



Zintegrowany System Kwalifikacji – możliwości dla edukacji

RAPORT Z PRZEBIEGU SPOTKAŃ INFORMACYJNYCH

Opracowanie:

Ewa Frołow

Rafał Hubczyk

Katarzyna Lidia Kuklińska

Barbara Lebedowicz

Małgorzata Osowska

Monika Parys

Monika Staszewicz

Dominika Walczak

Warszawa 2021

Autorzy:

Ewa Frołow
Rafał Hubczyk
dr inż. Katarzyna Lidia Kuklińska
Barbara Lebedowicz
Małgorzata Osowska
Monika Parys
dr Monika Staszewicz
dr Dominika Walczak

Korekta językowa:

Iwona Stachowicz

Skład:

Wojciech Maciejczyk

Projekt okładki:

Anna Nowak

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021

ISBN: 978-83-66612-83-9

Wydawca:

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

Publikacja bezpłatna

Spis treści

1. Wprowadzenie	4
2. Założenia i realizacja – podstawowe dane.....	6
2.1. Założenia i koncepcja spotkań	6
2.2. Realizacja głównej idei spotkań – podstawowe dane	8
3. Przebieg spotkań i stosowane metody – dzień pierwszy	11
3.1. MODUŁ I. Główne założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).....	11
3.2. MODUŁ II. Role współczesnego nauczyciela – warsztat	13
3.3. MODUŁ III. Nauczyciel jako ekspert w uczeniu się przez całe życie	15
3.3.1. Podstawowe informacje na temat Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030).....	15
3.3.2. Umiejętności nauczycieli w edukacji formalnej	18
3.3.3. ZSU 2030 a kwalifikacje rynkowe dla nauczycieli.....	23
3.4. Wnioski i rekomendacje po pierwszym dniu spotkań.....	23
4. Przebieg spotkań i stosowane metody – dzień drugi	25
4.1. Uwagi ogólne.....	25
4.2. Początek spotkań – „Wprowadzenie”	26
4.3. MODUŁ I. Kwalifikacja rynkowa w edukacji	28
4.3.1. Założenia i metody.....	28
4.3.2. Przebieg	29
4.4. MODUŁ II. Wyniki przeglądu dotyczącego obszarów umiejętności w pracy nauczyciela.....	35
4.4.1. Założenia i metody.....	35
4.4.2. Przebieg przeglądu badań, szkoleń i projektów	36
4.4.3. Konsultacje tematów potencjalnych kwalifikacji rynkowych	47
4.5. MODUŁ III. Propozycje kwalifikacji rynkowych w edukacji	51
4.5.1. Założenia i metody.....	51
4.5.2. Przebieg	52
4.6. Wnioski i rekomendacje po drugim dniu spotkań	57
5. Wnioski i rekomendacje podsumowujące dwudniowe spotkania	60
Wykaz rysunków	63
Wykaz tabel	63

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport opracowano w ramach projektu **„Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu – ZSK 4”**. Projekt ten zakłada realizację czterech zadań, a opisane w tym raporcie działania dotyczą zadania 1: **„Stały rozwój oferty kwalifikacji rynkowych dla instytucji oświaty i szkolnictwa wyższego oraz kształtowanie aktywnej postawy uczenia się przez całe życie”**. W zadaniu 1 m.in. przewidziano udzielenie wsparcia, pozwalającego na przygotowanie 15 projektów kwalifikacji rynkowych ze szczegółowymi informacjami o sposobie zorganizowania i przeprowadzenia walidacji dla nich oraz z opracowaniem wybranych narzędzi walidacji, w tym dla nauczycieli podejmujących zadania w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Ponadto projekt zakłada opracowanie ośmiu projektów dziecięcych kwalifikacji dla uczniów szkół podstawowych oraz ośmiu projektów młodzieżowych kwalifikacji dla uczniów szkół ponadpodstawowych z informacjami o sposobie zorganizowania i przeprowadzania walidacji oraz z opracowaniem próbek narzędzi, umożliwiających wdrażanie się uczniów do korzystania ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (dalej ZSK). Więcej informacji na temat ZSK 4 można znaleźć na stronie www.kwalifikacje.edu.pl

W ramach przygotowania do ww. zadań przeprowadzono cykl spotkań informacyjnych, będących wsparciem dla nauczycieli i innych interesariuszy w zakresie korzystania z narzędzi ZSK oraz opisywania kwalifikacji. Ponadto zaprezentowano informacje na temat szeroko pojętych zagadnień związanych z ideą uczenia się przez całe życie i kwalifikacji rynkowych w edukacji.

W niniejszym raporcie przedstawiono przyjęte założenia oraz przebieg dwudniowych spotkań informacyjnych z elementami warsztatu pn. **„Zintegrowany System Kwalifikacji – możliwości dla edukacji”**.

W rozdziałach pierwszym i drugim, poza krótką informacją wstępną, opisano założenia i koncepcję cyklu spotkań oraz zaprezentowano podstawowe dane na temat przeprowadzonych spotkań informacyjnych.

W rozdziale trzecim przedstawiono przebieg pierwszego dnia spotkań. Został on podzielony na trzy moduły, z których pierwszy przybliżył główne założenia ZSK, drugi – w formie warsztatu – prezentował różnorodność nauczycielskich ról, a trzeci omawiał niedawno wprowadzoną Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030 (ZSU 2030) w kontekście kwalifikacji rynkowych w edukacji. Rozdział ten zakończono wnioskami i rekomendacjami wynikającymi z pierwszego dnia spotkań.

