w uprawnionych do tego instytucjach certyfikujących (IC), a także specjalistach opisujących kwalifikacje rynkowe.

Bibliografia

- Bielecki, M., Kaczmarek, M. i Rycielska, L. (2020). *Testy wiedzy – tworzenie i stosowanie w weryfikacji efektów uczenia się. Wskazówki dla instytucji certyfikujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Elżbieta Strzemieczna

Kwalifikacje rynkowe i wszystko, co trzeba wiedzieć o ich opisywaniu

Od początku funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji do rejestru złożono 385 wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowej, z czego 9% (czyli 35) przygotowano bez wsparcia metodycznego Instytutu Badań Edukacyjnych. Z tych danych można wysnuć ważne wnioski dotyczące wiedzy społeczeństwa o istnieniu ZSK.

Są one jeszcze ciekawsze, gdy dodamy kolejną garść statystyk. Spośród złożonych wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK, przygotowanych bez wsparcia IBE, 10 rozpatrzono negatywnie (28%), podczas gdy wśród wniosków opracowanych przy pomocy pracowników merytorycznych IBE odsetek tych, które odrzucono, wynosi 11% (39 wniosków)¹. Uzasadniona jest zatem konkluzja, że poza IBE **wiedza o opisywaniu kwalifikacji rynkowych** jest niewielka, dlatego też w tym artykule spróbuję ją nieco przybliżyć.

Co to znaczy opisać kwalifikację?

Warto wiedzieć, że kwalifikacja rynkowa to potwierdzone w procesie walidacji efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych², związane z wykonywaniem jakiejś czynności (najczęściej zawodowej). Aby było możliwe jej zdobycie, efekty uczenia się muszą zostać określone i spisane. Dokonywane jest to podczas opisywania kwalifikacji, czyli m.in. wyróżnienia efektów uczenia się niezbędnych do prawidłowego wykonywania jakiegoś działania oraz dopasowania do nich adekwatnych sposobów potwierdzania – kryteriów weryfikacji, które powinny zostać sprawdzone (potwierdzone w walidacji).

Opis kwalifikacji to **proces przygotowania informacji o kwalifikacji zgodny z wymogami określonymi w ustawie o ZSK** (art. 15). Każda kwalifikacja rynkowa jest tworzona przy użyciu formularza, który zawiera najważniejsze informacje dotyczące danej kwalifikacji, w tym wyróżnione dla niej efekty uczenia się oraz wymagania dotyczące metod ich walidowania. Tego samego formularza używa się do opisanie informacji o kwalifikacjach pochodzących z rzemiosła (świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski), a podobnego (uboższego o niektóre pola) do przygotowania opisu kwalifikacji uregulowanej. Tak przygotowany zbiór informacji stanowi podstawę do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK. Składający wniosek o jej włączenie do ZSK może również ubiegać się o uzyskanie uprawnień do certyfikowania tej kwalifikacji, co wiąże się z uprawnieniami do jej nadawania. W tym miejscu warto dokonać rozróżnienia: po opisanie kwalifikacji i złożeniu wniosku o jej włączenie do ZSK w ministerstwie właściwym rozpoczyna się proces oceny tej kwalifikacji, w tym zasadności jej funkcjonowania w systemie. Minister właściwy podejmuje decyzję o włączeniu kwalifikacji bądź rozpatruje wniosek negatywnie. O kwalifikacji, która otrzymała pozytywną ocenę ministra, a jej treść została obwieszczona w *Monitorze Polskim* i opublikowana w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, mówimy, że jest **kwalifikacją włączoną**. Natomiast o **kwalifikacji funkcjonującej** mówimy wówczas,

¹ Przedstawione dane pochodzą z comiesięcznego raportu przygotowanego przez ZRK: Dane statystyczne dot. Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oraz procedowanych wniosków za pośrednictwem ZRK (stan na 31 stycznia 2021 r.) oraz z tabeli monitorującej prowadzonej przez IBE.

² Patrz art. 2 ust. 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64 z późn. zm.).

gdy minister nada instytucji (lub instytucjom) uprawnienia do certyfikowania kwalifikacji włączonej (IC) oraz podpisze umowę z podmiotem zewnętrznego zapewnienia jakości (PZZJ) na realizację działań w stosunku do tej kwalifikacji, a więc zostaną spełnione wszystkie formalne warunki, aby mogła ona zacząć być walidowana i certyfikowana.

Po co opisywać kwalifikacje?

Podobno przeciętny czterolatek zadaje blisko 500 pytań dziennie³, ale prawdopodobnie żadne z nich nie dotyczy opisywania kwalifikacji. Mówi się też, że jeżeli nie umie się wyjaśnić jakiejś kwestii dziecku, to znaczy, że jej się dobrze nie rozumie. Wyobraźmy sobie, że jednak jakiś rezolutny brzdąc zadałby pytanie o kwalifikację. Jak mu odpowiedzieć, wiedząc, że jego najmocniejszą bronią jest „a dlaczego?” wymiennie z „a po co?”

Opisując kwalifikację, dokonuje się swoistego **przeglądu umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych** niezbędnych do wykonywania jakiegoś działania, a jednocześnie ustala się pewien standard jego wykonywania. Już sam bilans stanowi wielką wartość dla przedsiębiorstw, pracodawców, szkoleniowców, pracowników i kandydatów do pracy (uczniów). Gdy kwalifikacja staje się funkcjonującą, a zatem jest możliwość potwierdzenia w trakcie walidacji opisanych w niej efektów uczenia się i otrzymania uwierzytelniającego je certyfikatu, korzyści jest jeszcze więcej. W trakcie rekrutacji pracownik zyskuje możliwość udowodnienia posiadanych przez siebie kompetencji, a pracodawca wiarygodne na to poświadczenie. Trenerzy i edukatorzy mają gotowy przepis na szkolenie, a poszukujący rozwoju zawodowego z większą świadomością mogą wybierać formy dokształcania. Ponieważ kwalifikacje rynkowe potwierdzają efekty uczenia się niezależnie od sposobu ich nabycia, pracownicy zyskują narzędzie poświadczające ich kompetencje zdobyte także poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego, w ramach doświadczenia czy hobby. A w związku z tym, że **każda kwalifikacja włączona do ZSK** ma przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (która odpowiada Europejskiej Ramie Kwalifikacji), jest ona zrozumiała i czytelna nie tylko dla pracodawców w Polsce, lecz także w większości krajów Unii Europejskiej i łącznie w ponad 150 krajach na całym świecie.

O czym pamiętać, opisując kwalifikację?

Nie da się ukryć, że praca nad opisem kwalifikacji nie należy do łatwych. Pomaga odpowiednio dobrany zespół ekspertów oraz trzymanie się trzech zasad:

1) Zapotrzebowanie, zapotrzebowanie i jeszcze raz zapotrzebowanie

Dobra kwalifikacja, nie bez powodu zwana rynkową, musi wypływać z rynku, odpowiadać na potrzeby rynku i być przydatna na rynku. A to oznacza, że po pierwsze trzeba dobrze rozeznać się w aktualnej sytuacji, wiedzieć, co w danej branży się dzieje, jakie istnieją formy potwierdzania kwalifikacji i rozwoju kompetencji, jakie są trendy i gdzie są luki, które kwalifikacja może wypełnić. Po drugie warto wiedzieć, dla kogo projektuje się tę kwalifikację, kto i dlaczego będzie chciał ją zdobyć, jakie będzie miał motyw, do czego będzie ją wykorzystywał. Proces włączania kwalifikacji, jej konsultacji, uzgodnień, negocjacji jest żmudny i może zniechęcać. Tylko te kwalifikacje, które wynikają z faktycznych potrzeb branż, firm, pracodawców czy pracowników, mają szansę przejść go pomyślnie.

