

3 / 2021

KWARTALNIK

Z

S

K



**ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI**

Redaktorzy prowadzący:

Urszula Szulc
Tomek Orszulak

Redaktor merytoryczny:

Maciej Tauber

Redakcja językowa:

Elżbieta Łanik
Monika Niewielska
Iwona Stachowicz

Projekt graficzny i skład:

Wojciech Maciejczyk
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”.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

WYWIAD

Jakub Kus

Sojusz dla kompetencji w budownictwie	4
---	---

BAZA DOBRYCH PRAKTYK

Katarzyna Trawińska

Narzędzia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wspierające rozwój kluczowych sektorów gospodarki	6
---	---

Dawid Dymkowski, Mateusz Przywara

Sektorowe rady ds. kompetencji w służbie Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji	9
--	---

Mateusz Panowicz

Sektorowe ramy kwalifikacji – doświadczenia zagraniczne	12
---	----

ROZWÓJ ZAWODOWY

Andrzej Żurawski

Sektorowe ramy kwalifikacji na rynku pracy	14
--	----

Aleksandra Leyk

Od zawodu do kompetencji	16
--------------------------------	----

NOWE KWALIFIKACJE

Krzysztof Świerk

Kompetencje pracowników w dynamicznie zmieniającej się branży motoryzacyjnej	18
--	----

dr Urszula Kłosiewicz-Górecka

Wpływ zmian w handlu na oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje pracowników detalu i hurtu	20
--	----

Elżbieta Strzemieczna, Tomasz Kasprzak

Drinki ze słomką, czyli walidacje w okresie wakacyjnym	22
--	----

Tomek Orszulak

Kwalifikacje nowej generacji zasiliły Zintegrowany System Kwalifikacji	24
--	----

Jakub Kus

Sojusz dla kompetencji w budownictwie

Budownictwo zajmuje bardzo ważne miejsce w polskiej gospodarce i dlatego nieustannie potrzebuje wykwalifikowanych pracowników. Doskonale rozumie to Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie, której działalność można uznać za unikalne zjawisko w całej Unii Europejskiej. O budownictwie, kwalifikacjach i działalności rady rozmawiamy z Jakubem Kusem, wiceprzewodniczącym Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie.

Które kwalifikacje z branży budownictwa są kluczowe dla rozwijania sektora w Polsce?

Wszystkie. Wiem, że odpowiedź jest krótka i mało finezyjna, ale prawdziwa. Stale obserwujemy rynek, bo to właśnie on i nowe stanowiska pracy definiują powstające kwalifikacje. W budownictwie pojawia się wiele kwalifikacji związanych z **digitalizacją** (np. BIM), **gospodarką o obiegu zamkniętym** (głównie gospodarką odpadami) i **efektywnością energetyczną**. Rośnie też rola prefabrykacji, dlatego obecnie na topie są projektanci systemów i inteligentnych rozwiązań oraz monterzy. Oczywiście tradycyjne kwalifikacje (np. murarz-tylnik) szybko nie znikną, ale będą ewoluować. Na szczególną uwagę zasługują zmiany w kwalifikacjach nadzoru budowlanego: inżyniera budownictwa czy kierownika budowy.

Jakie zatem wyzwania stoją przed ZSK w perspektywie budownictwa?

Kwalifikacje w budownictwie są bardzo zróżnicowane, a cała branża – jedną z największych w Polsce. Dlatego sporym wyzwaniem będzie **zmapowanie sektora oraz wprowadzenie nowych umiejętności** do istniejących lub zupełnie nowych kwalifikacji. Wynika to ze zmian technologicznych i organizacyjnych. Co ciekawe, część nowych kwalifikacji, szczególnie związanych z cyfryzacją, trafia do budownictwa spoza sektora. Ważnym zadaniem jest również zbudowanie „oprzyrządowania” do potwierdzania kwalifikacji nabytych w sposób nieformalny oraz rozpoznanie kwalifikacji obcokrajowców.

Rada Budowlana, której jest Pan wiceprzewodniczącym, zaczęła ostatnio opisywanie nowych kwalifikacji. Jak to wygląda?

Efekty już mamy: pierwszy i **skończony projekt kwalifikacji o roboczej nazwie Trener/Instruktor budownictwa**. Planujemy także przygotowanie 6 kolejnych projektów opisów nowych kwalifikacji oraz koncentrujemy się na nowych obszarach umiejętności. Podjęliśmy już w tym zakresie współpracę z Departamentem Gospodarki Niskoemisyjnej Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Docelowo chcemy funkcjonować także jako obserwatorium umiejętności w budownictwie i wspierać merytorycznie wnioskodawców przygotowujących nowe kwalifikacje.

Jak ocenia Pan działalność Rady Budowlanej z perspektywy czasu?

Rada zrzesza 27 osób, ale w jej pracach bierze udział ponad 100. Warto zaznaczyć, że **w obecnym kształcie to zjawisko unikalne** w całej UE. Rada reprezentuje bowiem prawie wszystkich interesariuszy rynku, systemu kształcenia oraz szkolenia zawodowego. Rekomendujemy również kwalifikacje do konkursu PARP, który pozwala małym i średnim firmom uzyskać dofinansowanie na szkolenia pracowników. Zbudowaliśmy własny system monitorowania rynku, współpracujemy z GUS oraz urzędami pracy. Dokonaliśmy analizy: barier edukacyjnych, systemów walidacji i certyfikacji czy nowych obszarów kwalifikacji i umiejętności w budownictwie. Rada włączyła się również w realizację ważnych

projektów, na przykład Construction Blueprint. Naszym największym wyzwaniem jest obecnie przeniesienie działań sektorowej rady na poziom regionalny.

Jednym z dużych sukcesów była praca nad Sektorową Ramą Kwalifikacji dla branży budowlanej. Jaki wpływ ma na funkcjonowanie w ZSK?



To właśnie Rada Budowlana zwróciła się z wnioskiem o włączenie SRKBud do ZSK i była recenzentem tego projektu. Wiemy, że nasza rama nie jest prosta w obsłudze, ale najważniejsze, że została zaakceptowana przez pracodawców, bo odzwierciedla dokładnie strukturę procesu inwestycyjnego w budownictwie. Została nam powierzona rola monitorowania wdrażania ramy, a wkrótce dokonamy przeglądu charakterystyk jej poziomów. Możemy się również pochwalić, że **SRKBud jest punktem odniesienia w wielu europejskich projektach**.

Jest Pan również wiceprzewodniczącym Rady Interesariuszy ZSK, która przez 5 lat zaopiniowała kilkadziesiąt kwalifikacji rynkowych, kilka sektorowych ram kwalifikacji oraz uchwały dotyczące studiów podyplomowych. Co dalej?

Moim zdaniem Rada Interesariuszy ZSK powinna w znacznie większym zakresie odpowiadać za nadzór nad spójnością systemu kwalifikacji i analizę ich wzajemnych oddziaływań. Dzisiaj rada ma w zasadzie tylko trzy kompetencje o charakterze decyzyjnym: akceptuje (lub nie) proponowany poziom kwalifikacji rynkowej, przyjmuje (lub nie) wniosek o włączenie do ZSK sektorowej ramy kwalifikacji oraz wybiera przedstawicieli do komisji oceniającej kandydatury na podmioty zewnętrznego zapewniania jakości. Potencjał rady można wykorzystać lepiej. Jej członkowie nie są osobami przypadkowymi, reprezentują wszystkie główne grupy interesariuszy systemu, mają odpowiednią wiedzę i doświadczenie. Byłoby z korzyścią dla systemu i samych kwalifikacji, gdyby nasze uwagi i propozycje mogły dotrzeć do wnioskodawców w sposób bardziej sformalizowany.

Które zadania rad sektorowych wydają się Panu najważniejsze i powinny być rozwijane?

Rady sektorowe powinny mieć większy wpływ na włączanie sektorowych kwalifikacji rynkowych do ZSK. Powinniśmy zadbać o poszerzenie udziału w naszych pracach środowisk pracodawców i samych firm. Działania rad mają sens wtedy, gdy w ich efekcie można szybko identyfikować zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw. W miarę rozwoju ZSK problemem stanie się identyfikacja kwalifikacji międzysektorowych. W tym przypadku kluczowa może okazać się współpraca rad w systemie.

Jak ocenia Pan perspektywę kontynuacji działalności rad po zakończeniu bieżącej perspektywy finansowej?

To kluczowe pytanie, bo bez finansowania rady sektorowe staną się tylko gremiami konsultacyjnymi. Z naszych doświadczeń wynika, że potrzebujemy profesjonalnej obsługi organizacyjnej. Moim zdaniem finansowanie rad trzeba ująć w kolejnej perspektywie finansowej, a docelowo przewidzieć finansowanie z Funduszu Pracy. Jestem jednocześnie przeciwny „prywatyzacji” rad i utrzymywaniu ich działania przez firmy. Dlaczego? Bo w tym systemie ważna jest niezależność i reprezentatywność.

Dziękujemy za rozmowę.

Jakub Kus – politolog, wiceprzewodniczący Rady Interesariuszy ZSK, wiceprzewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie i przewodniczący Grupy Sterującej projektu rady. Sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” i członek Komitetu Wykonawczego Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW). Od 25 lat aktywnie pracuje jako autor standardów kompetencji i kwalifikacji oraz podstaw programowych. Koordynator i członek konsorcjów kilkunastu projektów Leonardo da Vinci i Erasmus+.

Katarzyna Trawińska

Narzędzia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wspierające rozwój kluczowych sektorów gospodarki

Zintegrowany System Kwalifikacji to zbiór rozwiązań, których celem jest integracja polskiego systemu kształcenia. Z powodu różnorodności obszarów edukacji, narzędzia tworzące ZSK muszą być dostosowywane do potrzeb konkretnych grup beneficjentów.