Rozdział czwarty odnosi się do przebiegu drugiego dnia spotkania, które również podzielono na trzy moduły. W ramach pierwszego zaprezentowano informacje na temat kwalifikacji rynkowych w edukacji, w drugim omówiono wyniki przeglądu dotyczącego obszarów umiejętności w pracy nauczyciela, natomiast w trzecim omówiono wybrane pola formularza włączenia kwalifikacji. Wszystkie trzy moduły zawierały elementy warsztatów. Rozdział zakończono wnioskami i rekomendacjami, które wynikły z drugiego dnia spotkań.

W ostatnim – piątym – rozdziale przedstawiono ogólne wnioski i rekomendacje podsumowujące cykl ośmiu dwudniowych spotkań.

Raport ten może stanowić źródło informacji o kwalifikacjach rynkowych w edukacji oraz o ich powiązaniu z Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji i Zintegrowaną Strategią Umiejętności. Może też stanowić źródło inspiracji do opisywania kwalifikacji rynkowych w edukacji dla wszystkich, którzy rozważają włączenie się w prace nad opisaniem kwalifikacji oraz ich certyfikowaniem.

2. Założenia i realizacja – podstawowe dane

2.1. Założenia i koncepcja spotkań

Punktem wyjścia do przeprowadzenia cyklu spotkań informacyjnych dla osób i instytucji zainteresowanych kwalifikacjami rynkowymi w edukacji było dokonanie przeglądu i analizy wybranych badań dotyczących nauczycieli, dotychczas wypracowanych dla nich projektów kwalifikacji (np. w ramach projektów finansowanych z EFS), jak również szkoleń prowadzonych przez placówki doskonalenia nauczycieli. W wyniku analizy rozpoznano największe wyzwania, z jakimi mierzą się nauczyciele, aktualne oferty rynkowe dla tej grupy zawodowej, tematykę szkoleń cieszącą się największym zainteresowaniem oraz dokonano oceny potrzeb nauczycieli w zakresie nabywanych umiejętności, co stanowiło podstawę do zaproponowania potencjalnych obszarów tematycznych dla kwalifikacji rynkowych w edukacji (wyłoniono pięć obszarów tematycznych, o których jest mowa w dalszej części opracowania). Wyniki przeglądu i analizy były konsultowane z ekspertami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi i posłużyły do planowania i realizacji dalszych działań projektowych związanych z opracowaniem 15 kwalifikacji rynkowych w edukacji.

Jednym z zadań poprzedzających wybór i opracowanie 15 kwalifikacji rynkowych w edukacji było zorganizowanie cyklu ośmiu dwudniowych spotkań informacyjnych pt. „Zintegrowany System Kwalifikacji – możliwości dla edukacji”, które ze względu na ograniczenia związane z pandemią zostały przeprowadzone w formule *online*. Spotkania informacyjne były skierowane do nauczycieli, dyrektorów szkół, reprezentantów placówek doskonalenia nauczycieli oraz innych podmiotów (np. konsultantów, doradców zawodowych i metodycznych, pedagogów szkolnych, przedstawicieli instytucji szkoleniowych i szkół wyższych), które zajmują się szkoleniem i doskonaleniem zawodowym nauczycieli, a także pozostałych osób zainteresowanych tematyką wydarzenia.

Planując realizację spotkań informacyjnych, organizatorzy wyznaczyli sobie następujące cele:

- Zaprezentowanie idei Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).
- Mapowanie ról współczesnego nauczyciela.
- Dostarczenie praktycznych rozwiązań dotyczących implementacji zapisów ZSK i ZSU 2030 w codziennej praktyce szkolnej.
- Przedstawienie wyników analizy.
- Zaprezentowanie, czym jest kwalifikacja rynkowa w edukacji.
- Pokazanie korzyści dla systemu edukacji, nauczycieli i otoczenia szkoły.

- Przedstawienie przykładów kwalifikacji funkcjonujących w ZSK.
- Przeprowadzenie warsztatu poświęconego zapoznaniu się z formularzem zgłoszenia kwalifikacji rynkowej.

Program spotkań przedstawiał się następująco:

Tabela 1. Program dwudniowych spotkań

PROGRAM			
Pierwszy dzień		Drugi dzień	
Prowadzące: Ewa Frołow, Barbara Lebedowicz, dr Dominika Walczak, dr Monika Staszewicz		Prowadzący: Monika Parys, Małgorzata Osowska, dr inż. Katarzyna Lidia Kuklińska, Rafał Hubczyk	
10.00-10.10	Logowanie uczestników/Otwarcie i wprowadzenie	10.00-10.10	Logowanie uczestników/Podsumowanie pierwszego dnia i wprowadzenie
10.10-10.50	Moduł I. Główne założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) ZSK jako narzędzie polityki uczenia się przez całe życie. Omówienie najważniejszych elementów systemu.	10.10-10.40	Moduł I. Kwalifikacje rynkowe w edukacji Co to są kwalifikacje rynkowe w edukacji i jakie są korzyści z ich funkcjonowania? Jak zostać instytucją certyfikującą? Co warto wiedzieć, angażując się w opisywanie kwalifikacji rynkowych?
10.50-11.00	Przerwa	10.40-10.50	Przerwa
11.00-11.30	Moduł II. Role współczesnego nauczyciela – warsztat Przegląd zasobów i umiejętności wykorzystywanych w pracy nauczyciela. ZSK drogą do potwierdzania umiejętności.	10.50-11.20	Moduł II. Wyniki przeglądu dotyczącego obszarów umiejętności w pracy nauczyciela Z jakimi obszarami umiejętności wiąże się praca nauczyciela? Z jakimi wyzwaniami zawodowymi mierzą się obecnie nauczyciele? Jakie istotne umiejętności nauczycieli warto potwierdzić certyfikatem?
11.30-12.00	Moduł III. Nauczyciel jako ekspert w uczeniu się przez całe życie Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 merytorycznym drogowskazem dla edukacji formalnej.	11.20-12.00	Moduł III. Propozycje kwalifikacji rynkowych w edukacji Jak nazwać kwalifikacje? Jak określić zapotrzebowanie i grupy docelowe? Jak opisać kwalifikacje językiem efektów uczenia się? Warsztat: Pierwsze kroki w opisie (nazwa, zapotrzebowanie, adresaci, efekty uczenia się).
12.00-12.10	Podsumowanie spotkania informacyjnego	12.00-12.10	Podsumowanie spotkania informacyjnego

Źródło: opracowanie własne.