2) Mniej znaczy więcej, czyli co ma brzytwa do opisu kwalifikacji

Na pierwszym spotkaniu związanym z opisywaniem kwalifikacji, w którym brałam udział, w swoim notatniku narysowałam brzytwę i podpisałam: brzytwa Ockhama. Rysunek miał mi przypominać starą zasadę ekonomii myślenia: **Nie należy mnożyć bytów ponad miarę** (*Pluralitas non est ponenda sine neccesitate*). Powinna ona przyświecać każdemu opisowi i odnosić się zarówno do samych kwalifikacji (jeśli istnieje już podobna kwalifikacja, to po co je mnożyć?), jak i zawartych w nich zapisów, efektów uczenia się, kryteriów weryfikacji. Wszystko powinno być opisane w sposób jasny, czytelny i zrozumiały, bez ozdobników, zbędnych słów czy niepotrzebnych wymagań. Na każdym etapie należy zadawać sobie pytanie, czy dany element jest niezbędny. To, co odróżnia opisane w kwalifikacjach efekty uczenia się od opisanych w programach nauczania efektów kształcenia, to konieczność potwierdzenia wszystkich kryteriów weryfikacji (a tym samym wszystkich efektów uczenia się). Oznacza to, w tym wypadku 60% nie wystarczy do „zaliczenia”. Formułując każdy efekt uczenia się, każde kryterium weryfikacji, trzeba się zastanowić, czy są one konieczne do potwierdzenia gotowości do wykonywania danego działania, np.: czy znajomość wszystkich mistrzów olimpijskich w pływaniu stylem klasycznym jest niezbędna do prowadzenia lekcji pływania dla dzieci?

W poszukiwaniu złotego środka

Kwalifikacja rynkowa, jak bohater utworów z okresu romantyzmu, jest zawsze „pomiędzy”. Pomiędzy

³ Przeczytałam właśnie w Internecie zdanie: „Według badań przeciętny czterolatek zadaje blisko 500 pytań dziennie”, a ponieważ nigdzie nie było odnośnika do żadnych badań, to pozostaję przy słowie „podobno”.

edukacją (czego i jak można się nauczyć) a rynkiem pracy (co i w jakim zakresie jest wymagane na rynku), między jakością (rzetelność i trafność walidacji) a możliwością (finansową, organizacyjną i materialną zarówno instytucji certyfikującej jak i potencjalnego kandydata). I we wszystkich tych kwestiach trzeba znaleźć złoty środek. Pogodzić wizję „idealnego kandydata” z możliwościami „zwykłego człowieka”, koncepcję walidacji sprawdzającej wszystko z możliwościami organizacyjnymi i finansowymi instytucji certyfikującej. Obserwacja w warunkach rzeczywistych pilota wycieczki (np. wycieczki kilkudniowej) byłaby doskonałym sposobem sprawdzenia kompetencji kandydata. A ile kosztowałoby opłacenie pięciu dni pracy asesora tylko dla jednego kandydata? Opisywanie kwalifikacji to zawsze jakiś kompromis.

Co może mi pomóc w tym procesie?

Nawiązując do statystyk przedstawionych we wstępie, można powiedzieć, że pomóc może wiedza i doświadczenie zgromadzone w **Instytucie Badań Edukacyjnych**. Na stronie kwalifikacje.edu.pl jest wiele ciekawych materiałów dotyczących opisu kwalifikacji, w tym publikacja *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik*⁴, oraz informacji o organizowanych seminariach i konferencjach. IBE oferuje także wsparcie bezpośrednie w opisie kwalifikacji, [polegające na organizacji i prowadzeniu spotkań roboczych](#). Przede wszystkim jednak pomocne będą dobre rozeznanie w branży i jej potrzebach, cierpliwość i trzymanie się wymienionych zasad.

⁴ Ziewiec-Skokowska, G., Danowska-Florczyk, E., Stęchły, W. (red.). (2016). *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Andrzej Żurawski
WSPÓŁPRACA:
Mateusz Panowicz
Dawid Dymkowski

Sektorowe Ramy Kwalifikacji – impuls dla branż

Istnieją teorie, które z perspektywy czasu stają się oczywiste, a mimo to pozostają bezużyteczne, dopóki nie zostaną sformułowane. W kontekście rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) uznano, że sektory gospodarki różnią się nie tylko wytwarzanym produktem, lecz także podejściem do kompetencji i kwalifikacji zatrudnianych pracowników, w tym także językiem wykorzystywanym do opisu wymagań. To spostrzeżenie doprowadziło do stworzenia koncepcji sektorowych ram kwalifikacji.

Koncepcja sektorowych ram kwalifikacji (SRK) jest nierozdzielnie związana z **Polską Ramą Kwalifikacji (PRK)**. PRK jest kluczowym elementem polskiego systemu kwalifikacji – to prace nad opracowaniem ramy zapoczątkowały ciąg zdarzeń, który doprowadził do utworzenia **ZSK**. PRK stanowi także punkt odniesienia do wszystkich kwalifikacji włączanych do systemu, zarówno dotyczących kształcenia formalnego na szczeblu podstawowym, średnim, zawodowym i wyższym, jak i tzw. kwalifikacji rynkowych, nadawanych przez wszelkie instytucje, takie jak: organizacje branżowe, firmy szkoleniowe, izby gospodarcze itd. Rama służy do nadawania tym kwalifikacjom poziomów, a w konsekwencji pozwala na ich porównywanie, w tym także z kwalifikacjami nadawanymi w innych krajach europejskich.

Pilotażowe prace nad przypisywaniem poziomów do kwalifikacji, prowadzone w latach 2012–2014, pokazały, że choć PRK zasadniczo dobrze spełnia swoją funkcję, to wskutek swojej uniwersalności czasami gubi **niuanse sektorowe**. Przykładowo, zapisy takie jak: „zna i rozumie typowe i inne często stosowane metody i technologie stosowane przy wykonywaniu zadań zawodowych” czy „potrafi wykonywać działania składające się na niezbyt złożone zadania zawodowe”, są inaczej rozumiane przez przedstawicieli branży turystycznej, w inny sposób przez budowlanców, a jeszcze inaczej przez lekarzy

i pielęgniarzy. To doświadczenie dało podwaliny do opracowania sektorowych ram kwalifikacji.

Idea sektorowej ramy kwalifikacji jest następująca: stanowi ona rozwinięcie PRK w sposób pozwalający na jej dostosowanie do specyfiki danego sektora gospodarki. Wiąże się to przede wszystkim z wykorzystaniem typowej dla niego terminologii (z tego względu SRK określa się czasem jako „tłumaczenie PRK na język sektora”), a także z dostosowaniem zakresu i szczegółowości.

SRK – narzędzie od sektora dla sektora

Do końca 2020 roku we współpracy z **Instytutem Badań Edukacyjnych** opracowano 16 projektów sektorowych ram kwalifikacji w sektorach: turystyki, sportu, IT, telekomunikacji, bankowości, budownictwa, usług rozwojowych, przemysłu mody, handlu, zdrowia publicznego, motoryzacji, przemysłu chemicznego, rolnictwa, górnictwa, energetyki oraz nieruchomości.

Ramy różnią się między sobą liczbą poziomów (zob. rysunek), szczegółowością opisów, a nawet objętością. Te sektory, w których procesy są wyjątkowo złożone, wymagają zaangażowania dużej liczby pracowników zatrudnionych na różnorodnych stanowiskach (jak budownictwo) lub obejmują odrębne, zróżnicowane podsektory

(np. turystyka), mają bardzo rozbudowane zapisy. Inne, jak bankowość czy usługi rozwojowe, są sformułowane w sposób bardziej zwięzły. Wszystko to jest skutkiem podstawowego zamysłu – SRK ma odzwierciedlać specyfikę konkretnego sektora i odpowiadać na jego potrzeby.