Szczególną rolę odgrywają tutaj interesariusze sektorowi – organizacje branżowe czy izby gospodarcze – dla których tworzone są narzędzia pozwalające na efektywne korzystanie z dorobku ZSK.



Pierwszą inicjatywą, podjętą w 2012 roku, mającą na celu powiązanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji z potrzebami sektorów, było opracowanie metod tworzenia [sektorowych ram kwalifikacji](#). Rolą SRK jest dostosowanie założeń stojących za systemem nadawania kwalifikacji do specyficznych wymagań kompetencyjnych poszczególnych sektorów. W szczególności SRK pozwalają na wypracowanie języka umożliwiającego porozumienie między systemem edukacji a przedsiębiorstwami i innymi instytucjami działającymi w danym sektorze. Do dziś powstało 16 sektorowych ram kwalifikacji, m.in. w budownictwie, przemyśle czy handlu. Trwają prace nad opracowaniem SRK dla kolejnych sektorów.

Nowa przestrzeń do dyskusji dla pracodawców

W 2013 roku z inicjatywy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości zaczęły powstawać sektorowe rady ds. kompetencji. Jako instytucje zrzeszające głównie interesariuszy rynku pracy (przedsiębiorców, organizacje branżowe, związki zawodowe, instytucje kształcenia) tworzą przestrzeń do dyskusji o potrzebach sektora związanych z najbardziej poszukiwanymi przez

pracodawców umiejętnościami. Warto odnotować, że fakt powoływania rad w konkretnych sektorach często był efektem doświadczeń wynikających z prac nad sektorowymi ramami kwalifikacji. Zespoły ekspertów, pracujące przy tworzeniu SRK, stanowiły niejednokrotnie merytoryczny trzon rad sektorowych. Miało to miejsce np. w finansach, turystyce czy handlu. Obecnie, m.in. ze względu na stopniowe umacnianie się instytucji rad sektorowych wśród interesariuszy rynku pracy, głównymi inicjatorami opracowania nowych SRK lub aktualizacji już istniejących są właśnie rady sektorowe.

Współpraca (polegająca np. na wymianie informacji o potrzebach kompetencyjnych) między sektorem gospodarczym a instytucjami systemu edukacji wymaga powoływania dodatkowych, podobnych do rad sektorowych, inicjatyw. Warto wskazać tu dwa przykłady: w Małopolsce, we współpracy z urzędem marszałkowskim, utworzono sieć Małopolskich Regionalnych Rad Branżowych, które wspierają dialog lokalnych przedsiębiorstw ze szkołami branżowymi. W sektorze sportu natomiast powstała Rada ds. Kształcenia i Doskonalenia Kadr Kultury Fizycznej, która jest ciałem doradczym ministra sportu i wypełnia podobne zadania co rady sektorowe.

Rady sektorowe i inne podmioty branżowe aktywnie uczestniczą w rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Ich rola nie ogranicza się jedynie do przewidzianego w ustawie o ZSK opiniowania wniosków o włączenie do systemu kwalifikacji rynkowych. Instytucje te uczestniczą również w inicjowaniu powstawania nowych kwalifikacji oraz w badaniach zapotrzebowania na kwalifikacje. Niektóre rady – np. w sektorze budownictwa – biorą udział także w pracach związanych z dostosowaniem do wymagań ZSK kwalifikacji uregulowanych, takich jak uprawnienia budowlane.

Jedna rama – wiele możliwości

Rozwój ZSK na poziomie sektorowym odbywa się także poprzez bezpośrednią współpracę IBE z konkretnymi przedsiębiorstwami. W 5 sektorach zostały zorganizowane pilotażowe wdrożenia sektorowych ram kwalifikacji. Polegały one na takim usprawnieniu procesów kadrowych (m.in. rekrutacyjnych) w przedsiębiorstwach, aby możliwe było efektywne wykorzystanie przez nie rozwiązań oferowanych przez ZSK.

W 3 sektorach: sporcie, górnictwie i IT, z pomocą ekspertów IBE, opracowane zostały mapy kwalifikacji, mające docelowo stać się dla pracowników i pracodawców przewodnikiem po oferowanych w sektorze kwalifikacjach. Mapy pokazują powiązania między kwalifikacjami, co pozwala na planowanie ścieżek kariery i przygotowywanie programów szkoleń.

Nie należy zapominać, że Zintegrowany System Kwalifikacji obejmuje również kwalifikacje ze szkolnictwa formalnego. W zakresie nadawania kwalifikacji formalnych w systemie oświaty można odnotować przykłady przyjęcia perspektywy sektorowej: reforma systemu oświaty przeprowadzona w 2017 roku zmieniła dotychczasowe zasadnicze szkoły zawodowe w szkoły branżowe; mają one w założeniu ściślej współpracować z lokalnym rynkiem pracy poprzez powiązania z konkretnymi branżami.

Sektor czy branża? Dylemat między definicją a praktyką

W dyskusji o roli inicjatyw sektorowych w ZSK wraca często pytanie o to, czym właściwie jest sektor. Najprostsza i najbardziej uniwersalna definicja mówi, że sektor stanowi wyodrębnioną część gospodarki. To podejście nie odpowiada jednak na dwa pytania: „przez kogo wyodrębnioną?” oraz: „na podstawie jakich kryteriów?”. W praktyce często korzysta się z różnych klasyfikacji, a z perspektywy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji istotne są 3 z nich:

- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, opracowana przez Ministerstwo Pracy;

- Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Branżowego, w której wszystkie zawody nauczane w szkołach branżowych i technikach zostały podzielone na 32 branże;
- Polska Klasyfikacja Działalności, w której gospodarka została podzielona na 21 sekcji, na podstawie finalnie dostarczanego produktu lub usługi.

W statystyce publicznej do przypisania działalności do sektora wykorzystuje się zazwyczaj PKD – jako klasyfikację najlepiej rozpoznawalną na rynku pracy. Z podobnych względów została ona wykorzystana również do wskazania obszarów, którymi zajmują się sektorowe rady ds. kompetencji. Ma jednak jedną poważną wadę, jeśli chodzi o zastosowanie jej w systemie kwalifikacji: o zaklasyfikowaniu do sektora decyduje produkt wytwarzany przez przedsiębiorstwo, a nie zakres wykonywanych prac. Wywoływać to może zamęt w określaniu stanowisk i zadań zawodowych specyficznych dla konkretnych sektorów. Przykładem może być informatyk zatrudniony w banku, który według powyższej klasyfikacji zostanie przypisany do sektora finansowego, a nie do sektora IT.

Dodatkowo sytuację komplikuje istnienie, zbliżonego do „sektora”, określenia: „branża”. W ZSK oba słowa traktowane są zazwyczaj jako synonimy (dlatego też **sektorowe** rady ds. kompetencji wspierają przygotowanie **branżowych** bilansów kapitału ludzkiego), choć zdarzają się też odmienne podejścia. Rada ds. turystyki, na przykład, posługuje się podziałem swojego sektora na 4 branże: gastronomiczną, pilotażu i przewodnictwa, hotelarską oraz organizacji turystyki.

Z powyższych względów w pracach dotyczących sektorowych ram kwalifikacji przyjęto zasadę, że sektor (czy raczej: jego reprezentanci) sam określa zakres swojej działalności oraz umiejętności zawodowe, które są w nim wykorzystywane. Praktyka ta odnosi się także do autonomii sektora w nazewnictwie, które wynika zarówno z potrzeb przedsiębiorców, jak i z używanego przez nich na co dzień języka. Jako przykłady posłużyć mogą ramy: w sektorze usług rozwojowych (a nie usług szkoleniowych) oraz dla przemysłu mody (a nie np. przemysłu włókienniczego).

Zintegrowany System Kwalifikacji wraz z jego narzędziami i regulacjami daje szczególne możliwości, jeśli chodzi o tzw. sektorowe czy też branżowe podejście do tworzenia i nadawania kwalifikacji funkcjonujących na polskim rynku pracy. Sektorowe ramy kwalifikacji powiązane z Polską Ramą Kwalifikacji i Europejską Ramą Kwalifikacji przyczyniają się do realizacji celów promowania uczenia się przez całe życie oraz zwiększenia możliwości zatrudnienia, mobilności

i integracji społecznej pracowników i osób uczących się. Co szczególnie istotne: nowe rozwiązania instytucjonalne, takie jak sektorowe ramy kwalifikacji oraz sektorowe rady ds. kompetencji, integrują interesariuszy związanych z daną branżą.

O autorce:

Katarzyna Trawińska – od 2009 roku pracownik naukowy Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie. W latach 2012–2017 pełniła funkcję zastępcy lidera w projektach poświęconych rozwijaniu i wdrażaniu Polskiej Ramy Kwalifikacji. Od 2017 roku członek i sekretarz Rady Naukowej IBE. Od 2015 roku brała udział w projektach dotyczących rozwijania systemu edukacji w Macedonii. Na co dzień współpracuje z instytucjami krajowymi i międzynarodowymi (FRP, FRSE, OECD, CEDEFOP) w obszarze edukacji i rynku pracy. Od 2017 roku pracownik naukowy i wykładowca w SGH w Warszawie. W 2017 roku została powołana przez ministra edukacji narodowej na członka Grupy Doradczej ds. Europejskiej Ramy Kwalifikacji przy Komisji Europejskiej (EQF AG).

Dawid Dymkowski, Mateusz Przywara

Sektorowe rady ds. kompetencji w służbie Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji

W trakcie wieloletniej debaty na temat roli Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji zwykło się mówić, że jest on mostem łączącym edukację i rynek pracy. Do elementów zapewniających jego stabilną konstrukcję zaliczamy między innymi sektorowe rady ds. kompetencji. Aby lepiej poznać ich znaczenie, warto się zastanowić, jaką pełnią funkcję – przeset, a może podpór?