2.2. Realizacja głównej idei spotkań – podstawowe dane

Spotkania informacyjne odbywały się w okresie styczeń–luty 2021 roku za pośrednictwem platformy ClickMeeting (<https://clickmeeting.com/pl>) w następujących terminach:

- 07-08.01.2021 dla uczestników z województwa świętokrzyskiego i mazowieckiego,
- 12-13.01.2021 dla uczestników z województwa zachodniopomorskiego i lubuskiego,
- 14-15.01.2021 dla uczestników z województwa dolnośląskiego i opolskiego,
- 19-20.01.2021 dla uczestników z województwa pomorskiego i kujawsko-pomorskiego,
- 25-25.01.2021 dla uczestników z województwa lubelskiego i podkarpackiego,
- 26-27.01.2021 dla uczestników z województwa wielkopolskiego i łódzkiego,
- 28-29.01.2021 dla uczestników z województwa śląskiego i małopolskiego,
- 02-03.02.2021 dla uczestników z województwa warmińsko-mazurskiego i podlaskiego.

Założono, że w spotkaniach weźmie udział około 25 osób, ostatecznie jednak w każdym z ośmiu spotkań uczestniczyło od 28 do 91 zainteresowanych, co dało łącznie około 400 osób z całego kraju. Szczegółowy rozkład liczby uczestników, w podziale na pierwszy i drugi dzień, przedstawia się następująco:

Tabela 2. Rozkład liczby uczestników spotkań w województwach

DATA	GODZINA	DZEŃ	TEMAT	LICZBA UCZESTNIKÓW	WOJEWÓDZTWO
07/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	76	mazowieckie, świętokrzyskie
08/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	76	mazowieckie, świętokrzyskie
12/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	56	zachodniopomorskie, lubuskie
13/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	52	zachodniopomorskie, lubuskie
14/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	32	dolnośląskie, opolskie

DATA	GODZINA	DZEŃ	TEMAT	LICZBA UCZESTNIKÓW	WOJEWÓDZTWO
15/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	28	dolnośląskie, opolskie
19/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	32	pomorskie, kujawsko-pomorskie
20/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	31	pomorskie, kujawsko-pomorskie
25/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	43	lubelskie, wielkopolskie
26/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	47	lubelskie, wielkopolskie
26/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	36	podkarpackie, łódzkie
27/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	39	podkarpackie, łódzkie
28/01/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	91	śląskie, małopolskie
29/01/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	79	śląskie, małopolskie
02/02/2021	10:00-12:00	I	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	38	warmińsko-mazurskie, podlaskie
03/02/2021	10:00-12:00	II	Zintegrowany system kwalifikacji – możliwości dla edukacji	31	warmińsko-mazurskie, podlaskie
			Łącznie uczestnicy pierwszego i drugiego dnia	787	

Źródło: opracowanie własne.

Na początku spotkań zasadne było przedstawienie uczestnikom idei stworzenia w Polsce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz omówienie jego głównych elementów. Aby umożliwić rozmowę na temat kwalifikacji rynkowych przeznaczonych dla środowiska oświatowego, seminaria rozpoczynał moduł poświęcony tym zagadnieniom. Przedstawiając główne założenia ZSK, podkreślano, że sektor oświaty może aktywnie włączyć się we wdrażanie systemu. Autorefleksja uczestników nad różnorodnością ról, w jakich występują, realizując zadania zawodowe, pozwoliła zmapować umiejętności, które stanowią potencjał do opracowania kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli. Otworzyło im to możliwość przekształcenia na kwalifikacje umiejętności, którymi dysponują. Możliwość uzyskiwania nowych kwalifikacji, adekwatnych do bieżących potrzeb rynku pracy, jest bowiem realnym wyzwaniem pracownika każdej branży w XXI wieku. Domknięciem rozważań nad rolami współczesnego nauczyciela było omówienie jego modelu, który zawarto w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (więcej na temat ZSU 2030 na stronie <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>).

W drugim dniu spotkań uczestnikom wyjaśniono, czym są kwalifikacje rynkowe w edukacji oraz jakie są korzyści z ich posiadania. Dla uczestników reprezentujących podmioty, które mogłyby pełnić funkcję instytucji certyfikujących, przedstawiono związane z tym wymagania. Warsztatową część spotkania poprzedziła prezentacja wyników przeglądu dotyczącego obszarów umiejętności przydatnych w pracy nauczyciela. Na koniec uczestnicy mogli zapoznać się z propozycjami kwalifikacji rynkowych w edukacji oraz informacjami na temat opisywania kwalifikacji zgodnie z zasadami przyjętymi w ZSK.

Szczegółowy opis spotkań przedstawiono w kolejnych rozdziałach.

3. Przebieg spotkań i stosowane metody – dzień pierwszy

Spotkanie podzielono na trzy moduły. Moduły I i II prowadziły Ewa Frołow i Barbara Lebedowicz, moduł III zaś dr Dominika Walczak i dr Monika Staszewicz. Z uwagi na formułę *online* i dużą liczbę uczestników podczas spotkań kanałem komunikacji z uczestnikami był czat.