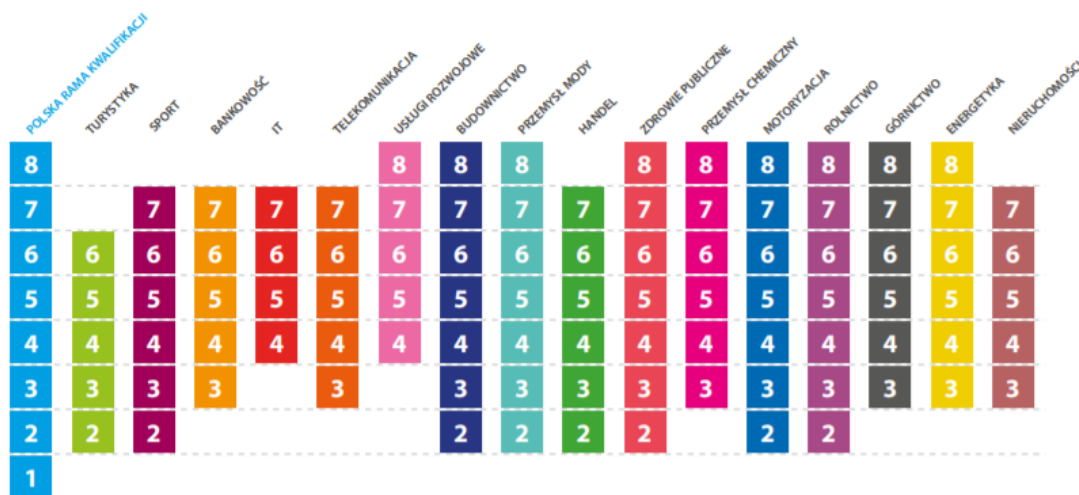
Z zamysłem tym jest też związane podstawowe założenie przyjęte w pracach: SRK jest narzędziem od sektora dla sektora. Po pierwsze, opracowanie każdej ramy jest poprzedzone konsultacjami – czyli, SRK nie powstanie, jeśli przez środowiska interesariuszy sektorowych nie zostanie wyrażona potrzeba jej stworzenia. Po drugie, prace są realizowane z bezpośrednim udziałem szerokiego grona reprezentantów sektora. Przykładowo, w skład zespołu ekspertów opracowującego Sektorową Ramę Kwalifikacji dla Górnictwa weszli przedstawiciele najważniejszych spółek węglowych (Jastrzębska Spółka Węglowa SA, KGHM Polska Miedź SA, Lubelski Węgiel „Bogdanka” SA, Tauron Polska Energia SA), najważniejszych uczelni kształcących na wydziałach górniczych (Akademia Górniczo-Hutnicza, Politechnika Śląska), szkół zawodowych, a także kluczowej dla sektora instytucji nadzoru – Wyższego Urzędu Górniczego. Dzięki temu możliwe jest opracowanie takiej SRK, która będzie zrozumiała dla pracodawców i pracowników sektora, a dzięki temu będzie **użyteczna dla rozwoju kwalifikacji**.

kwalifikacji może zostać formalnie, w drodze rozporządzenia, **włączona do ZSK** – szczegółowo zostanie opisany cały proces prowadzący do tego celu.

Faktyczne potrzeby kompetencyjne sektora

Omówione zostaną także rezultaty działań związanych z wykorzystaniem SRK do rozwoju ZSK oraz zarządzania zasobami ludzkimi w sektorach. Dotychczas zrealizowano pięć pilotażowych przedsięwzięć, mających na celu zastosowanie SRK do procesów kadrowych w konkretnych przedsiębiorstwach (dla sektorów telekomunikacji, bankowości, budownictwa, przemysłu mody i turystyki), a także opracowano trzy tzw. sektorowe mapy kwalifikacji, dla sektorów sportu, IT i górnictwa.

Kilkuletnie doświadczenie w realizacji sektorowych ram kwalifikacji pozwala na sformułowanie **dwóch wniosków**. Po pierwsze, uwzględnienie kontekstu sektorowego jest kluczowe, jeśli ZSK ma odpowiadać na faktyczne potrzeby kompetencyjne pracodawców. Po drugie, sektorowe ramy kwalifikacji są narzędziem, które pozwala na skuteczne osiągnięcie tego celu.



Niniejszy artykuł jest pierwszym z cyklu, który ma na celu przedstawienie idei, procesów i zastosowania sektorowych ram kwalifikacji. W kolejnych artykułach zostaną szczegółowo omówione poszczególne aspekty. Opisany zostanie dokładnie proces powstania sektorowej ramy kwalifikacji, od rekrutacji i powołania zespołu ekspertów, przez badania i analizy kompetencji pracowników, po konsultacje środowiskowe gotowego produktu. Zostaną też omówione zasady podejmowania decyzji dotyczących wyboru sektorów, dla których zostaną przygotowane SRK. Osobny artykuł będzie poświęcony aspektom prawnym: każda sektorowa rama

Bibliografia:

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tekst jednolity – Dz.U. 2020, poz. 226).
- Chłoń-Domińczak A., Sławiński S., Kraśniewski A., Chmielecka E. (2018). *Polska Rama Kwalifikacji*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Szymczak A., Trawińska-Konador K., Żurawski A. (2020). *Tworzenie sektorowych ram kwalifikacji w Polsce* (materiał niepublikowany).

Aleksandra Brzozowska

Efektywna komunikacja, czyli jak powinna wyglądać strona IC

W obecnych czasach nie trzeba nikogo przekonywać, że w przypadku firm czy organizacji, strona internetowa jest podstawowym narzędziem komunikacji z użytkownikami. Również instytucja certyfikująca, która waliduje i nadaje certyfikaty w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji jest zobligowana do tego, by posiadać swoją stronę internetową. Ważne, aby spełniała ona kilka kluczowych warunków.

Celem strony internetowej jest informowanie o tym, jak wygląda przebieg walidacji w instytucji – jak jest ona zorganizowana i jak jest prowadzona. Od tego, jakie informacje na stronie zostaną zamieszczone, jakim językiem będą napisane i w jakiej formie zaprezentowane zależy, czy będzie ona **użytecznym narzędziem** w komunikacji z osobami zainteresowanymi certyfikacją. Trzeba pamiętać, że prawdopodobnie to strona internetowa będzie podstawowym źródłem informacji dla osób, które chciałyby zdobyć kwalifikację. Dlatego warto zadbać o to, by była **dobrze przygotowana**.

Zanim przystąpi się do zaprojektowania strony internetowej, a nawet całej komunikacji instytucji certyfikującej, należy zastanowić się, kto będzie jej odbiorcą. Z pewnością podstawową grupą będą osoby zainteresowane przystąpieniem do walidacji, ale nie wydaje się, aby były jedyną. Zainteresowani mogą też być uczniowie, studenci, którzy będą poszukiwać pomysłów i rozwiązań na rozwój swoich kompetencji, ale również dojrzały pracownicy, którzy chcieliby pozyskać i potwierdzić nowe kompetencje. Dla doradców zawodowych informacje umieszczone na stronie będą **pomocne w codziennej pracy z klientami**. Również pracodawcy, przedstawiciele działów HR w firmach, którzy potrzebują pracowników o określonych kompetencjach będą odbiorcami treści na stronie i będą chcieli dowiedzieć się, jak przebiega walidacja danej kwalifikacji i jak mogą

skorzystać z niej pracownicy. Organizacje branżowe i wszyscy, którzy działają w obszarze danej kwalifikacji, mogą także być w kręgu osób zainteresowanych treściami zamieszczonymi na takiej stronie.

Strony internetowe IC to wizytówki systemu

Istotne znaczenie ma to, aby zamieszczane informacje zakresem treści odpowiadały na potrzeby odbiorców, a także, aby były **czytelne i zaprezentowane w przystępny sposób**. Jest to ważne nie tylko dla bezpośrednich odbiorców, ale tak naprawdę dla całego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Można przypuszczać, że dla wielu osób to właśnie instytucje certyfikujące i ich strony internetowe są punktem styku ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji. Dlatego informowanie o walidacji danej kwalifikacji nie będzie jedyną funkcją stron internetowych instytucji certyfikujących. W jakiejś mierze będą one również wizytówkami całego systemu.