Idea powołania sektorowych rad ds. kompetencji pojawiła się w odpowiedzi na coraz większe problemy związane z pozyskiwaniem odpowiednich pracowników. Założono, że zmniejszenie luki kompetencyjnej przyszłych kadr wymaga stworzenia narzędzia, które umożliwiłoby **zapewnienie bliskiej współpracy między przedsiębiorcami a środowiskiem edukacji**.

Pierwsze sektorowe rady ds. kompetencji powstały w 2016 r. z inicjatywy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). **Do dziś powstało siedemnaście rad w sektorach tak różnych jak budownictwo, żywność wysokiej jakości czy usługi rozwojowe.** W skład każdej z nich wchodzi przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, uczelni kształcących na potrzeby sektora oraz innych interesariuszy związanych z sektorem.

Podstawowe zadania sektorowych rad ds. kompetencji zostały określone w ustawie o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Należą do nich¹:

- pozyskiwanie wiedzy od przedsiębiorców na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych występujących na rynku pracy w danym sektorze gospodarki,

- upowszechnianie informacji na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w danym sektorze gospodarki,
- inicjowanie współpracy przedsiębiorców z uczelniami oraz określonymi podmiotami w celu zintegrowania edukacji i pracodawców,
- formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania kadr gospodarki do aktualnych potrzeb przedsiębiorców w danym sektorze gospodarki.

Badania ewaluacyjne oraz rozmowy z przedstawicielami rad pokazują, że sektorowe rady ds. kompetencji koncentrują się przede wszystkim na ostatnich dwóch zadaniach. – *Wypełnienie luki kompetencyjnej chcieliśmy osiągnąć na dwa sposoby. Po pierwsze, poprzez dostosowanie programów nauczania do realiów sektora, a po drugie, poprzez rozwijanie bazy nauczycielskiej* – tłumaczy Bogusław Wojciech Słaby, prezes Związku Przedsiębiorców Przemysłu Mody Lewiatan oraz animator Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Sektorze Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

Choć rady sektorowe są nowym elementem na polskiej mapie instytucjonalnej, są już dobrze rozpoznawane, także w polskim systemie prawnym. W ustawie Prawo oświatowe² określono je jako **instytucje wspierające system oświaty w zakresie kształcenia zawodowego**,

¹ Dz.U.2020.0.299, Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

² Dz.U. z 2021 r. poz. 1082, Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe.

odpowiedzialne m.in. za wnioskowanie o wprowadzenie nowych zawodów do klasyfikacji oraz modyfikowanie istniejących podstaw programowych kształcenia w zawodach. Jak wskazuje Bogusław Wojciech Słaby, sektor mody pracuje aktualnie nad naborem do szkół branżowych w zawodzie krawiec: – *Mimo że krawiec jest w pierwszej dziesiątce zawodów przyszłości w Polsce, mamy problem z pozyskaniem nowych uczniów. Stale zastanawiamy się, jak zachęcić do tego zawodu młodych ludzi. Mnie krawiec kojarzy się z mistrzem, ale dzisiaj już tak się nie zachęca. Z kolei Sektorowa Rada ds. Kompetencji Nowoczesnych Usług Biznesowych pracuje nad dostosowaniem programów kształcenia. – W ramach zadań rady modyfikujemy programy kształcenia w szkołach ponadpodstawowych pod kątem sektora. Część pracodawców jest żywo zainteresowana zatrudnieniem absolwentów szkół ponadpodstawowych, ponieważ z ich punktu widzenia nie muszą oni posiadać dyplomu licencjata czy magistra. Niestety przez niedopasowane programy nauczania pracodawcy muszą poszukiwać ich na wyższych szczeblach. Chcemy dokonać pewnej zmiany właśnie tutaj, czyli na niższym poziomie. Gdy przetestujemy ten model w praktyce, będziemy tworzyć dobre praktyki i prześlemy je większej liczbie placówek – tłumaczy Edyta Migalka, wiceprzewodnicząca Sektorowej Rady ds. Kompetencji Nowoczesnych Usług Biznesowych. O praktycznym charakterze funkcjonowania rady ds. nowoczesnych usług biznesowych w obszarze edukacji formalnej i pozaformalnej wypowiada się także jej przewodniczący, Piotr Fałek: – *Formalne podstawy, takie jak modyfikowane prawo oświatowe oraz ustawa o ZSK, dają szereg możliwości, które aktualnie nie są wykorzystywane. Wynika to z braku wiedzy oraz dobrych praktyk. Tutaj widzimy swoją rolę.**

Co istotne, **działania rad sektorowych dotyczą wszystkich szczebli edukacji, także szkolnictwa wyższego.** Edyta Migalka przytacza taki przykład działań rady: – *Zachęcamy uczelnie wyższe do tego, aby brały udział w działaniach finansowanych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, dotyczących modyfikacji kierunków kształcenia pod kątem sektora i lokalnych rynków pracy. To jest już kilkanaście uczelni.*

W kontekście ustawy o ZSK **sektorowe rady ds. kompetencji mogą także wnioskować do ministra właściwego o podjęcie działań w celu włączenia sektorowych ram kwalifikacji** do ZSK. W tym przypadku wniosek ten nie wymaga opinii reprezentantów branży lub sektora. Poszczególne etapy tego procesu w przypadku sektora mody relacjonuje Bogusław Wojciech Słaby: – *Ideą naszych działań, jeszcze z czasów rozmów trójstronnych dotyczących przemysłu lekkiego, była poprawa sytuacji na rynku pracy, bo kompetencje pracowników miały się nijak do oczekiwań pracodawców. Od października 2016 r. rada przejęła obowiązki grupy roboczej i zaczęła*

funkcjonować bardziej formalnie. Z kolei współpraca z IBE pomogła nam postawić kolejny krok, czyli przygotować wniosek o włączenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody. Jednakże nie wszystkie sektorowe rady ds. kompetencji posiadają sektorową ramę kwalifikacji w swoich branżach. – Wyraźnie widzimy potrzebę utworzenia ramy w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Robiliśmy badanie wśród członków naszej rady, w którym nie mówiliśmy wprost o ramie. Po prostu opisaliśmy mechanizmy, które ona umożliwia: systematyzację i rozpoznawalność kompetencji na poziomie krajowym i europejskim. Taką potrzebę potwierdzili wszyscy badani – argumentuje Edyta Migalka.

Ponadto **sektorowe rady ds. kompetencji biorą udział w procesie włączania kwalifikacji rynkowych** do ZSK. Jako zainteresowane środowisko otrzymują od ministra właściwego projekty opisów kwalifikacji rynkowych, które poddają przede wszystkim analizie społeczno-gospodarczej potrzeby ich włączenia. – *Faktycznie, otrzymujemy kwalifikacje rynkowe do opiniowania. Zajęcie się tą sprawą wymaga od członków rady ugruntowanej wiedzy na temat ZSK – wskazuje Piotr Piasecki, przewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Usług Rozwojowych. Piasecki zwraca także uwagę, że sektorowe rady ds. kompetencji powinny mieć możliwość składania wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK w swoim imieniu lub zlecenia ich opisania. Podobnego zdania jest Anna Czechowska, która argumentuje: – Instytucje szkoleniowe opisują kwalifikacje rynkowe nie dla potrzeb danego sektora, ale z myślą o swoich programach szkolenia. Wynika to z tego, że mają określone możliwości organizacyjne czy kadrowe. Niestety, ma to czasem swoje konsekwencje, a należy pamiętać, że to instytucja certyfikująca powinna dostosować się do potrzeb sektora, a nie sektor do możliwości instytucji certyfikującej. Gdyby kwalifikacje rynkowe były opisywane przez różnych przedstawicieli sektora, których integrują rady, wtedy byłyby one dostosowane do różnych poziomów potrzeb, a przez to obiektywne.*

Do zadań sektorowych rad ds. kompetencji w obszarze opisu kwalifikacji należy również **inicjowanie przeglądu włączonych kwalifikacji rynkowych oraz wnioskowanie o przywrócenie kwalifikacji archiwalnej statusu kwalifikacji funkcjonującej.** Na tym etapie wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji tego typu działania nie były jeszcze potrzebne.

Istotną cechą sektorowych rad ds. kompetencji jest ich bardzo duża różnorodność: **każda z nich sama określa cele swojej działalności, sposoby ich osiągania oraz zasady funkcjonowania.** – *W Sektorowej Radzie ds. Kompetencji w Sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji pracujemy zespołowo, a każda z osób zatrudnionych w projekcie ma swój zestaw działań.*

Wymieniamy się informacjami, często się spotykamy i konsultujemy z powołanymi komitetami, np. komitetem ds. ZSK – zauważa Anna Czechowska, ekspertka ds. ZSK w sektorowych radach ds. kompetencji. – Z kolei w sektorowej radzie ds. odzysku materiałowego surowców całość funkcjonowania realizowana jest bardziej za pośrednictwem lidera rady – dodaje. – Jako rada chcemy docierać do naszych interesariuszy bezpośrednio. Staramy się robić jak najwięcej spotkań dla sektora – centralnie i w regionach. Rozmawiamy o rozwiązaniach, ale proponujemy też swoje – wskazuje Piotr Fałek.