3.1. MODUŁ I. Główne założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)

Celem modułu I było zaprezentowanie oraz uporządkowanie informacji na temat głównych założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Na początku spotkania poproszono uczestników o ocenę swojej znajomości systemu. Wykorzystano do tego ćwiczenie „Ja i ZSK”, które przeprowadzono na platformie AnswerGarden. Prowadzące zaproponowały czterostopniową skalę oceny znajomości ZSK, gdzie liczby oznaczały:

- 1 – coś słyszałam/em, ale nie wiem, o co chodzi;
- 2 – znam bardzo ogólnie ideę ZSK;
- 3 – potrafię wymienić i zdefiniować podstawowe pojęcia ZSK;
- 4 – w swojej pracy wykorzystuję ZSK jako narzędzie.

Samoocena uczestników seminariów najczęściej oscylowała wokół poziomów 1–2. Wynika z tego, że ich wiedza na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – mimo że jest on wdrażany w Polsce od 2016 r. – jest wciąż na niskim poziomie.

Następnie, na podstawie autorskiego schematu, zaprezentowano główne założenia ZSK. Punktem wyjścia do tworzenia i omawiania schematu było odwołanie do kontekstu powstania ZSK jako narzędzia polityki uczenia się przez całe życie. Na wstępie, przy użyciu aplikacji AnswerGarden, uczestnicy odpowiadali na pytania: *Jakie są Twoje ścieżki uczenia się? (W jaki sposób uczy się współczesny człowiek? Gdzie możemy się uczyć?)*. Ćwiczenie stanowiło wstęp do omówienia ścieżek uczenia się.

Prowadzące, opierając się na odpowiedziach uczestników, omówiły trzy zdefiniowane w systemie drogi uczenia się, jakimi są: edukacja formalna, edukacja pozaformalna oraz nieformalne uczenie się. Podkreśliły także znaczenie uczenia się nieformalnego, które wraz z edukacją pozaformalną, stanowią istotne uzupełnienie edukacji formalnej, stwarzając różnorodne możliwości rozwoju i służąc propagowaniu idei uczenia się przez całe życie.

Następnie prowadzące skoncentrowały się na omówieniu sposobu opisywania efektów uczenia się, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Aby go przybliżyć, zaproszono uczestników do ćwiczenia, którego celem było przyporządkowanie do odpowiedniej kolumny tabeli (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) sześciu zdań:

1. Wymienia dziesięć gatunków ryb akwariowych.
2. Wykonuje obraz haftem krzyżkowym.
3. Obsługuje maszynę do wypieku chleba.
4. Respektuje prawa i obowiązki członków Stowarzyszenia Zwinnych Rąk.
5. Promuje zdrowy tryb życia związany z uprawianiem turystyki górskiej.
6. Omawia przebieg procesu fotosyntezy.

Prowadzące zwróciły uwagę uczestników na użycie czasowników operacyjnych, które wystąpiły w każdym ze zdań i które w ZSK stosuje się do opisu efektów uczenia się. Wskazały również na analogię zdań z ćwiczenia do sformułowań znanych nauczycielom z podstaw programowych kształcenia ogólnego i kształcenia w zawodach oraz sylabusach. Informacja ta przybliżyła uczestnikom pojęcia **efektów uczenia się**, które tworzą: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. W rozumieniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji istotne jest, aby uzyskane efekty uczenia się potwierdzić w wiarygodny sposób. Tym samym wprowadzono pojęcie **walidacji** rozumianej jako sprawdzenie, czy dana osoba wie, umie i potrafi to, co zostało określone w efektach uczenia się danej kwalifikacji.

Omówiono również role i zadania **instytucji certyfikującej** (IC) oraz **podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości** (PZZJ). Podkreślono przy tym znaczenie przestrzegania standardów i zapewniania jakości walidacji i certyfikowania.

Kolejnym omawianym elementem schematu były **kwalifikacje**. Uczestnikom zaprezentowano definicję kwalifikacji w rozumieniu ZSK z ich rodzajami i adekwatnymi przykładami. Następnie wskazano na jedno z ważniejszych narzędzi Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, jakim jest **Polska Rama Kwalifikacji** (PRK). Zwrócono uwagę uczestników na podział kwalifikacji na pełne i częściowe, podkreślając przy tym sposób, w jaki są oznaczane (pełne – cyframi rzymskimi, częściowe – cyframi arabskimi). Prezentując przykłady dokumentów potwierdzających uzyskanie kwalifikacji na określonych poziomach, przywołano podstawę prawną określającą wzory logotypów PRK¹.

Ostatnim elementem schematu był **Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji** (ZRK). Prowadzące wskazały uczestnikom, w jaki sposób można wyszukiwać informacje w rejestrze oraz zachęciły do samodzielnego, pogłębionego zapoznania się z publiczną bazą kwalifikacji włączonych do ZSK.

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 lipca 2019 r. w sprawie wzorów znaków graficznych informujących o poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisanych do kwalifikacji pełnych i częściowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i odpowiadających im poziomach europejskich ram kwalifikacji (Dz.U. 2019, poz. 1574).

3.2. MODUŁ II. Role współczesnego nauczyciela – warsztat

Wprowadzenie do modułu II stanowiła prezentacja fragmentów serialu pt. „Czterdziestolatek”. Projekcję poprzedzono prośbą skierowaną do uczestników, aby podczas oglądania filmu zastanowili się, z jakimi rolami utożsamiają się, realizując swoje zadania zawodowe.

Po obejrzeniu filmu uczestników zaproszono do wypełnienia ankiety wielokrotnego wyboru, dotyczącej realizacji ról zawodowych. Pierwotny kwestionariusz ankiety zawierał listę czternastu ról, która wraz z kolejnymi seminariami powiększała się o nowe propozycje zgłaszane przez uczestników. Tabela 3 obrazuje, w jaki sposób zmieniał się kwestionariusz ankiety „Role nauczyciela”.