Wielu użytkowników na stronach IC zetknie się z nieznanymi sobie, a charakterystycznymi dla ZSK pojęciami, takimi jak np. kwalifikacja rynkowa, walidacja, efekty uczenia się, komisja walidacyjna. Dlatego sposób zaprezentowania treści i jasność przekazu są istotne nie tylko dla samej instytucji certyfikującej, dla której **prowadzenie walidacji i certyfikowanie** jest istotą

działania, ale ma również duże znaczenie dla funkcjonowania całego ZSK. Informacje zamieszczane na stronach mogą być wsparciem dla innych działań popularyzujących system, dlatego instytucje, poza pełnieniem swojej podstawowej roli, mogą znacząco przyczyniać się do rozpowszechniania idei uczenia się przez całe życie, potwierdzania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezależnie od sposobu ich zdobycia oraz podstawowych założeń ZSK.

Podjęcie takich działań przyniesie **korzyści dla wszystkich** – propagowanie idei zdobywania kwalifikacji rynkowych poprzez dobre strony internetowe instytucji certyfikujących pozwoli w większym stopniu docierać do różnych grup odbiorców, a im bardziej rozpoznawalny staje się system, tym więcej znajdzie się osób dostrzegających **wartość i profity wynikające z posiadania certyfikatu**.

Przed przystąpieniem do projektowania strony internetowej instytucja certyfikująca będzie musiała sobie odpowiedzieć na pytanie, jaki zakres informacji powinien się na niej znaleźć. Ustawa o ZSK określa to bardzo ogólnie – na stronie IC udostępnia szczegółowe informacje o sposobie zorganizowania i przeprowadzenia walidacji dla danej kwalifikacji rynkowej. Warto zastanowić się, jakich informacji będą poszukiwały osoby zainteresowane walidacją.

Do ważnych informacji, które będą interesować kandydatów, należy z pewnością koszt uzyskania certyfikatu oraz

korzyści, jakie będą mieć z potwierdzenia swojej wiedzy i umiejętności. Inną istotną kwestią jest zakres walidacji, tzn. jaką wiedzę i umiejętnościami trzeba się wykazać, aby uzyskać certyfikat. Kandydaci mogą chcieć wiedzieć, z jakich źródeł powinni skorzystać, aby mieć pewność, że zakończą walidację wynikiem pozytywnym. Kluczowa będzie też informacja, jak przebiega walidacja, z ilu części się składa, jakiego typu zadania będą do wykonania.

Aby przekonać **kandydatów do podejścia do walidacji**, niezbędne będzie przedstawienie korzyści z posiadania certyfikatu w ZSK. Z pewnością przyda się przystępne wyjaśnienie, na czym w ogóle polega ZSK. Wyzwaniem dla instytucji certyfikujących prawdopodobnie będzie znalezienie równowagi między zastosowaniem prostego i zrozumiałego języka, a przedstawieniem treści z zachowaniem ich powagi. Dlatego kluczowe wydaje się rozpoznanie poziomu wiedzy o ZSK przez potencjalnych użytkowników strony. Zadbanie o zrozumiałość treści i prostotę języka pozwoli na **efektywniejszą komunikację z odbiorcami**.

Aby dowiedzieć się więcej, jaki powinien być zakres informacji zamieszczanych na stronie instytucji certyfikującej, warto sięgnąć po publikację IBE pt. [*Rekomendacje w zakresie funkcjonowania instytucji certyfikujących*](#). Zawiera ona wiele użytecznych wskazówek, które można wykorzystać do zaprojektowania strony internetowej, a z tym będzie się mierzyć każda instytucja certyfikująca w ZSK.

Gracja Niesler
Robert Pater

Badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności

Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego stanowi odpowiedź na potrzeby wynikające z modernizacji systemu kształcenia zawodowego w kierunku optymalnego dopasowania do wymagań zmieniającego się rynku pracy na poziomie krajowym i wojewódzkim.

Wspomaga również celowe i adekwatne kształcenie branżowe oraz techniczne, a tym samym przyczynia się do zwiększenia poziomu zatrudnienia absolwentów szkół branżowych w długim okresie. Stanowi materiał informacyjny dla szkół branżowych i technicznych, które na jego podstawie mogą proponować kierunki kształcenia, oraz narzędzie wspomagające samorządy w przygotowaniu odpowiadającej potrzebom rynku oferty kształcenia zawodowego.

Opracowane przez **Instytut Badań Edukacyjnych** przyrządowanie do prognozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności jest wykorzystywane do stworzenia **prognozy popytu na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego**¹. Celem jest podział części oświatowej subwencji ogólnej pomiędzy poszczególne jednostki samorządu terytorialnego na następny rok kalendarzowy przy różnicowaniu kwot ustalanych na uczniów objętych kształceniem zawodowym².

Narzędzia planowania edukacji zawodowej

Prognoza stanowi również wsparcie dla wojewódzkich rad rynku pracy w opiniowaniu zasadności kształcenia

w danym zawodzie, zgodnie z potrzebami rynku, oraz w corocznym określaniu i ogłaszaniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym wykazu zawodów, w przypadku których można uzyskać **refundację za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników** zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³. W myśl Ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 2245, 2432, Dz.U. z 2019 r., poz. 534, 1287, 2248) – prognoza jest przygotowywana corocznie **przez Ministerstwo Edukacji i Nauki po uzyskaniu od Instytutu Badań Edukacyjnych** danych – będących wynikiem wykorzystania narzędzi badawczych – oraz po zasięgnięciu opinii sektorowych rad ds. kompetencji i Rady Programowej ds. Kompetencji, a także ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

Prognoza stanowi jedno z narzędzi planowania edukacji zawodowej. Jej tworzenie wynika z potrzeby odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakiego są **trendy** w zapotrzebowaniu na pracę?
- Na przedstawicieli których branż i zawodów wzrośnie zapotrzebowanie w perspektywie kilkuletniej?

¹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2019 r., poz. 1148, 1078, 1287, 1680, 1681, 1818, 2197 i 2248 oraz z 2020 r., poz. 374); Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2019 r., poz. 1481, 1818 i 2197).

² Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych – Dz.U. z 2020 r., poz. 17 i 278 oraz Ustawa z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego – Dz.U. z 2020 r., poz. 23 i 374.

³ Dz.U. z 2019 r., poz. 1482, 1622, 1818, 2473 i Dz.U. z 2020 r., poz. 278.

- Które branże i zawody są **perspektywiczne** z punktu widzenia strategii rozwoju kraju i regionów?
- Które zawody będą najbardziej pożądane w perspektywie kilkuletniej w poszczególnych regionach?
- Jakie kierunki kształcenia powinny być realizowane?
- Rozwój których kwalifikacji i umiejętności należy **wspierać** na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym?

Udzielenie odpowiedzi na te pytania może wspomóc celowe i adekwatne do potrzeb rynkowych kształcenie zawodowe. Dostępne obecnie narzędzia monitorujące wpływ podaży zawodów i popytu na nie odnoszą się do aktualnego zapotrzebowania na pracowników według zawodów lub krótkoterminowej prognozy. Bieżący bilans popytu na zawody i ich podaż jest jednak wynikiem zmian różnego typu: długookresowych (długofalowych), krótkookresowych (koniunkturalnych), sezonowych, nieregularnych i odstających (nietypowych, jednorazowych). Wyodrębnienie obecnej relacji pomiędzy popytem na zawody a ich podażą nie przekłada się jednak ani na zapotrzebowanie na pracę w przyszłości, ani na długofalowe strategie państwa i regionów czy plany inwestycji w rozwój gospodarki.