Szczególnym przykładem tej specyfiki jest Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Usług Rozwojowych. Rada ta zajmuje się edukatorami, trenerami i coachami, czyli osobami, które kształcą innych. Sukces działania rad sektorowych w dużej mierze zależy właśnie od tych osób: **nawet najlepszy, najlepiej dopasowany do potrzeb rynków pracy program kształcenia nie będzie skuteczny, jeśli zabraknie wykwalifikowanej kadry.**

Piotr Piasecki, przewodniczący rady, przekonuje: – *Duża część edukatorów wyrosła na gruncie tradycyjnej szkoły. Brakuje im umiejętności tworzenia sytuacji edukacyjnej, która wyrabia w uczniach kompetencje społeczne. Jak wiadomo, wymaga to wyższych kompetencji i umiejętności, dlatego powinniśmy zacząć nie od edukacji uczniów, ale edukacji edukatorów.*

O autorach:

Dawid Dymkowski – doktor nauk społecznych, ekspert merytoryczny Instytutu Badań Edukacyjnych. Zawodowo związany z obszarem edukacji i rynku pracy, prywatnie oddany kulturze i sztuce.

Mateusz Przywara – polityk społeczny, główny analityk w Instytucie Badań Edukacyjnych. Od wielu lat zajmuje się edukacją, rynkiem pracy oraz społeczeństwem obywatelskim. Pasjonat gór, zwłaszcza dzikich.

Mateusz Panowicz

Sektorowe ramy kwalifikacji – doświadczenia zagraniczne

Polskie rozwiązania w zakresie sektorowych ram kwalifikacji nie funkcjonują w próżni. Z jednej strony są częścią Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Z drugiej można wskazać szereg zbliżonych inicjatyw zagranicznych, w tym międzynarodowych.

W 2008 roku Parlament Europejski przyjął zalecenie w sprawie europejskich ram kwalifikacji, nakazujące krajom członkowskim rozpoczęcie prac nad stworzeniem systemu porównywania kwalifikacji. Podstawowym celem jest ułatwienie mobilności obywateli Unii Europejskiej – aby pracodawcy chcieli zatrudniać pracowników z innych krajów europejskich, ich dyplomy muszą być w jakiś sposób rozpoznawalne. Wskutek zalecenia powstała Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), umożliwiająca porównywanie kwalifikacji nadawanych w poszczególnych państwach członkowskich, które następnie opracowały swoje krajowe ramy kwalifikacji (KRK), służące do porównywania kwalifikacji w poszczególnych krajach.

Ponieważ rama europejska (tak jak ramy krajowe) obejmuje całe spektrum aktywności, jest ona bardzo ogólna. W związku z tym bardzo szybko pojawiły się inicjatywy mające na celu dostosowanie ERK (lub konkretnych KRK) w sposób zrozumiały dla konkretnych branż, sektorów. Szczególnie wartymi uwagi inicjatywami są takie projekty, jak:

- Financial seRviceS EQF Translators in EU (FIRST), zakończony w 2011 roku, porządkujący kwalifikacje w europejskim sektorze finansowym;
- Sectoral Qualifications Framework for the Construction Industry in Europe (2009), odnoszący się do kwalifikacji budowlanych;
- Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding (2013), przygotowany przez unijną agencję FRONTEX, zajmującą się sprawami straży granicznej;
- Coast Guard Functions Sectoral Qualification Frameworks (2017);
- Sectoral Qualifications Framework for the Military Officer Profession (2021);
- European e-Competence Framework, porządkująca kompetencje dla sektora ICT (pierwsza wersja z 2004 roku, później wielokrotnie aktualizowana).

Wszystkie projekty powstały pod egidą europejskich organizacji sektorowych, instytucji UE lub w wyniku prac międzynarodowych konsorcjów. Sprzyja to ich upowszechnianiu w środowiskach branżowych – prestiż twórców buduje zaufanie do opracowanych przez nich narzędzi. Analizując rozwiązania szczegółowe, widać znaczną różnorodność – obejmują one różne poziomy ERK, inaczej podchodzą do konstrukcji charakterystyk poziomów, a niektóre nawet rezygnują z podziału na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Te opracowane przed wejściem w życie ustawy o ZSK zostały skrupulatnie przeanalizowane przy wypracowywaniu metodologii tworzenia sektorowych ram kwalifikacji w Polsce.

Do czego służą? Jednym z najczęstszych celów jest chęć pogłębienia współpracy międzynarodowej między podmiotami funkcjonującymi w sektorze. Propozycja wspólnego języka – zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym – ułatwia bowiem dyskusję o potrzebach branży. Może służyć też porównywalności krajowych rozwiązań, a nawet ich harmonizacji. Jest to szczególnie ważne np. w służbach mundurowych, gdzie kontakty i współpraca z odpowiednikami z innych krajów jest częsta, czasem nawet na porządku dziennym, i w ten sposób stanowi wspólny punkt odniesienia do rozmów o krajowych kursach, szkoleniach, porównywaniu ich. Może skłaniać do refleksji i zmian w rozwiązaniach krajowych, ich modyfikacji w zgodzie ze standardem sugerowanym przez twórców ramy.

Podobnie jak rama krajowa, także międzynarodowa rama sektorowa może stanowić punkt wyjścia do opracowania lub modyfikacji kursów i szkoleń, zwłaszcza jeśli twórcą ramy jest międzynarodowa organizacja parasolowa lub agenda UE (np. Frontex, odpowiedzialny za ochronę unijnych granic). Może też stanowić inspirację do opracowania międzynarodowych kwalifikacji

sektorowych. Przykładem może być tu przeprowadzony po zakończeniu projektu FIRST projekt Triple E, którego celem było opracowanie kwalifikacji dla europejskiego sektora finansów. W Polsce do ich nadawania uprawniony jest Warszawski Instytut Bankowości, odpowiedzialny też za opracowanie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego. Warto wspomnieć, że zalecenie w sprawie ERK z 2017 roku zachęca kraje UE do rozwoju rozwiązań umożliwiających ich dobrowolne włączanie do krajowych systemów kwalifikacji.

Pisząc o rozwiązaniach zagranicznych, nie można nie wspomnieć o Łotwie. Jest to drugi oprócz Polski kraj w Unii Europejskiej systemowo rozwijający sektorowe ramy kwalifikacji. Rozwiązanie to wynika ze szczególnego nacisku położonego przez Łotyszy na rozwój systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. W kraju tym opracowano 15 ram sektorowych głównie w celu rozwoju programów nauczania na potrzeby danego sektora. Łotewskie ramy składają się z syntetycznych opisów zawodów występujących w danym sektorze oraz kwalifikacji sektorowych. Dla łatwiejszego korzystania z narzędzia kwalifikacje te zostały pogrupowane przy wykorzystaniu map kwalifikacji. Od 2015 r. ramy są formalnie częścią łotewskiego porządku prawnego.

Co ciekawe, sektorowe ramy kwalifikacji są bardzo popularne za wschodnią granicą Unii Europejskiej. Zbliżone rozwiązania wykorzystuje się między innymi na Ukrainie, w Rosji czy w Kazachstanie. Często projekty te są realizowane we współpracy z interesariuszami sektorowymi krajów Unii Europejskiej, w tym także Polski.

Nie można nie zauważyć jednego. Choć przedstawione rozwiązania zagraniczne cechują się znaczną różnorodnością, to starają się odpowiedzieć na zbliżone, często wręcz identyczne problemy, z jakimi spotykają się polskie sektorowe ramy kwalifikacji. Wszystkie są próbą stworzenia wspólnego języka, w którym eksperci, decydenci i interesariusze sektora mogą rozmawiać o potrzebach w zakresie szeroko rozumianej edukacji.

O autorze:

Mateusz Panowicz – ekspert IBE, doktorant SGH, od 2016 roku związany z tematyką sektorowych ram kwalifikacji, w szczególności ich praktycznego wykorzystania.

Andrzej Żurawski

Sektorowe ramy kwalifikacji na rynku pracy

Nawet najlepszej jakości kwalifikacje, odpowiadające na bieżące potrzeby gospodarki, nie spełnią swojej funkcji, jeżeli pracodawcy nie będą umieli rekrutować osób z odpowiednimi kompetencjami. Co więcej, przedsiębiorcy niejednokrotnie nie są świadomi tego, że w systemie edukacji nadawane są kwalifikacje (certyfikaty, dyplomy), których potrzebują i poszukują. To właśnie ta myśl stała u podstaw pomysłu wdrażania sektorowych ram kwalifikacji w firmach.



Sektorowe ramy kwalifikacji, opisane szerzej w [Kwartalniku ZSK 1/2021](#), stanowią most łączący Polską Ramę Kwalifikacji i Zintegrowany System Kwalifikacji z potrzebami kompetencyjnymi danego sektora. Ich najważniejszą zaletą jest stworzenie wspólnego języka pozwalającego na łatwą komunikację między podmiotami systemu edukacji a przedsiębiorstwami i innymi instytucjami działającymi na potrzeby danego sektora. Sektorowe ramy służą głównie przypisywaniu poziomów do kwalifikacji włączanych do ZSK, jednak w toku prac nad kolejnymi ramami stało się jasne, że można je wykorzystywać na potrzeby sektora w innych, różnorodnych kontekstach. Jedną z propozycji było zastosowanie ich bezpośrednio w firmach, do usprawnienia bieżących procesów kadrowych.

Propozycja takiego działania spotkała się z dużym zainteresowaniem przedsiębiorców. Dotychczas prace takie zostały przeprowadzone już w pięciu sektorach (w telekomunikacji, bankowości, turystyce, budownictwie i przemyśle mody), a w tej chwili toczą się jeszcze w trzech kolejnych (nieruchomości, motoryzacji, handlu).

We wszystkich wymienionych sektorach do współpracy udało się zaangażować duże i uznane podmioty gospodarcze. Były to m.in. firmy telekomunikacyjne Polkomtel i TK Telekom, Bank Pekao, przedsiębiorstwa z branży turystycznej, m.in. biuro podróży Almatour czy firmy budowlane: Budimex oraz Hochtief. Co istotne, w realizację pilotaży zaangażowane były sektorowe rady ds. kompetencji (z wyjątkiem telekomunikacji, gdzie

w czasie przeprowadzania pilotażu rada jeszcze nie istniała). Pozwoliło to na łatwiejsze upowszechnienie wyników pilotażu i wykorzystanie rezultatów w innych przedsiębiorstwach.