Tabela 3. Zmiany w kwestionariuszu ankiety „Role nauczyciela”

Realizując zadania zawodowe, najbliższe mi do roli...
<p>Początkowa lista wyboru (podczas spotkania 7.01.2021 r.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • nauczyciela przedmiotu • wychowawcy • opiekuna stażu • kreatora/inspiratora • mediatora • doradcy • mentora • tutora • coacha • osoby doskonalącej swoje umiejętności/uczącej się • koordynatora • osoby prowadzącej dokumentację szkolną • lidera • konsultanta
Uzupełnienia listy wyboru o role:
<p>na spotkaniu 12.01.2021 r.</p> <ul style="list-style-type: none"> • przewodnika
<p>na spotkaniu 19.01.2021 r.</p> <ul style="list-style-type: none"> • trenera • opiekuna
<p>na spotkaniu 25.01.2021 r.</p> <ul style="list-style-type: none"> • twórcy pomocy/materiałów dydaktycznych
<p>na spotkaniu 28.01.2021 r.</p> <ul style="list-style-type: none"> • powiernika • terapeutę • negocjatora • facylitatora

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Z analizy rozkładu odpowiedzi, jakich udzielili respondenci, wynika, że największy odsetek wypełniających kwestionariusz utożsamia się z rolą twórcy pomocy/materiałów dydaktycznych (75,64%). Idea uczenia się przez całe życie, czyli rola osoby doskonalącej swoje umiejętności/uczącej się, jest bliska niemal 66% uczestników seminarium. Z rolą doradcy identyfikuje się 157 osób (64%), natomiast blisko 60% respondentów wskazuje jako istotną rolę nauczyciela przedmiotu. Szczegółowe zestawienie ilustruje tabela nr 4.

Tabela 4. Role nauczyciela

Realizując zadania zawodowe, najbliżej mi do roli:	Liczba wskazań danej odpowiedzi	Łączna liczba głosujących uczestników	Procent
nauczyciela przedmiotu	146	247	59,11
wychowawcy	117	247	47,37
opiekuna stażu	65	247	26,32
kreatora/inspiratora	119	247	48,18
mediatora	64	247	25,91
doradcy	157	247	63,56
mentora	77	247	31,17
tutora	64	247	25,91
coacha	67	247	27,13
osoby doskonalącej swoje umiejętności/uczącej się	163	247	65,99
koordynatora	128	247	51,82
osoby prowadzącej dokumentację	121	247	48,99
lidera	84	247	34,01
konsultanta	88	247	35,63
przewodnika	74	193	38,34
trenera	52	109	47,71
opiekuna	49	109	44,95
twórcy pomocy/materiałów dydaktycznych	59	78	75,64
powiernika	16	35	45,71
terapeuty	11	35	31,43
negocjatora	15	35	42,86
facylitatora	7	35	20,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

Podczas każdego z seminariów prowadzące na bieżąco omawiały wyniki ankiety wypełnionej przez osoby obecne na spotkaniu. Podkreślono, że przegląd zasobów i umiejętności wykorzystywanych w pracy nauczyciela jest wprowadzeniem do pogłębionej refleksji na spotkaniu kolejnego dnia. Ten element seminarium stanowił niejako most pomiędzy pierwszym i drugim dniem seminaryjnym. Metodologia spotkań prowadziła bowiem od ogólnych założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, po identyfikację ról współczesnego nauczyciela, aż do opisan

umiejętności nauczycielskich w formie kwalifikacji rynkowych, umożliwiających ich walidowanie i certyfikowanie.

3.3. MODUŁ III. Nauczyciel jako ekspert w uczeniu się przez całe życie

W module III zaprezentowano podstawowe informacje na temat Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) oraz umiejętności nauczycieli edukacji formalnej w świetle zapisów ZSU 2030.

3.3.1. Podstawowe informacje na temat Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030)

Cel ZSU 2030. W pierwszej kolejności prowadzące przedstawiły cel Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 stanowi ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności, które są niezbędne do:

- ➔ wzmocnienia kapitału społecznego,
- ➔ włączenia społecznego,
- ➔ wzrostu gospodarczego,
- ➔ osiągnięcia wysokiej jakości życia.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 ma służyć:

- ➔ zaprojektowaniu i wdrożeniu spójnej polityki na rzecz rozwijania umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie;
- ➔ zapewnieniu równego dostępu do: informacji o zasobach umiejętności i zapotrzebowaniu na nie, doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz ofert edukacyjnych i szkoleniowych związanych z rozwojem umiejętności;
- ➔ wzmocnieniu świadomości znaczenia rozwoju umiejętności przez całe życie dla osiągania korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych;
- ➔ zwiększeniu aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza wśród osób o niskich umiejętnościach lub narażonych na wykluczenie społeczne.

Definicja „umiejętności” w ZSU 2030. Następnie przedstawiono i omówiono definicję „umiejętności”, która została przyjęta w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

„Umiejętności” – zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji.

Przez **prawidłowe wykonywanie** rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności.

Prowadzące zaznaczyły, że zaprezentowana definicja umiejętności jest zbieżna z definicją przyjętą w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Koresponduje także z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) oraz definicją przyjętą przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).