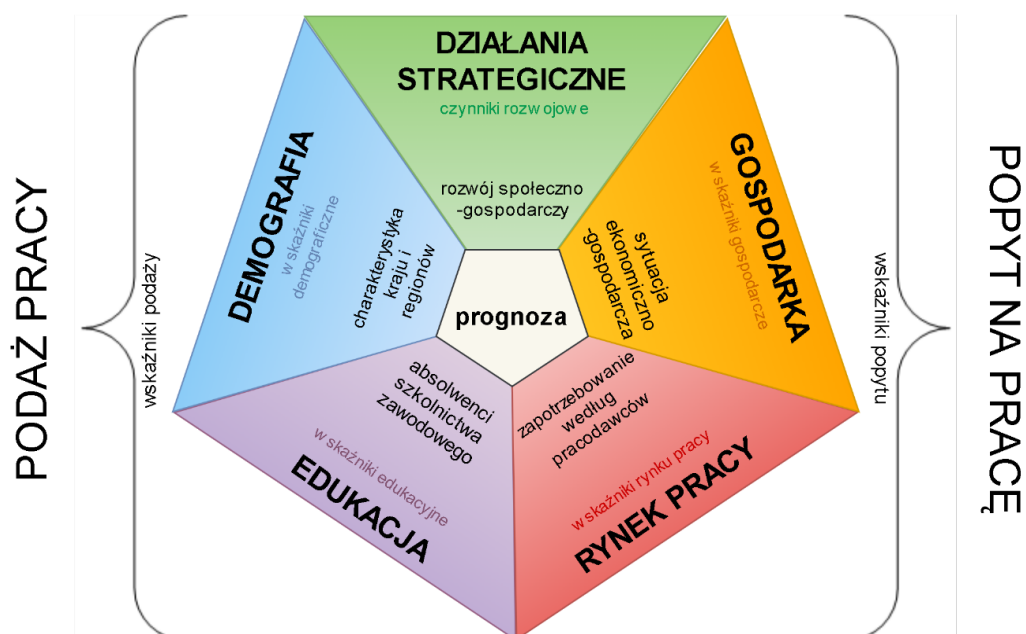
System edukacji potrzebuje czasu nie tylko na wdrożenie zmian, lecz także na wykształcenie absolwentów zdolnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Prognozy oparte wyłącznie na analizach bieżącego i spodziewanego w krótkim okresie zapotrzebowania nie odzwierciedlają rzeczywistej sytuacji absolwentów po ukończeniu kształcenia. Należy skupić się na

wyznaczeniu **trendów rozwojowych** i zapotrzebowaniu na pracę w **perspektywie kilkuletniej**.

W celu opracowania prognozy dla zawodów szkolnictwa branżowego konieczne jest zastosowanie podejścia opartego na kompleksowym ujęciu ogółu czynników wpływających na kształtowanie się podaży pracy i popytu na nią w perspektywie długofalowej. Oznacza to przeprowadzenie analiz uwzględniających różne dostępne źródła danych ekonomicznych, demograficznych i edukacyjnych na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym oraz w przekroju branżowym. Analiza danych z wielu różnych źródeł daje możliwość bardziej precyzyjnego określenia, **jakiego rodzaju absolwenci kształcenia zawodowego są i będą potrzebni na rynku pracy**. Prognozowanie zapotrzebowania na pracowników stanowi również dobrą okazję do spojrzenia na mechanizmy rynkowe związane z poszukiwaniem wykwalifikowanej kadry w konkretnych branżach i do wzbogacenia rekomendacji specjalistów branżowych dla edukacji w zakresie poszczególnych zawodów, m.in. o pojawiające się w nich nowe trendy i rozwiązania.

Metodyka prognozowania

W prognozowaniu wykorzystywane są zarówno dostępne wyniki badań ilościowych, jak i dedykowane badania ilościowe i jakościowe. Konstrukcja narzędzi badawczych do prognozowania jest oparta na pięciu głównych obszarach dziedzinowych, determinujących kształtowanie się podaży i popytu na rynku pracy (**rysunek 1**).



Rysunek 1. Mapa narzędzi badawczych do wykonania prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego

Źródło: Opracowanie własne.

Podczas tworzenia oprzyrządowania uwzględniono istniejące badania, które dostarczają systematycznej informacji o zapotrzebowaniu na pracę, dokonano analizy i weryfikacji niesystematycznych badań, a także skorzystano z opracowań osadzonych w problematyce diagnostyki i prognozowania zatrudnienia oraz popytu na pracę w konkretnych zawodach. Analiza źródeł w ramach tych obszarów obrazuje nie tylko charakterystyki dla czynników warunkujących zachowania na rynku pracy, ale również kontekst jakościowy, w którym one występują. Analiza jakościowa z kolei służy określeniu tendencji rozwojowych, które mają wpływ na te zachowania w przyszłości, a także na przewidywanie powstawania nowych zjawisk.

Niejednorodność, fragmentaryczność i niekompletność istniejących danych (pochodzących z wielu różnych źródeł), a także istotny wpływ czynników niekwantyfikowalnych powodują konieczność zastosowania **podejścia ilościowo-jakościowego**, a także wykonywania badań własnych, dedykowanych analizowanej problematyce.

Podczas analizy uwarunkowań podaży-popytowych można zaobserwować czynniki, które mają wpływ na kształtowanie się rynku pracy, lecz nie można ich rozwiązać proceduralnie, np. tendencje demograficzne czy szoki gospodarcze. Prognozy dotyczące rozwoju demograficznego są niepomyślne, na co wpływają przede wszystkim niska dzietność i starzenie się społeczeństwa. Uwarunkowania demograficzne są niezwykle ważnym czynnikiem oddziałującym na poziom zainteresowania usługami publicznymi z zakresu edukacji. Uwzględniona jest więc liczebność kolejnych kohort uczniów i tendencje oraz zmiany strukturalne występujące w tym zakresie (analiza systemu edukacji). Analizie są poddawane zmiany w zakresie liczby uczniów i absolwentów według typów szkół, kierunków i województw. Wykorzystuje się również wyniki analiz pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej (SIO). Do analizy włączono również **dane o losach absolwentów szkolnictwa branżowego** (badania IBE) jako kontekst dla wniosków z realizacji kształcenia zawodowego.

Po stronie popytowej uwzględniono dane o inwestycjach, działalności badawczo-rozwojowej (B+R) i innowacyjności oraz działalności przedsiębiorstw i zmianach zatrudnienia. W analizie brane są pod uwagę zmiany regulacji prawnych i kontekst rozwoju technologicznego. Na poziomie regionalnym wykorzystano: strukturę podaży dóbr i usług, a także popytu na nie, lokalne wsparcie przedsiębiorczości oraz inwestycje. W ramach konkretnych branż istotne czynniki stanowią: produktywność, rozkład zatrudnienia, a także kontekst inteligentnych specjalizacji.

Bezpośrednie analizy popytu obejmują badanie zapotrzebowania na zawody w ujęciu bezwzględny

(prognozy zatrudnienia, liczba zgłaszanych wolnych miejsc pracy) oraz jego zmiany, a także relacje popytu na pracę do liczby bezrobotnych oraz uczniów i absolwentów, które pokazują **skalę niedopasowań** obserwowanych na rynku pracy.

Badanie zapotrzebowania na zawody szkolnictwa branżowego wymaga uzyskania bardzo szczegółowych danych i zarazem rozpatrywania ich w ramach oficjalnej klasyfikacji, określonej w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kolejnym wymogiem jest uzyskanie danych o odpowiednio długich szeregach czasowych, umożliwiających analizę trendów rozwojowych. **Prognoza zawodów wspierających zrównoważony rozwój** wymaga ocen długofalowych tendencji w zapotrzebowaniu na zawody przy zwróceniu uwagi na wahania koniunkturalne, sezonowe i nieregularne oraz obserwacje nietypowe.

Te rygorystyczne warunki znacznie ograniczyły możliwości wykorzystania istniejących danych o wakatach. Podobnie większość badań nie spełniała tych wymagań, mogły być więc wykorzystane jedynie wstępnie, do narysowania ogólnych **tendencji w zapotrzebowaniu na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego**. Badaniem spełniającym te warunki jest eksperymentalne i wykonywane co trzy lata dedykowane badanie GUS pn. *Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego* (formularz ZRP-05).