Jakie działania są realizowane w ramach pilotażu?

Jak wspomniano, najważniejszą zaletą sektorowych ram kwalifikacji jest wypracowanie wspólnego języka (określenie kompetencji kluczowych w sektorze), pozwalającego na łatwiejsze porozumiewanie się między sektorem edukacji a gospodarką. Z tego względu pierwszym zadaniem każdego pilotażu jest zawsze opisanie stanowisk pracy, według ujednoliconej terminologii, zgodnej z sektorową ramą kwalifikacji. Tak przygotowane opisy zawierają nie tylko – wymagany przez prawo – zakres zadań danego stanowiska, lecz także listę kompetencji niezbędnych do ich realizacji. Potrzebę tę szczególnie dobrze było widać w tych pilotażach, które obejmowały dwa przedsiębiorstwa lub więcej. Jako przykłady mogą tu służyć doświadczenia z sektora budowlanego: w różnych przedsiębiorstwach zakres zadań przypisany do stanowiska cieśli budowlanego, pomimo identycznej nazwy, różni się w zależności od specyfiki działalności firmy. I odwrotny przypadek: te same zadania przypisane są do stanowiska, które w jednych regionach kraju nazywa się mistrzem budowlanym, a w innych – majstrem.

Należy tu zaznaczyć, że ujednolicenie nazewnictwa nie oznacza, że odtąd wszystkie firmy będą musiały

określać takie same wymagania na stanowiska o tej samej nazwie. Działanie to ma ułatwić komunikację między różnymi przedsiębiorstwami, przy pełnym zachowaniu ich różnorodności.

Ujednolicenie nazewnictwa otwiera kolejne możliwości podejmowania działań z wykorzystaniem sektorowych ram kwalifikacji. Dotychczas realizowano m.in.:

- a) wsparcie praktyk i staży zawodowych poprzez ułatwienie współpracy między przedsiębiorstwem je organizującym a szkołą zawodową;
- b) audyt kompetencji, polegający na analizie – przy wykorzystaniu charakterystyk poziomów SRK – kompetencji aktualnie posiadanych przez pracowników, porównaniu ich z oczekiwaniami wskazanymi w opisach stanowisk oraz na identyfikacji ewentualnych potrzeb szkoleniowych;
- c) projektowanie wewnętrznych systemów potwierdzania kompetencji, dzięki którym pracownicy mogą uzyskiwać dokumenty zaświadczające o posiadanych umiejętnościach. Dokumenty te pozwalają m.in. na łatwiejsze zarządzanie ścieżkami awansu zawodowego w przedsiębiorstwie;
- d) opracowanie narzędzi do rekrutacji i selekcji kandydatów, a także lepsze powiązanie procedur rekrutacyjnych z rzeczywistymi potrzebami kompetencyjnymi na danym stanowisku pracy.

To, które spośród wymienionych działań były realizowane, zależało w całości od decyzji danego przedsiębiorstwa. Wybór uwzględniał zarówno specyfikę danego

sektora gospodarczego, jak i konkretne, bieżące potrzeby firmy. Dla przedsiębiorstw sektora bankowego szczególnie istotna była kwestia wewnętrznego potwierdzania kompetencji, ponieważ ułatwia ono dostosowanie się do wymogów regulacyjnych, określonych przez Komisję Nadzoru Finansowego (tzw. dyrektywa MiFID II). Z kolei w sektorze przemysłu mody, ze względu na bliską współpracę przedsiębiorstw zaangażowanych w projekt ze szkołami branżowymi, szczególny nacisk położony został na praktyki zawodowe.

Działania prowadzone w ramach pilotażowych wdrożeń sektorowych ram kwalifikacji w przedsiębiorstwach pokazują, że mogą one w znaczący sposób ułatwiać pracodawcom rozpoznawanie różnego rodzaju umiejętności (kwalifikacji i kompetencji) dostarczanych przez system edukacji, co w konsekwencji przyczynia się do bardziej efektywnej realizacji działań HR-owych w przedsiębiorstwach. W niedalekiej przyszłości planowane jest dalsze rozszerzenie tej współpracy poprzez zaangażowanie wybranych szkół branżowych.

O autorze:

Andrzej Żurawski – główny ekspert w Instytucie Badań Edukacyjnych oraz asystent w Ośrodku Rozwoju Studiów Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej. Specjalizuje się w tematach sektorowych ram kwalifikacji, zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym i polityce edukacyjnej. Naukowo zajmuje się ekonomią instytucjonalną edukacji.

Aleksandra Leyk

Od zawodu do kompetencji

Zawód na całe życie? Raczej nie. Liczą się kompetencje i to, jakie konstrukcje z nich budujemy.

W ostatnim półroczu przed wybuchem pandemii co czwarty Polak zmienił pracę. Kolejne monitory rynku pracy przygotowywane przez agencję badawczą Ramstad pokazują, że współczynnik ten, mimo wahań, pozostaje na poziomie ok. 20%. Co ważne, mówimy tu o zmianie zatrudnienia, a nie stanowiska w firmie – ten drugi typ mobilności bywa w ostatnich latach nawet rzadszy niż zmiana miejsca pracy. Grupą wiekową najczęściej zmieniającą pracę są oczywiście osoby młode. Według najświeższych lipcowych danych w grupie 18–29-latków pracę zmieniło aż 30% osób. Przyzwyczailiśmy się myśleć, że rotacje nie dotyczą starszych pokoleń, jednak warto zauważyć, że i w grupie 50+ pracę zmienił co dziesiąty pracownik.

Cóż, mamy dynamiczny i elastyczny rynek pracy. Ale pod tymi statystykami kryje się coś więcej. Zmiana dotyczy nie tylko miejsca czy formy świadczenia pracy. To także zmiana tego, co się robi. Dzisiaj kursy i szkolenia to nie wyłącznie podnoszenie czy uzupełnianie umiejętności. Coraz częściej są to oferty skierowane do osób pragnących się przebranżowić. Specjalistka ds. komunikacji zostaje programistką, a jej kolega z firmy zapisuje się na kurs stolarski. I robią to nie tylko hobbystycznie. Są gotowi do całkowitej zmiany, nie tylko zawodowej, ale i życiowej. To – na razie – przypadki statystycznie rzadkie, ale uświadamiają nam, że determinująca rola „zawodu” i miejsca pracy w naszym życiu słabnie. Z drugiej strony, horyzont naszego myślenia wciąż wyznacza wzorzec pracy jako źródła tożsamości. Nabrał on szczególnego znaczenia w społeczeństwie przemysłowym, w którym praca w wielkich fabrykach czy innych biurokratycznie zorganizowanych instytucjach decydowała o naszym miejscu w społeczeństwie, a ścieżka zawodowa oznaczała mozolne wspinanie się po jasno określonych szczeblach kariery w hierarchicznej strukturze. Niby takie wyobrażenie o pracy odeszło do lamusa, ale jest wciąż mocno zakotwiczone w naszym języku. Nadal, wypełniając różne formularze, natrafiamy na rubryczkę „zawód”, której wypełnienie jest dla współcześnie pracujących dużo bardziej problematyczne niż dla pokolenia ich rodziców i dziadków. W szkołach i przedszkolach dzieciaki

pytane są, kim chciałyby być w przyszłości – nie, czym się zajmować, co robić w życiu, jakimi być, ale właśnie „kim być”. Tak jakby zawód nas nadal definiował. Jakby mógłby nas definiować. Nie może.

Zawód, tożsamość zawodowa, kariera, wspinanie się po jej szczeblach – to język, który nie nadąża za rzeczywistością. Tak jak liczne przekonania: że ścieżka zawodowa musi być linearna, że się wspinamy, idziemy zawsze do przodu, gromadząc coraz więcej doświadczenia, z którego następnie korzystamy. Że nieodpowiedzialne jest porzucenie dotychczasowej ścieżki czy choćby skrócenie w bok. Tymczasem współcześnie poruszamy się w sferze zawodowej raczej horyzontalnie niż wertykalnie, nieraz chaotycznie, patchworkowo, mozaikowo.

Jeśli nie zawód, to co?

Nie jest jednak tak, że nic się w języku nie zmienia. Mówiąc o rynku pracy i edukacji, coraz częściej mówimy nie o zawodzie i wykształceniu, ale o kompetencjach. Kompetencje są trochę jak klocki, z których można budować różne konstrukcje. Jedne klocki są uniwersalne, inne specyficzne, ale możliwości ich łączenia, jak i dołączania nowych, pozostaje wiele. Kiedy myślimy o naszych kompetencjach i ich użyteczności w różnych kontekstach, dużo łatwiej jest nam opowiedzieć o naszych doświadczeniach zawodowych. Dużo łatwiej też myśleć o planach i możliwościach.

Na całym świecie, w tym oczywiście w Unii Europejskiej, kompetencje stają się centralną kategorią w strategiach rozwoju czy badaniach dotyczących pracy i edukacji. Mówimy już raczej o kompetencjach, a nie zawodach przyszłości; o niedostosowaniu kompetencyjnym, a nie zawodowym. Słowo „umiejętności” pojawia się także w nazwach firm, agencji badawczych czy instytucji publicznych.