Następnie prowadzące omówiły powiązania ZSU 2030 z polityką krajową i międzynarodową, które wskazują, że Polska została zobowiązana do opracowania strategii na rzecz umiejętności zgodnie z zapisem rozdziału Umowy Partnerstwa „Cel tematyczny 10: Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie”. Strategia ta jest zgodna z krajowym systemem zarządzania rozwojem, integrując dokumenty krajowe o charakterze strategicznym (w zakresie umiejętności), czyli:

→ Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030),

→ Perspektywę uczenia się przez całe życie (2013)

oraz strategię zintegrowane i ponadregionalne, jakimi są m.in.:

→ Strategia Sprawne Państwo 2020,

→ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020,

→ Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020,

→ Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki „Dynamiczna Polska 2020”,

→ Strategia Rozwoju Transportu do 2020 r. (z perspektywą do 2030 r.),

→ Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko perspektywa do 2020 r.,

→ Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010–2020: Regiony, miasta, obszary wiejskie,

→ Strategia rozwoju obszarów wiejskich, rolnictwa i rybactwa na lata 2012–2020,

→ Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022.

Dokument, jakim jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, uwzględnia także cele Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Na poziomie regionalnym Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 stanowi punkt odniesienia aktualizacji:

- ➔ strategii rozwoju województw,
- ➔ prac regionalnych obserwatoriów terytorialnych,
- ➔ prac regionalnych forów terytorialnych.

Jest również zgodna z kluczowymi dokumentami międzynarodowymi, w tym Unii Europejskiej, dotyczącymi umiejętności.

Status ZSU 2030. Prelegentki omówiły status ZSU 2030, która ma status polityki publicznej, a zatem określa podstawowe uwarunkowania, cele i kierunki rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym i przestrzennym w danej dziedzinie lub na danym obszarze, które wynikają bezpośrednio ze średniookresowej strategii rozwoju kraju, czyli Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

Jako polityka publiczna ZSU 2030 nie musi zawierać elementów, które powinny ujmować inne strategie rozwoju:

- ➔ zakresu interwencji na wybranych obszarach strategicznej interwencji,
- ➔ oczekiwanych rezultatów planowanych interwencji,
- ➔ systemów realizacji strategii,
- ➔ założeń ram finansowych i potencjalnych źródeł finansowania,
- ➔ harmonogramu czasowego,
- ➔ ram finansowych,
- ➔ zestawienia wskaźników monitorowania.

Zapisy ZSU 2030 stanowią podstawę określenia planów zagospodarowania funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności, są układem odniesienia dla najkorzystniejszego planowania projektów i programów przez dysponentów poszczególnych części budżetu państwa, jednostki samorządu terytorialnego oraz inne podmioty publiczne i prywatne. Należy je traktować jako merytoryczny drogowskaz dla określenia i optymalizacji planów oraz alokacji funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym.

Zgodnie z przyjętymi założeniami ZSU 2030 składa się z dwóch części:

1. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna) – zawiera diagnozę oraz priorytety i główne kierunki działań.

2. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie – jest operacjonalizacją priorytetów i głównych kierunków działań ujętych w ZSU 2030 (część ogólna). Wskazuje kluczowe, z punktu widzenia rozwoju umiejętności, **Obszary oddziaływania** – które stanowią pola tematyczne zidentyfikowane jako kluczowe dla rozwijania i wykorzystywania umiejętności obywateli, oraz określa właściwe dla nich **Tematy działań**, rozumiane jako konkretnie zidentyfikowane wyzwania w ramach poszczególnych *Obszarów oddziaływania*. Poszczególne *Tematy działań* są uszczegółowione przez **Kierunki działań**, czyli ogólnie zdefiniowane przedsięwzięcia, które należy podjąć w celu realizacji *Tematów działań*.

Rola interesariuszy w ZSU 2030. Istotne było również omówienie sposobu prac nad ZSU 2030. Od początku zakładał on dialog ze wszystkimi właściwymi organami rządowymi i interesariuszami oraz ścisłą współpracę pomiędzy nimi, co wynikało z przyjętego założenia, że przydatność Strategii w dużym stopniu będzie zależała od zaangażowania szerokiego grona zainteresowanych stron. Konsultacje efektów prac nad ZSU 2030 przebiegały na wszystkich etapach procesu jej tworzenia, a udział w rozmowach brali przedstawiciele kilkudziesięciu różnych instytucji. Dyskusje nad kształtem ZSU 2030 – zarówno części ogólnej, jak i szczegółowej – toczyły się podczas spotkań roboczych, seminariów warsztatowych, seminariów eksperckich, konferencji, prekonsultacji, konsultacji publicznych.

3.3.2. Umiejętności nauczycieli w edukacji formalnej

W drugiej części modułu III prowadzące zaprezentowały zapisy ZSU 2030 dotyczące umiejętności kadr uczących w edukacji formalnej, którym został poświęcony *Obszar oddziaływania III – ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI W EDUKACJI FORMALNEJ – KADRY UCZĄCE*, którego celem jest: *Rozwój systemu kształcenia i doskonalenia kadr wychowania przedszkolnego, kształcenia ogólnego, zawodowego i akademickiego*. Obszar oddziaływania III został uszczegółowiony przez następujące *Tematy działania*:

- ➔ Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr uczących w edukacji formalnej.
- ➔ Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela i funkcjonowania w zawodzie.
- ➔ Rozwijanie kultury pracy szkoły opartej na współpracy, zespołowości i interdyscyplinarności.
- ➔ Rozwijanie umiejętności kadr kształcących i doskonalących kadry uczące w edukacji formalnej.
- ➔ Rozwijanie praktyk i staży krajowych i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela.

Wziąwszy pod uwagę tematykę spotkania, prelegentki skupiły się na pierwszym *Temacie działania*, tj. **Wspieranie rozwoju umiejętności zawodowych kadr**

uczących w edukacji formalnej, w ramach którego podkreśliły konieczność opracowania programów związanych z kształceniem i rozwojem zawodowym kadr uczących w edukacji formalnej.

Pierwsza grupa umiejętności w ramach tego *Tematu działania* jest związana z **dydaktyką i metodyką**.