Prognozy GUS są pogłębiane o wyniki badań własnych ofert pracy z Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP), których pierwotnym dostawcą są powiatowe urzędy pracy. W świetle zapisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy polskie przedsiębiorstwa są zobowiązane do zamieszczania ofert pracy w powiatowym urzędzie pracy. Jednak zapis ten nie zawsze jest przestrzegany ze względu na brak sankcji prawnych. Dodatkowo oferty z urzędów pracy są podatne na zmiany regulacji prawnych dotyczących rynku pracy. Przykładem mogą być korzyści dla przedsiębiorców, którzy zdecydują się na zatrudnienie bezrobotnego. Uzupełnienie statystyk z urzędów pracy stanowią dane pochodzące z internetowych ofert pracy. Doświadczenia zarówno Stanów Zjednoczonych, jak i Polski dowodzą, że początkowo prasowe, a następnie internetowe oferty pracy, dobrze i z wyprzedzeniem odzwierciedlają zmiany sytuacji na rynku pracy.

Badania jakościowe są wykonywane rokrocznie **metodą delficką z udziałem ekspertów wojewódzkich, branżowych i resortów**. Do realizacji jakościowej prognozy eksperckiej służy platforma informatyczna. Metoda delficka polega na wykorzystaniu wiedzy, doświadczenia i opinii ekspertów do zidentyfikowania zawodów,

na które będzie zapotrzebowanie na rynku pracy, oraz tych, które wymagają określonego wsparcia.

Rezultaty prowadzonych badań są konfrontowane z opracowaniami referencyjnymi, m.in. dotyczącymi inteligentnych specjalizacji, które znajdują odzwierciedlenie w strategiach rozwojowych. Świadczą one o kierunkach rozwoju społeczno-gospodarczego oraz postępu technologicznego, a tym samym wskazują tendencje związane z kształtowaniem się rynku pracy w bliższej i dalszej przyszłości. Plany inwestycyjne, dotyczące inteligentnych specjalizacji, określają potencjał i przyszłość zawodową absolwentów z dziedzin, które obejmują specjalizacje poszczególnych województw. Analizy i prognozy o charakterze jakościowo-strategicznym pozwalają na wyłonienie **zawodów szczególnie potrzebnych do rozwoju kraju i regionów**.

Badania prowadzone w ramach prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego w 2020 i 2021 r. są uzupełniane o analizę potencjalnego wpływu epidemii COVID-19, spowodowanej rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. Epidemia wywołała recesję, która ma poważne skutki krótkookresowe. Zachodzi również obawa, że efekty te nie będą wyłącznie przejściowe i że pewne aspekty gospodarki oraz edukacji ulegną trwałej transformacji. Wziąwszy pod uwagę długofalowy charakter prognozy, w pytaniach skierowanych do uczestników badania szczególnie nacisk jest kładziony na wyodrębnienie skutków tymczasowych (krótkookresowych) oraz długofalowych. Wydzielenie obu rodzajów efektów pozwala je rozróżnić i stanowi podstawę do sformułowania długofalowej polityki edukacyjnej w szkolnictwie branżowym.

Podsumowanie

Stworzenie prognozy uwzględniającej zmiany w długim okresie ma na celu kompleksowe ujęcie strategicznych aspektów związanych z rynkiem pracy, aby można było przewidzieć, które **kierunki kształcenia branżowego są perspektywiczne**. W prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego bierze się pod uwagę:

- udział zapotrzebowania na pracowników reprezentujących dany zawód w całkowitym popycie na pracę jako dane wyjściowe do dalszej analizy;

- dynamikę zmian zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie **w celu przewidzenia zapotrzebowania w perspektywie 3–5 lat**; brane są pod uwagę trendy rozwojowe, fundamentalne tendencje, a nie fluktuacje;
- relacje liczby uczniów kształconych w systemie edukacji branżowej do wakatów, co obrazuje, w jakim stopniu edukacja branżowa będzie zaspokajać pojawiające się w przyszłości zapotrzebowanie na pracowników; wskazuje potrzebę informowania kandydatów na uczniów i dyrektorów szkół o sytuacji na rynku pracy, w przypadku tych pierwszych w celu stworzenia impulsu do wzięcia udziału w naborze, a w przypadku tych drugich otwierania odpowiednich **kierunków kształcenia branżowego**;
- ocenę wagi branży i zawodu dla rozwoju gospodarki, a więc możliwości wspierania przez dany zawód specjalizacji kraju/regionu i tym samym rozwoju zrównoważonego;
- potrzeby kształcenia w zakresie technologii niezbędnych do nauki; niektóre zawody wymagają kosztownego sprzętu (środków trwałych) do osiągnięcia odpowiedniego poziomu kształcenia, inne nie;
- nie tylko zawody, ale również **kwalifikacje i umiejętności**, co stanowi odpowiedź na potrzeby przedsiębiorstw i społeczeństwa.

Sporządzenie list rekomendacyjnych zawodów szkolnictwa branżowego opiera się na kompleksowym i strategicznym podejściu do analizowanych źródeł. Na plan pierwszy wysuwa się obszary strategiczne, mające największy potencjał rozwojowy w kontekście społeczno-gospodarczym. Główne kryteria doboru wyników badań to wysoka ich szczegółowość (na poziomie sześciu cyfr klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego), możliwość analizy dynamiki w celu wyodrębnienia trendów rozwojowych (wyłączając zmiany nieregularne, sezonowe i koniunkturalne), a także dostępność danych mimo okresu silnego szoku gospodarczego. Przygotowywana prognoza w rezultacie obejmuje branże i zawody kształcenia branżowego, dla których przewiduje się istotne zapotrzebowanie w skali regionów oraz kraju, oraz te, dla których prognozowane zapotrzebowanie oceniane jest jako umiarkowane.

Bogusław Dębski

Kwalifikacje rynkowe szansą na zrównoważenie zapotrzebowania na kompetencje z obszaru TIK

Przysłowia są mądrością narodu, a jedno z nich – moim zdaniem – idealnie wpisuje się w historię konceptu kwalifikacji rynkowych Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jest nim przysłowie: lepsze jest wrogiem dobrego, które oznacza, że szukając najlepszej możliwości, często traci się możliwość dobrą.

Nie mam wątpliwości, że kwalifikacje rynkowe ZSK są tą dobrą możliwością, w dodatku z dużym potencjałem, który ma również wymiar otwartości na niezbędne korekty dostosowujące kwalifikacje do dynamicznie zmieniającego się zapotrzebowania rynkowego, otoczenia formalno- prawnego i zdrowotnego. Warto tu dodać, iż w przypadku rynku pracy związanego z kompetencjami technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK), sformułowanie o dynamicznych zmianach jest eufemizmem i należało by użyć określenia o wykładniczo narastających zmianach oraz zapotrzebowaniu. Jeśli **kwalifikacje rynkowe** nie są jedyną i wystarczającą szansą na zrównoważenie zapotrzebowania na kompetencje z obszaru TIK, to na pewno mogą być **istotnym i wartościowym elementem** systemowych rozwiązań, skutecznie odpowiadając na rzeczywiste zapotrzebowanie rynku.

Ten prezentowany przeze mnie brak wątpliwości i chęć wspierania działań na rzecz rozwoju ZSK ma mocne uzasadnienie zarówno w moim osobistym doświadczeniu, jak i w wieloletnim doświadczeniu Polskiego Towarzystwa Informatycznego (PTI).

Moje pierwsze spotkanie z kwalifikacjami rynkowymi miało miejsce w 2017 r. w Ministerstwie Cyfryzacji. Kilka miesięcy wcześniej, po fantastycznym okresie, jaki spędziłem w Departamencie Cyberbezpieczeństwa,

zaintrygowany zadaniami, jakie postawiono przed nowo powstałym Departamentem Kompetencji Cyfrowych (DKC), postanowiłem zmienić barwy.

Kwalifikacje neutralne produktowo

DKC otworzył mi oczy na nowe wyzwania. Jako osoba od blisko trzydziestu lat związana z tzw. „informatyką stosowaną”, z dużą przyjemnością i ciekawością odkrywałem inny rodzaj relacji i potrzeb użytkowników rozwiązań teleinformatycznych.