Kompetencje w edukacji i pracy

Przejawy tej (r)ewolucji zaobserwować możemy także w Polsce. Spójrzmy na sektor edukacji. Podstawy

programowe na wszystkich jej poziomach – od przedszkola po uczelnię – opisane są w kategoriach efektów kształcenia, co znaczy, że wskazują, co uczeń powinien wiedzieć, umieć oraz jakimi kompetencjami społecznymi czy postawami się wykazywać. Na ile myślenie o edukacji zmieniło się wraz ze zmianą sposobu opisu podstaw programowych i programów kształcenia, pozostaje kwestią niezmiernie istotną, ale na odrębną dyskusję. Niemniej jednak postawienie w centrum refleksji o kształceniu pytania, co ma być jego wymiernym efektem, staje się coraz bardziej popularne i organizuje dyskusje o tym, jaka jest rola edukacji w przygotowywaniu do funkcjonowania w złożonym świecie społecznym oraz na elastycznym i dynamicznym rynku pracy.

Zintegrowany System Kwalifikacji – narzędzie dla rynku pracy

Logika efektów uczenia się wkracza także na rynek, do języka pracodawców, specjalistów HR czy firm szkoleniowych. Trudno się dziwić. Po co pracodawca ma wymagać od kandydatów dyplomu ukończenia uczelni, jeśli wszyscy się nim legitymują? Po co nam te dziesiątki certyfikatów uczestnictwa w różnych kursach? Liczą się te certyfikaty, które potwierdzają konkretne umiejętności, jak certyfikaty językowe, informatyczne, czy

choćby prawo jazdy. Na bazie tego myślenia powstał Zintegrowany System Kwalifikacji. Różne instytucje mogą zgłaszać do niego kwalifikacje, jednak muszą być one opisane w kategoriach efektów uczenia się, a także musi im towarzyszyć pomysł na to, jak je w sposób rzetelny i trafny sprawdzać. Kwalifikacje włączone do ZSK mają tę dodatkową wartość, iż odniesione są do Polskiej i Europejskiej Ramy Kwalifikacji, co umożliwia międzynarodową porównywalność.

[Zintegrowany System Kwalifikacji](#) to tylko narzędzie. Ale stoją za nim idee znajdujące coraz mocniejsze ugruntowanie w sposobie myślenia o edukacji i rynku pracy, a także budowania mostów między tymi dwoma, nieraz odległymi od siebie, światami. Pamiętajmy też, że rynek pracy to nie jedyny kontekst, w jakim powinniśmy myśleć o naszym zapotrzebowaniu na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, bowiem rzucają one na to, jak funkcjonujemy jako jednostki i jako społeczeństwo konfrontujące się z masą społecznych, politycznych czy ekologicznych wyzwań.



O autorce:

Aleksandra Leyk – socjolożka, badaczka pracy, ekspertka w Instytucie Badań Edukacyjnych.

Krzysztof Świerk

Kompetencje pracowników w dynamicznie zmieniającej się branży motoryzacyjnej

Szybkie dostosowanie kompetencji pracowników do potrzeb zmieniającego się rynku związane jest z wieloma czynnikami. Zjawisko to można dziś traktować nie jak wyścig w obszarze podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia własnych pracowników, ale jak wręcz rewolucję kompetencyjną.

Branża motoryzacyjna, po znacznym spowolnieniu spowodowanym skutkami pandemii COVID-19, mierzy się dziś z kolejnym światowym kryzysem, jakim jest brak odpowiedniej ilości surowców do produkcji pojazdów. Brak półprzewodników do produkcji elementów układów sterowania oraz zespołów elektronicznych w pojazdach samochodowych dotyka dziś każdego producenta sektora automotive na świecie. Z dnia na dzień dowiadujemy się, że kolejne fabryki zatrzymują działy produkcji, a pracownicy wysyłani są na przymusowe urlopy. Na chwilę obecną brak jest dobrych informacji dla branży, które mogłyby w krótkim czasie rozwiązać problemy producentów samochodów.

W tak trudnej sytuacji, z jaką obecnie zmagają się branża motoryzacyjna, można by uznać, że inne problemy sektora pozostają nieistotne i niezauważane. Jest jednak inaczej. W firmach produkcyjnych i usługowych z branży moto problemy te nie schodzą na dalszy plan, a działania w obszarze poszukiwania najlepszych rozwiązań dla rozwoju kompetencji pracowników wręcz nabierają tempa.

Świadomość kadry zarządczej w zakresie dyrektyw Komisji Europejskiej dotyczących zmian związanych z tzw. śladem węglowym, kolejne prace nad normami emisji spalin oraz dynamika rozwoju elektromobilności wymuszają na menadżerach m.in. szybkie dostosowanie kompetencji pracowników do potrzeb zmieniającego się rynku. Zjawisko to można dziś traktować nie jak wyścig w obszarze podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia własnych pracowników, z którym mieliśmy do czynienia w ostatnim czasie, ale jak rewolucję kompetencyjną.

Branża motoryzacyjna z innowacyjnymi rozwiązaniami

To oznacza, że przedstawiciele sektora, którzy od wielu lat pracują nad skutecznymi metodami doskonalenia kompetencji zarówno obecnych, jak i przyszłych pracowników, osiągnęli kolejny etap w rozwoju strategii doskonałości zawodowej. Branża motoryzacyjna może poszczycić się wieloma innowacyjnymi rozwiązaniami z zakresu dokształcania przyszłych pracowników, które dziś implementowane są również przez inne sektory. Mowa tu oczywiście o dualnym kształceniu pracowników młodocianych i uczniów w szkołach branżowych I stopnia czy stażach dla uczniów technikum. Pewne rozwiązania, które od wielu lat skutecznie sprawdzają się w kształceniu zawodowym, zostały w ostatnim czasie zaimplementowane w prawie oświatowym. Programy stażowe, prowadzone w wielu firmach motoryzacyjnych, pokazały, jak skutecznym rozwiązaniem mogą być np. staże uczniowskie, dzięki którym nie tylko doskonalili się umiejętności przyszłych pracowników w realnym środowisku pracy, ale również zyskuje szansę optymalizacji procesu rekrutacji i pozyskiwania najlepszych dostępnych na rynku pracowników.

To wszystko w obecnych czasach staje się jednak niewystarczające. Przedsiębiorcy zrozumieli potrzebę szybkiego i elastycznego doskonalenia i przeszkalanania przyszłych i obecnych pracowników. Oczywiście działy HR nadal pracują nad programami rozwoju zawodowego pracowników, jednak przedsiębiorstwa coraz częściej starają się włączać w działania systemowe, mogące tworzyć rozwiązania „szyte na miarę”. Mowa tu m.in. o kwalifikacjach rynkowych dla branży motoryzacyjnej.

Czas wdrożenia nowego kierunku kształcenia – zgodnego z aktualnymi potrzebami rynku pracy – w przypadku kształcenia zawodowego w szkołach ponadpodstawowych to odpowiednio dla szkoły branżowej I stopnia – minimum 5 lat, a dla technikum – 7 lat. Należy w tym miejscu wziąć pod uwagę proces obejmujący zgłoszenie potrzeby wdrożenia nowego kierunku kształcenia przez przedstawicieli rynku pracy, opracowanie programu nauczania, stosowne zmiany w przepisach prawnych, m.in. w rozporządzeniu w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. W praktyce zajmuje to co najmniej rok. Po czym następuje proces (nie zawsze udany) rekrutacji uczniów, obejmujący m.in. działania promocyjne realizowane przez szkołę, bardzo często również wspierane przez pracodawców. To najczęściej kolejny rok szkolny. Po tym okresie na pierwszych absolwentów szkoły branżowej I stopnia, jeśli proces rekrutacji zakończy się pomyślnie, pracodawca oczekuje 3 lata, a na absolwentów technikum – 5 lat. To zdecydowanie zbyt długi okres, aby odpowiednio reagować na dynamiczne zmiany zachodzące w branży.

Kwalifikacje PIM w Inkubatorze Kwalifikacji

Jednym ze skutecznych rozwiązań, mogących wspomóc elastyczne kształtowanie ścieżek kompetencyjnych, są m.in. kwalifikacje rynkowe, które tworzone są przez pracodawców dla pracodawców. Proces ten wspierany jest również przez organizacje branżowe. Polska Izba Motoryzacji przygotowała zestaw pięciu kwalifikacji rynkowych, które zostały wpisane do tzw. Inkubatora Kwalifikacji prowadzonego przez Instytut Badań Edukacyjnych. Nowe kompetencje – powstałe w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz zawartych w nim standardów – opracowane przez PIM wspierają następujące obszary:

- obsługi, diagnozowania i naprawy układów automatyki,
- demontażu i recyklingu zespołów pojazdów samochodowych,
- obsługi, diagnozowania i naprawy mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych oraz

podzespołów i zespołów napędów alternatywnych stosowanych w pojazdach samochodowych,

- montażu zespołów i podzespołów pojazdów samochodowych.

Zwiększająca się świadomość branży motoryzacyjnej w zakresie poszukiwania możliwości szybkiego, a przede wszystkim efektywnego nabywania kompetencji przez pracowników, powoduje coraz większą chęć pracodawców do zaangażowania się w tworzenie nowych kwalifikacji. Przykładem mogą być tutaj kwalifikacje rynkowe z obszaru lakiernictwa, które zostały stworzone i włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przez firmę Novol sp. z o.o. Obecnie trwają prace nad kolejnymi kwalifikacjami, z których niebawem będą mogli skorzystać pracodawcy.

To nie jedyne wsparcie procesu rozwoju systemu doskonalenia zawodowego, które zostało wdrożone w ostatnich latach. Bardzo innowacyjnym i ciekawym rozwiązaniem, zapowiedzianym przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, mogą być Branżowe Centra Umiejętności, które będą realizowane przy udziale branżowych organizacji pracodawców. Zebrane dotychczas doświadczenia, zarówno ze strony pracodawców, jak i środowiska oświatowego, wskazują jednoznacznie, że nie da się stworzyć dobrego systemu kształcenia zawodowego bez odpowiedniej współpracy, odpowiedzialności i zaangażowania pracodawców.