Efektywne kształtowanie umiejętności wymaga wysokiej jakości kadr uczących w edukacji formalnej. To od umiejętności, postaw i stylów pracy kadr uczących zależy, w jaki sposób zostaną zrealizowane założone cele edukacji. Zmieniająca się rola osób uczących wymaga ciągłego doskonalenia zawodowego w zakresie wiedzy merytorycznej dotyczącej nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz umiejętności dydaktycznych i metodycznych. Nadal jednak wyzwaniem jest utrwalony tak zwany podający styl pracy kadr uczących, dlatego tak istotne jest wspieranie ich w wykorzystywaniu – kształtujących postawy kreatywności i innowacyjności – aktywizujących form, metod i narzędzi pracy z osobami uczącymi się. Dodatkowo zróżnicowanie potrzeb rozwojowych i edukacyjnych osób uczących się wymusza na nauczycielu posiadanie umiejętności pracy ze zróżnicowaną grupą osób uczących się oraz indywidualizacji pracy z nimi.

Stąd kluczowe jest:

- ➔ rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego, w tym:
 - wspieranie merytoryczne w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć,
 - wspieranie w rozwijaniu umiejętności stosowania aktywizujących metod, narzędzi i form nauczania adekwatnych do realizowanych programów nauczania oraz możliwości i potrzeb osób uczących się,
 - wspieranie w upowszechnianiu metod nauczania i uczenia się sprzyjających kształtowaniu postaw kreatywności i innowacyjności,
 - wspieranie w przygotowaniu programów nauczania i programów studiów,
 - wspieranie w korzystaniu z doradztwa metodycznego,
 - wspieranie z korzystania z coachingu, tutoring, mentoringu.
- ➔ rozwijanie umiejętności w zakresie edukacji włączającej, patriotycznej, prorodzinnej, międzykulturowej, międzypokoleniowej, obywatelskiej, zdrowotnej, ekologicznej i ekonomicznej;
- ➔ wzmocnienie oferty doskonalenia w kontekście potrzeb związanych z zapewnieniem wysokiej jakości edukacji włączającej, na przykład: superwizje, kursy w formule *online*, budowanie zasobów materiałów metodycznych;
- ➔ upowszechnianie krajowych i międzynarodowych dobrych praktyk pracy dydaktycznej i wychowawczej;

- upowszechnianie autoewaluacji oraz korzystania z jej wyników do doskonalenia własnej pracy.

Druga grupa umiejętności dotyczy **nowoczesnych technologii**, które zyskują szczególną rolę w doskonaleniu zawodowym kadr uczących oraz tworzą nowe warunki dla rozwoju umiejętności w edukacji formalnej. Polskie szkoły i uczelnie wzbogacają swoje wyposażenie w nowoczesny sprzęt, jednak nadal wyzwaniem jest umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami. Konieczne jest zatem wsparcie w wykorzystaniu ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych, ang. *information and communication technologies*) i AI (sztucznej inteligencji, ang. *artificial intelligence*) w codziennej pracy.

I dlatego istotne jest:

- rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego w zakresie znajomości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi metodami i technikami w pracy dydaktycznej, w tym z wykorzystaniem ICT i AI;
- wspieranie działań placówek doskonalenia nauczycieli między innymi w zakresie doradztwa metodycznego, ICT i AI.

Trzecia grupa umiejętności jest związana z **dobrostanem** fizycznym, psychicznym i emocjonalnym zarówno kadr uczących, jak i osób uczących się, dlatego z punktu widzenia złożoności pracy kadr uczących w edukacji formalnej szczególnego znaczenia nabierają także umiejętności:

- zarządzania karierą zawodową i własnym czasem;
- radzenia sobie z niepewnością i złożonością sytuacji zawodowej;
- reagowania na problemy osobiste i rodzinne uczniów;
- przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i wspierania kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej;
- rozwiązywania konfliktów;
- ewaluacji własnej pracy.

W tym kontekście konieczne jest rozwijanie efektywnego systemu doradztwa merytorycznego, metodycznego oraz wsparcia indywidualnego. Przy czym dla kadr kształcenia zawodowego szczególnie istotna powinna być odbudowa doradztwa metodycznego.

Czwarta grupa kierunków działań dotyczy **współpracy**. Priorytetem staje się zatem tworzenie narzędzi wspierających wdrażanie i upowszechnianie nauczania z zachowaniem korelacji międzyprzedmiotowej w szkołach. Międzyprzedmiotowe zajęcia dydaktyczne, np. z wykorzystaniem metody projektów (tak jak to jest podkreślone w podstawie programowej), mają ogromny potencjał zwiększania motywacji promowania holistycznych sposobów postrzegania zagadnień

i rozwiązywania problemów, nadawania poczucia przydatności nauczanych treści oraz rozwijania umiejętności przekrojowych. W pracy kadr uczących kluczowe jest też wzmacnianie współpracy z rodzicami/opiekunami uczniów, chęci dzielenia się z nimi wiedzą o uczniu, a także słuchania pomysłów i oczekiwań rodziców. Niezbędnym elementem efektywnej współpracy między nauczycielami a rodzicami/opiekunami uczniów jest stworzenie wzajemnego porozumienia dla edukacyjnej i wychowawczej (w tym profilaktycznej) pracy z uczniem.