Usystematyzowane podejście do kwalifikacji rynkowych ZSK, jak również rozmowy z pracodawcami, pozwoliły nam bardziej holistycznie podejść i zrozumieć **potrzeby rynku w zakresie kwalifikacji neutralnych produktowo**. Neutralność ta jest szczególnie ważna nie tylko ze względu na mnogość kwalifikacji i certyfikacji produktowych, ale również z uwagi na dynamikę zmian rynku produktów i zastosowań ICT. Jeśli do tego dołączymy fakt, że w Polsce konieczne jest dokształcanie co drugiego dorosłego Polaka, a stan procesów związanych z uczeniem się przez całe życie plasuje nas w ogonie Europy, to **każde systemowe działanie** przekładające się na dziesiątki oraz setki tysięcy przeszkolonych i certyfikowanych pracowników **jest warte**, aby poświęcić mu maksymalnie dużo

uwagi i energii. Pierwsze kwalifikacje rynkowe, które wpłynęły do Ministerstwa Cyfryzacji, jak i do innych tzw. ministerstw właściwych w praktyce testowały system. Suma doświadczeń wszystkich interesariuszy powyższych procesów moim zdaniem osiągnęła już taki poziom, że możliwe i konieczne jest jego zoptymalizowanie, aby mógł stać się ważnym czynnikiem stabilizującym zapotrzebowanie na kompetencje z obszaru TIK na rynku.

Jednocześnie niezbędne jest zapewnienie stałego dopływu do systemu dobrej jakości kwalifikacji rynkowych, których wnioskodawcami powinny być firmy i organizacje silnie związane z rynkiem. Niewątpliwie taką organizacją jest PTI, które istnieje od 1981 roku jako ogólnopolskie stowarzyszenie skupiające informatyków zrzeszonych w kilkunastu oddziałach i kołach na terenie całej Polski. Chociaż jego głównym celem jest popieranie działalności naukowej i naukowo-technicznej we wszystkich dziedzinach informatyki oraz doskonalenie metod jej efektywnego wykorzystania w gospodarce, to jako stowarzyszenie z 40-letnim doświadczeniem działa również aktywnie na rzecz zwiększenia umiejętności cyfrowych w społeczeństwie.

Potencjał rozwojowy kwalifikacji rynkowych

To właśnie PTI miało unikalną możliwość **spojrzenia na kwalifikacje rynkowe z różnych stron**. Jesteśmy obecni pośrednio i bezpośrednio na prawie każdym etapie cyklu życia różnych kwalifikacji, począwszy od złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK, przygotowanie opinii w ramach konsultacji z zainteresowanymi środowiskami, poprzez opiniowanie kwalifikacji rynkowych jako specjaliści i eksperci, a skończywszy na pełnieniu funkcji instytucji certyfikującej i w konsekwencji praktycznej współpracy z podmiotem zewnętrznego zapewnienia jakości.

Równolegle PTI, wspierając wszelkie działania na rzecz wypracowania i propagowania systemowych rozwiązań w obszarze kształtowania kompetencji, z dużym zainteresowaniem obserwuje potencjał rozwojowy kwalifikacji rynkowych w systemie szkolnictwa zawodowego. Dostrzegamy ten potencjał m.in. w zmianach w strukturze podstaw programowych w takich zawodach szkolnictwa branżowego jak **technik programista oraz technik informatyk**. Obecnie kształcą się w nich blisko 100 tys. uczniów. Prawo umożliwiające przygotowanie uczniów do uzyskania kwalifikacji rynkowej określonej w ZSK (art. 47 ust. 1 pkt 3 lit. e ustawy – Prawo oświatowe) to niesamowity dodatkowy **atut absolwenta na rynku pracy**. Atut wciąż niewykorzystany tylko i wyłącznie z racji relatywnie

niewielkiej liczby funkcjonujących w ZSK kwalifikacji rynkowych z obszaru TIK.

Oczywiście nadzieje wiążemy nie tylko z wymienionymi wcześniej zawodami szkolnictwa branżowego, które są nam szczególnie bliskie z oczywistych powodów. Powszechność zapotrzebowania na **kompetencje cyfrowe** rozumiane jako podstawowe umiejętności pozwalające na komunikowanie, pozyskiwanie informacji oraz tworzenie treści w środowisku cyfrowym każe nam wspierać wdrażanie i upowszechnianie wiedzy, iż od 1 września 2019 roku wszystkie szkoły prowadzące kształcenie zawodowe mogą zaoferować uczniom przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych w zakresie wybranych zawodów, dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w ZSK. A więc kwalifikacji rynkowych, które zgodnie z Ustawą o ZSK mogą zostać włączone już po 4 miesiącach od złożenia wniosku i praktycznie z dnia na dzień mogą stać się elementem programu nauczania setek tysięcy młodych ludzi. Co ważne, te kwalifikacje rynkowe **nie muszą mieć wymiaru krajowego**. Mogą odzwierciedlać lokalne potrzeby rynku i możliwości kształcenia dualnego przy wsparciu pracodawców.

Praktyczna przygoda PTI z ZSK zaczęła się w sierpniu 2018 r. Wtedy to decyzją ministra cyfryzacji, działającego na podstawie Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r., do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) włączono kwalifikację rynkową **Certyfikat Umiejętności Komputerowych – poziom podstawowy** (CUK-pp). Przypisano ją do drugiego poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji. Niedługo potem kwalifikację wpisano do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Decyzją administracyjną ministra cyfryzacji z grudnia 2018 r., Polskie Towarzystwo Informatyczne uzyskało uprawnienia instytucji certyfikującej dla tej kwalifikacji.

Specjaliści z zarządzania cyberbezpieczeństwem

Będąc pewnym znaczenia kwalifikacji rynkowych dla polskiej gospodarki, PTI złożyło kolejne trzy wnioski o ich włączenie do ZSK. Tym razem są to **kwalifikacje z obszaru zarządzania cyberbezpieczeństwem**: specjalista, menedżer oraz ekspert.

Wierzmy, że pierwsza z ww. kwalifikacji będzie **cieszyła się największą popularnością**. Jest ona przeznaczona dla osób rozpoczynających zawodową przygodę z cyberbezpieczeństwem, nie tylko w odpowiednich komórkach organizacji, ale również wszędzie tam, gdzie osiągnięte efekty uczenia się będą przydatne, m.in.: w naczelnym, centralnym i terenowym organach administracji publicznej

(w tym jednostkach samorządu terytorialnego); u operatorów usług kluczowych (UOK); w służbach mundurowych i specjalnych, w przedsiębiorstwach i organizacjach, w których konieczne jest utrzymywanie właściwego poziomu bezpieczeństwa informacji przetwarzanej za pomocą systemów teleinformatycznych. Jesteśmy też pełni nadziei, że kwalifikacja ta, będąca na czwartym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji, zagości również na uczelniach i w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe.

Jednocześnie z uwagą śledzimy wnioski i **sukcesy innych instytucji certyfikujących**. Szczególnie w obszarach, które współtworzą swego rodzaju ekosystem zrozumienia dla technologii cyfrowych – tak ważnych dla gospodarki 4.0.

Wierzimy, że **kwalifikacje rynkowe ZSK są rzeczywistą i dobrą szansą na zrównoważenie zapotrzebowania na kompetencje**, więc powinniśmy zrobić wszystko, aby tę szansę wykorzystać. Potencjał jest, a zaimplementowane mechanizmy trzeba wypełnić treścią, zanim zaczniemy ostatecznie oceniać i ponownie szukać czegoś lepszego. System potrzebuje wsparcia i konsekwencji w działaniu. Również w zakresie opracowania i wdrożenia rekomendacji skierowanych do administracji publicznej dotyczących wykorzystania kwalifikacji rynkowych ZSK m.in. w procesach rekrutacyjnych i szkoleniowych. Istotną przesłanką do sformułowania takiej rekomendacji jest zarówno fakt finansowania z pieniędzy podatników w ramach umów wieloletnich systemu zapewnienia jakości kwalifikacji rynkowych, jak również z uwagi na systemowy i powszechny charakter tego rozwiązania.