O autorze:

Krzysztof Świerk – prezes Zarządu Promet Trans Sp. z o.o., dyrektor ds. edukacji i kompetencji w sektorze motoryzacyjnym w Polskiej Izbie Motoryzacji, specjalista ds. współpracy z pracodawcami Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, członek Rady Sektorowej ds. Kompetencji w Motoryzacji z uwzględnieniem elektromobilności, członek Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (VET), wcześniej dyrektor Zespołu Szkół Rolniczych CKP w Kaczkach Średnich, ekspert ORE, KOWEZIU, MEN. Autor i inicjator wielu międzynarodowych projektów na rzecz rozwoju elastycznych ścieżek kształcenia zawodowego.

dr Urszula Kłosiewicz-Górecka

Wpływ zmian w handlu na oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje pracowników detalu i hurtu

Postęp technologiczny w handlu skutkuje zapotrzebowaniem firm handlowych na pracowników dysponujących nowymi kwalifikacjami. W rozwiązywaniu dylematów związanych z zatrudnieniem pomocna jest Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Handlu, w której zawarte są przejrzyste i porównywalne opisy stanowisk pod względem wymagań kompetencyjnych.



Wyniki [Miesięcznego Indeksu Konjunktury](#) jasno wskazują, że wraz z odmrażaniem polskiej gospodarki po pandemii COVID-19 nastąpiła poprawa nastrojów przedsiębiorców w handlu. Dane sugerują, że dwukrotnie więcej firm handlowych planuje wzrost zatrudnienia (14 proc.) niż redukcję (7 proc.), a 79 proc. zamierza utrzymać poziom zatrudnienia. Analizując raport, można dojść do wniosku, że nie chodzi tylko o ilościowy wzrost zatrudnienia, ale przede wszystkim o zmianę jakościową. W ślad za digitalizacją i automatyzacją procesów handlowych rosną oczekiwania firm handlowych dotyczące kwalifikacji pracowników. Dynamicznie zwiększa się również zapotrzebowanie na [pracowników z umiejętnościami cyfrowymi](#) oraz określonymi kompetencjami społecznymi.



2020 to rok zmian w handlu



Do [najważniejszych zmian w handlu w Polsce](#), które przyspieszyła pandemia COVID-19, należą: cyfryzacja i automatyzacja procesów handlowych, rozwój e-handlu, ewolucja formatów handlu, integracja firm handlowych, rozwój nowoczesnych magazynów, w tym centrów dystrybucji i centrów logistycznych. Jak te zmiany wpłynęły na rynek?

Wzrosło wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) we współpracy z dostawcami i klientami oraz w zarządzaniu firmą handlową.

Nastąpiła także automatyzacja procesów handlowych w detalu i hurcie, co pozwoliło sprawniej budować relacje firmy z otoczeniem biznesowym, łagodzić problemy kadrowe oraz zmniejszyć koszty zatrudnienia. Warunkiem rozwoju stało się zatrudnianie specjalistów do konfiguracji oraz obsługi automatyki sklepowej i magazynowej. W sieciach handlowych zaobserwowano wzrost zapotrzebowania na pracowników znających systemy informatyczne.

Rok 2020 to również okres dynamicznego rozwoju handlu internetowego, który pomógł ustabilizować sprzedaż w czasie pandemii, kompensując utracone transakcje w tradycyjnych sklepach. W tym okresie powstało niemal 8 tys. nowych e-sklepów, a co za tym idzie: na rynku poszukiwani są obecnie specjaliści od e-handlu.

Pod wpływem coraz silniejszej konkurencji w handlu detalicznym oraz zmiany w zachowaniu konsumentów (np. wzrost zakupów w mniejszych sklepach, zwiększone zainteresowanie zdrowym stylem życia i ochroną środowiska naturalnego) nastąpił rozwój mniejszych formatów handlu detalicznego. Silnym trendem stało się też dbanie o środowisko naturalne, przejawiające się we wzroście oferty produktów typu „bio”, „eko”, „wege”, zmniejszeniu zużycia plastiku oraz wprowadzaniu rozwiązań przyjaznych dla środowiska.

Nastąpiła również integracja firm handlowych, wśród których szczególnie popularne stały się franczyzy.

Dzięki temu małe firmy uzyskały możliwość osiągania korzyści wynikających ze skali zakupów – a co za tym idzie – także lepszych warunków negocjacji z dostawcami oraz możliwości rozwoju marek własnych.

Silna konkurencja w sektorze handlu spowodowała, że sieci handlowe i firmy dystrybucyjne coraz większą wagę przywiązują do optymalizacji łańcucha dostaw. Wzmoczone zainteresowanie nowoczesnymi powierzchniami magazynowymi wynika też z dynamicznie rozwijającego się sektora e-commerce.

SRK dla Handlu – pomocne rozwiązanie dla przedsiębiorców i pracowników

Zmiany w handlu skutkują powstawaniem w firmach nowych stanowisk z zupełnie nowymi kwalifikacjami. Na portalach zawierających oferty pracy pojawia się wiele ogłoszeń firm handlowych poszukujących pracowników z konkretnymi umiejętnościami cyfrowymi, komunikacyjnymi, umiejętnością kreatywnego myślenia oraz gotowością do szybkiego dostosowywania się do zmian. Przykładowo zapotrzebowanie na specjalistów od e-commerce wzrosło o 35 proc. rok do roku.

Skutki zmian w handlu są widoczne gołym okiem. Pracodawcy szukają osób na to samo stanowisko z zupełnie odmiennymi kompetencjami. Zwraca też uwagę zjawisko świadczenia pracy przez osoby mające zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do zajmowanego stanowiska. Prowadzi to do negatywnych konsekwencji behawioralnych, częściej zmiany pracy czy braku zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków.



W rozwiązywaniu problemów rynku pomocna jest [Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Handlu](#), będąca uszczegółowieniem Polskiej Ramy Kwalifikacji. W spójny sposób opisano w niej kwalifikacje funkcjonujące w tym sektorze. SRKH ujednoliciła język opisujący kompetencje i wymagania wobec kandydatów do pracy oraz stworzyła przejrzyste, porównywalne opisy stanowisk pod względem wymagań kompetencyjnych. Wpłynęła tym samym na usprawnienie procesów rekrutacji, co w sytuacji niedoboru kompetencji może motywować firmy do inwestowania w konkretne programy szkoleniowe oraz podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników.

SRKH zrozumiale prezentuje pracownikom hierarchię i powiązania stanowisk, a także umożliwia, w bardziej przejrzysty sposób, wyznaczanie ścieżek rozwoju zawodowego. Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Handlu, po uwzględnieniu zmian na rynku, przedstawiła 6 rekomendacji kwalifikacji – 3 z nich włączono już do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji:

1. [Obsługa klienta i sprzedaż w punkcie handlowym – sprzedawca,](#)
2. [Tworzenie oferty, planowanie i prowadzenie sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych,](#)
3. [Aktywne prowadzenie sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych – przedstawiciel handlowy.](#)



Przedstawione wyżej trendy wskazują, że o rozwoju współczesnych firm handlowych w coraz większym stopniu decydować będzie umiejętność tworzenia zespołów łączących pracowników o kompetencjach twardych (technicznych) z osobami, które mają rozwinięte kompetencje miękkie, takie jak: umiejętność analitycznego myślenia i innowacyjność, kreatywność, zdolność krytycznego myślenia, umiejętność zarządzania zespołem i odporność na stres. Sprostanie nowym wyzwaniom wymagać będzie holistycznego podejścia. Powinno się ono opierać na współdziałaniu przedsiębiorców, szkół i instytucji szkoleniowych oraz organizacji społecznych na rzecz poprawy możliwości przekwalifikowania i rozwoju kompetencji pracowników, a także na popularyzacji idei uczenia się przez całe życie.

O autorce:

dr Urszula Kłosiewicz-Górecka – analityk w Zespole Foresightu Gospodarczego w Polskim Instytucie Ekonomicznym. Absolwentka Wydziału Handlu Wewnętrznego w Szkole Głównej Planowania i Statystyki w Warszawie (obecnie Szkoła Główna Handlowa) – tam również obroniła pracę doktorską. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowo-badawczej. Jest autorką prac i artykułów z zakresu problematyki handlu, funkcjonowania przedsiębiorstw i rozwoju sektora usług, a ostatnio – rynku pracy. Jest współautorką Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Handlu (SRKH) oraz przewodniczącą Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Handlu.

Elżbieta Strzemieczna, Tomasz Kasprzak

Drinki ze słomką, czyli walidacje w okresie wakacyjnym

Wydawać by się mogło, że wakacje to czas odpoczynku i relaksu – jednak nie dla studentek Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, które zdecydowały się nabyć w tym czasie kompetencje barmańskie. Jednak zanim zaczęły shakować, stiringować, blendować, leyerować czy flamingować ulubione drinki turystów w cieniu palm czy w alpejskim kurorcie, albo przynajmniej na Krupówkach, musiały potwierdzić swoje kwalifikacje.



W lipcu na terenie SGGW pod czujnym okiem: asesorów z instytucji certyfikującej (IC) – [Centrum Szkolenia Barmanów](#), przedstawicieli podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ) – [Wielkopolskiej Akademii Nauki i Rozwoju](#) oraz obserwatorów z IBE, miała miejsce pierwsza walidacja kwalifikacji [Serwis napojów mieszanych i alkoholi](#).



Historia tej kwalifikacji sięga grudnia 2017, kiedy to Jerzy Czapla – właściciel i główny ekspert Centrum Szkolenia Barmanów – zwrócił się do zespołu opisu kwalifikacji w Instytucie Badań Edukacyjnych z prośbą o wsparcie w opisie kwalifikacji z przygotowywania

drinków alkoholowych i bezalkoholowych. W wyniku tej współpracy została opisana kwalifikacja Serwis napojów mieszanych i alkoholi, która została włączona do ZSK 13 grudnia 2018. W marcu 2019 została podpisana umowa z PZZJ i kwalifikacja uzyskała status funkcjonującej. Dzisiaj trzy instytucje posiadają uprawnienia do jej certyfikowania: Centrum Szkolenia Barmanów, Fundacja VCC i Fundacja Wiedza Umiejętność Rozwój.

Do tej pory jednak Centrum Szkolenia Barmanów nie miało okazji przeprowadzić walidacji tej kwalifikacji. Aż do lipca 2021. Było to możliwe dzięki realizowanemu na SGGW projektowi [Synergia – zintegrowany program rozwoju SGGW](#) (POWER 2), w ramach którego dla studentek i studentów, m.in. kierunków gastronomia i hotelarstwo oraz żywienie człowieka i ocena żywności studiów stacjonarnych I i II stopnia, uruchomiono szkolenia prowadzące do nabycia dodatkowych kwalifikacji. Jednym z takich szkoleń był kurs Barman-Blender II stopnia przygotowujący do walidacji kwalifikacji Serwis napojów mieszanych i alkoholi.

Do walidacji, która odbyła się 14 lipca, przystąpiło 10 osób. Za proces odpowiedzialnych było dwóch asesorów, a dwie osoby z PZZJ prowadziły obserwację i zbierały dane ewaluacyjne. Walidacja składała się z części teoretycznej i praktycznej. Prowadzona była, zgodnie z opisem kwalifikacji, z wykorzystaniem testu teoretycznego oraz obserwacji w warunkach symulowanych. O ile test wiedzy odbył się stosunkowo



szybko i bez zbitych emocji, to część praktyczna była rozbudowana i wywoływała spore emocje u kandydatek. Składało się na nią przygotowanie wylosowanego drinka, własnej autorskiej kompozycji na bazie wylosowanego alkoholu, przygotowanie soft drinka oraz przekąski.



Jak mnie pan pyta o odczucia, to ja się strasznie denerwuję, co zresztą pewnie widać... Pewnie wylosuję jakiś trudny drink... Oby mi się kolejność nie pomyliła i składniki... Ci panowie egzaminatorzy tacy poważni, nic z ich twarzy nie widać, czy dobrze, czy źle się robi... – tak jedna z kandydatek opisywała swoje emocje związane z walidacją i pracą asesorów.

Okazało się, że dla wielu osób udział w projekcie – kursie i walidacji – był właściwie pierwszym kontaktem z profesjonalnym przygotowywaniem napoi alkoholowych i bezalkoholowych. Tak to ujęła jedna z kandydatek:

Przez całe życie nie widziałam tylu różnych rodzajów alkoholi, butelek, kieliszków, dodatków.... Nigdy nie przyszłoby mi do głowy, że tak można łączyć różne rzeczy... Jeszcze miesiąc temu bym tego nie powiedziała, ale teraz myślę, że spokojnie poszukam pracy w jakiejś dobrej knajpie.



Biorąc pod uwagę wyniki walidacji – wszystkie kandydatki przeszły ją pozytywnie i otrzymały certyfikat potwierdzający nabycie kwalifikacji – jest szansa, że pracę w dobrej knajpie studentki znajdą bez większych problemów, czego oczywiście im życzymy. Być może będzie to sposób na spędzenie wakacji, podreperowanie studenckiego budżetu, a może początek pięknej przygody z pracą w gastronomii. Niezależnie od tego, jak będzie wyglądać kariera tych osób, posiadany przez nie certyfikat kwalifikacji Serwis napojów mieszanych i alkoholi będzie już zawsze potwierdzał ich kompetencje w tym obszarze.



O autorach:

Elżbieta Strzemieczna – z IBE związana od 2018 roku, obecnie pełni funkcję ekspertki kluczowej Zadania 1 w projekcie ZSK5. Zajmuje się wdrażaniem polityki państwa w zakresie uczenia się przez całe życie oraz rozwojem ZSK. Z wykształcenia pedagog i socjolog, jest również absolwentką studiów podyplomowych z zarządzania zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w tworzeniu innych warunków do rozwoju, prowadziła m.in. zajęcia dla studentów pedagogiki, konsultacje i coaching dla kadry zarządzającej w pomocy społecznej, szkolenia dla rodzin zastępczych i pracowników OPS.

Tomasz Kasprzak – socjolog, trener, animator. Ekspert merytoryczny Zadania 1 ZSK5. Z IBE związany od 2010 roku, z ZSK od 2018. Koordynator projektów krajowych i międzynarodowych z obszarów edukacji i kultury. Współautor scenariuszy przyszłości takich miast jak Wrocław, Lublin, Konin, członek europejskich sieci dotyczących m.in. polityki młodzieżowej i przywództwa edukacyjnego.

Tomek Orszulak

Kwalifikacje nowej generacji zasilły Zintegrowany System Kwalifikacji

Wykorzystanie aplikacji do pracy w nowoczesnym gospodarstwie rolnym czy znajomość najnowszych rozwiązań ze świata elektroniki użytkowej – to nowe kwalifikacje rynkowe, które w ostatnim okresie pojawiły się w ZSK.

Zintegrowany System Kwalifikacji to świetne rozwiązanie dla wszystkich, którym marzy się zmiana zawodu albo nawet branży. Wydatnie pomagają w tym kolejne kwalifikacje rynkowe, które zasilają system.

To odpowiedź rynku pracy na zmiany zachodzące na świecie. Określają przy tym wymogi potrzebne do zajmowania danego stanowiska. Dają również możliwość potwierdzenia wiedzy i umiejętności nabytych w drodze samodzielnego uczenia się, które dalej można przekuć we wiarygodne certyfikaty. A nie ma co ukrywać, ZSK rozwija się prężnie, dodając do swojego obiegu coraz to nowsze kwalifikacje.

Ostatnio mocną reprezentację w systemie zyskała branża rolnicza. Do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji zostały dołączone bowiem **nowoczesne kwalifikacje dotyczące uprawiania ziemi w gospodarstwie** przy wykorzystaniu nowatorskich aplikacji podczas produkcji roślin. [Kwalifikacje Doradztwo w zakresie planowania nawożenia mineralnego w gospodarstwie i przedsiębiorstwie rolnym oraz Wdrażanie aplikacji wspomagających działalność rolniczą o profilu roślinnym](#) są skierowane do osób, które chcą pracować w nowoczesnym gospodarstwie. Muszą jednak nie tylko mieć wiedzę na temat branży rolnej, ale również wykorzystywać w jej zakresie narzędzia teleinformatyczne oraz aplikacje najnowszej generacji. Obie kwalifikacje odpowiadają 5 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji, a ich uzyskanie jest gwarantowane certyfikatem. Obecnie trwają prace nad wybraniem PZZJ oraz instytucji certyfikującej.

Warto również wspomnieć, że niedawno przygotowano [Sektorową Ramę Kwalifikacji dla Rolnictwa](#), która jest narzędziem służącym do wsparcia rozwoju zawodowego i nabywania umiejętności w sektorze rolnictwa.

ZSK w świecie elektroniki oraz lakiernictwa przemysłowego

Nowoczesna elektronika użytkowa opanowała niemal cały świat. Codziennie korzystamy z laptopów, smartfonów czy tabletów. Niestety, część urządzeń w końcu musi trafić do serwisu, a ich naprawa wymaga odpowiednich kwalifikacji.

W odpowiedzi na oczekiwania rynku, do ZSK trafiły kwalifikacje włączone przez Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii. To Montowanie manualne komponentów i urządzeń elektrycznych, elektronicznych i mechatronicznych, Montaż i demontaż komponentów typu BGA oraz Lutowanie ręczne zespołów elektrycznych i elektronicznych w technologii przewlekanej i powierzchniowej.

W [poprzednim wydaniu Kwartalnika ZSK](#) sporo miejsca poświęciliśmy branży lakierniczej, która aktywnie działa na polskim rynku, ale zmagą się z wieloma trudnościami – głównie z brakiem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. **Naprzeciw tym problemom wychodzą kolejno włączane kwalifikacje rynkowe.** Niedawno do ZSK trafił Pomocnik lakiernika, wcześniej Lakiernik samochodowy. Teraz [ZSK powiększył się o kolejną kwalifikację z branży lakierniczej – Lakiernik przemysłowy.](#)

Praca w innowacyjnej organizacji

Interim management jest stosunkowo nowym zjawiskiem w naszym kraju. Pojawiło się zaledwie kilka lat temu, ale szybko zdobywa uznanie w najwyższych kręgach progresywnych organizacji. Zarządzanie czasowe jest bowiem skutecznym narzędziem służącym szybkiej poprawie działania firmy i zwiększeniu jej przewagi względem konkurencji. Ponieważ ***interim management* szturmem podbija rynek**, do ZSK trafiła już odpowiednia kwalifikacja rynkowa.

Kolejną kwalifikacją rynkową nowej generacji jest na pewno Zarządzanie konfliktami w organizacji. Nie ma co ukrywać – stopień globalizacji i wielokulturowość w organizacjach międzynarodowych mogą przysporzyć sporych problemów. Dlatego bardzo cennym

rozwiązaniem, uwzględnianym przez zespoły HR, jest pozyskanie pracownika specjalizującego się w zakresie zarządzania konfliktami.

Kwalifikacje rynkowe, które trafiają do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, **bardzo często są głosem branży**. To dzięki nim można odpowiadać na zapotrzebowanie rynku oraz zwiększać konkurencyjność.

O autorze:

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