Marzanna Bogacka
Iwona Caputa

Regionalne Centra Umiejętności. Innowacyjne rozwiązania w ramach ZSK

Zaangażowanie, profesjonalizm oraz umiejętne budowanie relacji partnerskich to główne cele Regionalnych Centrów Umiejętności. Liderzy ds. ZSK śledzą aktualne trendy w branżach i starają się zadbać o pracowników oraz biznes.

Kryzys spowodowany epidemią COVID-19 silnie wpływa na obawy pracowników o utratę zatrudnienia. Obawy Polaków potwierdza najnowsze badanie Randstad „Monitor Rynku Pracy”. Wynika z niego wprost, że **boimy się utraty zatrudnienia** i nie wierzymy w znalezienie nowej. Pandemia wprowadziła duże zmiany na rynku pracy niemal we wszystkich sektorach. Najbardziej doświadczły jej branże objęte restrykcjami, na czele z hotelarstwem i gastronomią. Pracownicy są w dramatycznej sytuacji – doświadczają bowiem znacznych obniżek wynagrodzeń, część z nich traci pracę z dnia na dzień. Aż 49% zatrudnionych w hotelach i restauracjach zarabia mniej. Jest to też grupa, która najbardziej liczy się z utratą pracy (27%) oraz **najaktywniej szuka nowej pracy**.

Firmy szukają pomocy

„Trudna sytuacja w turystyce odbija się niekorzystnie nie tylko na pracownikach hotelarstwa i gastronomii, ale także na podmiotach z nią powiązanych, np. firmach transportowych, organizatorach eventów czy wycieczek” – tłumaczy Hanna Rojek z Regionalnego Centrum Umiejętności w województwie zachodniopomorskim. A w tym regionie turystyka jest jednym ze strategicznych sektorów oraz „sercem” Pomorza.

To właśnie utrata zatrudnienia stała się głównym powodem zmiany miejsca pracy. Nowe okoliczności wymagają więc elastyczności oraz szybkiego dostosowania się do zmiennych warunków. Dlatego firmy **weryfikują**

swoje zasoby i rozpoczynają poszukiwania pracowników o trochę innych umiejętnościach i kwalifikacjach.

Regionalne Centra Umiejętności, czyli współpraca i rozwój

Naprzeciw trudnej rzeczywistości wychodzi [działalność Regionalnych Centrów Umiejętności](#). Powstały one w 16 miastach wojewódzkich. Wpisują się one w działalność Instytutu Badań Edukacyjnych, który realizuje misję tworzenia i wdrażania rozwiązań dla efektywnego rozwoju społeczeństwa poprzez edukację.

Powstanie Centrów **odpowiada również na potrzeby społeczeństwa** i na stałe wpisuje w działania lokalne i regionalne, realizowane wspólnie z kluczowymi interesariuszami w regionach. Pracujący w Centrach, regionalni liderzy ds. ZSK wspierają, doradzają i aktywnie współpracują ze wszystkimi osobami i podmiotami, które chcą skorzystać z ich usług i znaleźć korzyści, które daje **Zintegrowany System Kwalifikacji** na rynku pracy. Mobilność zawodowa, uczenie się przez całe życie i innowacyjne rozwiązania pozwalają firmom na znalezienie najlepszych i skutecznych działań w zmiennej rzeczywistości gospodarczej.

„Współpracujemy bezpośrednio z sektorem handlu. Zatrudnienie w tej branży oznacza częstą zmianę miejsca pracy i dostosowywanie się do nowych warunków. W obecnej sytuacji sprzedawcy powinni nabywać nowe kwalifikacje związane z bezpieczeństwem i profilaktyką

pandemiczną. Ponadto, w związku z przechodzeniem do e-handlu, wielu pracowników sektora poszukuje możliwości przekwalifikowania się w taki sposób, aby móc obsługiwać kanał e-commerce” – wyjaśnia Piotr Klatta z Regionalnego Centrum Umiejętności z województwa mazowieckiego. Jak to działa? „Pomagamy firmom w określeniu luk kompetencyjnych w ich branżach i tworzeniu nowych kwalifikacji, które będą te luki wypełniały” – zdradza.

Wiedza i wsparcie to motto Regionalnych Centrów Umiejętności

Działania Regionalnych Centrów jest **skoncentrowana na wspieraniu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorców** oraz innych podmiotów działających w obszarze edukacji całonocnej i rynku pracy.

Centra oferują pomoc, wsparcie i profesjonalne doradztwo przedsiębiorstwom i instytucjom w zakresie tworzenia kwalifikacji oraz poruszaniu się po Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Oferują również udział w ciekawych projektach – partnerstwach, wskazując na możliwość poszerzenia prowadzonej działalności poprzez nadawanie certyfikatów i uzyskania statusu instytucji certyfikującej. Można tu znaleźć pomoc w rozwoju firmy i w poszukiwaniu nowych możliwości rozwoju kadry i pracowników.

Dzięki współpracy z wieloma partnerami i z analiz prowadzonych w **Regionalnych Centrach Umiejętności** wynika że, specjaliści z zakresu morskiej energetyki wiatrowej będą za chwilę poszukiwani „od zaraz”. W najbliższym czasie przybędzie w Polsce aż **70 tys. miejsc pracy** w tylko jednym sektorze. Ale to nie wszystko, bo wśród głównych beneficjentów rozwoju farm wiatrowych na Bałtyku będzie także przemysł stoczniowy, kablowy oraz stalowy. „Zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry pojawi się w wielu branżach, uczestniczących zarówno w łańcuchu dostaw, jak i bezpośrednio odpowiedzialnych za powstawanie i utrzymanie farm” – przyznaje Dorota Heiza Regionalna Liderka z województwa pomorskiego.

RCU – 366 seminariów w całej Polsce i szkolenia dla 8000 osób

Podobne działania prowadzone są także w województwie lubuskim. Tu z kolei praca liderów ds. ZSK skupia się na branży elektromobilności. Trwają bowiem aktywne prace nad stworzeniem kwalifikacji z tego obszaru, co bardzo szybko przełoży się na dodatkowe miejsca pracy. „Branża ta, ze względu na realizowaną politykę klimatyczną UE, zatrudnia nowych pracowników oraz będzie ich zatrudniała w przyszłości. Istnieje duże zapotrzebowanie na osoby zajmujące się montowaniem urządzeń służących do ładowania pojazdów elektrycznych i szeroko rozumianej elektromobilności w branży motoryzacyjnej” – zdradza Sławomir Kozieł, lider ds. ZSK w województwie lubuskim.

Regionalne Centra Umiejętności **działają na rzecz rozwoju i upowszechniania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**. Jak? Niech przemówią liczby. Działalność liderów pozwoliła na zrealizowanie ponad 366 seminariów w całej Polsce i przeszkolenie 8000 osób. Pracownicy odbyli aż 4029 spotkań indywidualnych i grupowych, których celem było wprowadzenie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i idei uczenia się przez całe życie.

Pozyskano aż **105 partnerów i patronów honorowych**. Liderzy wzięli udział w 217 wydarzeniach, takich jak konferencje, kongresy gospodarcze i targi, szerząc wiedzę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Nawiązano przy tym wartościowe kontakty biznesowe, które w przyszłości zapoczątkują kolejnymi innowacyjnymi i konkurencyjnymi rozwiązaniami na rynku pracy.

Warto podkreślić, że to tylko kilka przykładów potrzeb branż i zapotrzebowania na nowe kwalifikacje rynkowe oraz wykwalifikowaną w tym zakresie kadrę. Osoba planująca dalszy rozwój zawodowy lub przebranżowienie uzyska w Centrach praktyczne informacje. Mogą one dotyczyć kwalifikacji, które może potwierdzić, albo przebiegu tego procesu, albo jako Instytucja Certyfikująca potwierdzi jej wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne na ścieżce zdobycia nowej kwalifikacji. Takie priorytetowe działania w całej Polsce pozwalają **zadbać o stały rozwój pracowników i biznesu**.