Z tego powodu wśród kierunków działań podkreśla się konieczność:

- ➔ rozwijania umiejętności pracy/współpracy, w tym:
 - z rodzicami/opiekunami uczniów i innych osób uczących się,
 - ze społecznością lokalną (mieszkańcami, instytucjami/organizacjami),
 - ze zdolnym uczniem, słuchaczem, studentem, doktorantem, uczestnikiem studiów podyplomowych, uczestnikiem pozaszkolnej formy kształcenia ustawicznego,
 - z uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym,
 - z uczniami i rodzicami/opiekunami uczniów zagrożonych przedwczesnym kończeniem nauki,
 - z doradcami zawodowymi z publicznych służb zatrudnienia,
 - z uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego z różnorodnymi trudnościami,
 - z osobami mającymi trudności w uczeniu się oraz ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego,
 - z cudzoziemskimi i powracającymi z zagranicy polskimi uczniami, słuchaczami, studentami, doktorantami, uczestnikami studiów podyplomowych i uczestnikami pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego,
 - z osobami dorosłymi, na przykład w ramach ośrodków LOWE;
- ➔ tworzenia i wzmacniania formalnych i nieformalnych sieci wsparcia kadry uczącej;
- ➔ upowszechniania tworzenia szkół ćwiczeń.

Piąta grupa umiejętności dotyczy szeroko rozumianej **mobilności** kadr uczących. Uczestnictwo kadr uczących w poszczególnych formach doskonalenia zawodowego jest zróżnicowane, np. najwięcej nauczycieli bierze udział

w kursach, warsztatach oraz w konferencjach. Z uwagi na zmieniającą się rolę kadr uczących i rosnące zróżnicowanie potrzeb uczniów i studentów istotne jest upowszechnianie innych form doskonalenia, takich jak staże, praktyki oraz wizyty studyjne. W przypadku kadr kształcenia zawodowego szczególnie istotne jest zapewnienie możliwości doskonalenia zawodowego w środowisku pracy związanym z nauczanym zawodem, zwłaszcza poprzez szkolenia branżowe u pracodawców. Kadrom tym należy także umożliwić doskonalenie w szkołach i placówkach stosujących nowatorskie rozwiązania dydaktyczne i organizacyjne w kształceniu zawodowym, również poprzez wsparcie działalności tego rodzaju szkół i placówek.

Stąd kluczowe jest:

- ➔ rozwijanie umiejętności instruktorskiego projektowania form doskonalenia zawodowego, metodyki zdalnego nauczania, m.in. na podstawie *e-learningu*, *blended learningu*, platform szkoleniowych, webinarów, grywalizacji oraz MOOC-ów (masowych otwartych kursów *online*, ang. Massive Online Open Course);
- ➔ rozwijanie krajowej i zagranicznej oferty oraz podnoszenie jakości praktyk i staży;
- ➔ upowszechnianie mobilności krajowej i międzynarodowej kadry uczącej;
- ➔ rozwijanie umiejętności planowania projektów edukacyjnych, zarządzania projektami krajowymi i zagranicznymi oraz środkami finansowymi tych projektów;
- ➔ wzmocnienie oferty doskonalenia w zakresie rozwijania umiejętności posługiwania się językiem obcym przez kadrę uczącą.

Równoległe z rozwojem instytucji i narzędzi wsparcia zawodowego należy umożliwić kadrom uczącym **nabywanie i walidowanie** dodatkowych umiejętności, które mogą być wykorzystane w procesie awansu zawodowego lub – w przypadku zmiany zawodu – w innych miejscach pracy. Tego typu programy mogą stać się aktywnym czynnikiem podnoszącym atrakcyjność zawodu i przeciwdziałającym tzw. negatywnej selekcji do zawodu nauczyciela.

Stąd wśród kierunków działań znajduje się wspieranie w przygotowaniu opisu i włączeniu do ZSK kwalifikacji związanych z pracą kadr uczących.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 jest napisana w języku efektów, a w każdym z obszarów zapisano docelowy model – tak jak w tym obszarze, w ramach poszczególnych tematów, jest zapisany model nauczyciela. Z poszczególnych zapisów w ZSU 2030, części ogólnej i części szczegółowej, można wyprowadzić model nauczyciela – model kadry uczącej w edukacji formalnej. Analiza poszczególnych zapisów dotyczących kadr uczących pozwoliła prowadzącym dokonać podziału cech idealnego nauczyciela na sześć grup odnoszących się do umiejętności.

Umiejętności kadry uczącej – model współczesnego nauczyciela

Umiejętności diagnostyczne w pracy z uczniem

Umiejętności z zakresu doradztwa zawodowego w pracy z uczniem

Umiejętności wykorzystywania i zarządzania wiedzą w pracy z uczniem

Umiejętności dydaktyczne i metodyczne w pracy z uczniem

Umiejętności psychopedagogiczne w pracy zawodowej

Umiejętności zarządzania własnym rozwojem zawodowym

3.3.3. ZSU 2030 a kwalifikacje rynkowe dla nauczycieli

Identyfikacja umiejętności kluczowych do wykonywania zawodu nauczyciela może stać się początkiem namysłu nad kwalifikacjami rynkowymi dla nauczycieli. Z przedstawionych *Kierunków działań* zdefiniowanych w ZSU 2030 można wyprowadzić model nauczyciela na podstawie umiejętności niezbędnych do wykonywania tego zawodu. Rozwijanie umiejętności nauczycieli, wskazanych w ZSU 2030, przyczyni się do poczucia bezpieczeństwa w pracy, zwiększenia satysfakcji z niej i wzmocnienia poczucia sprawstwa i autonomii.

3.4. Wnioski i rekomendacje po pierwszym dniu spotkań

Wnioski z pierwszego dnia spotkań:

1. Świadomość uczestników na temat głównych założeń i elementów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji była wciąż na niskim poziomie, mimo że jest on wdrażany w naszym kraju od 2016 r.
2. Uczestnicy utożsamiali się z wieloma różnorodnymi rolami, które realizują w pracy zawodowej. Największy odsetek wypełniających ankietę identyfikował się z takimi rolami, jak: twórca pomocy/materiałów dydaktycznych, osoba doskonaląca swoje umiejętności/ucząca się przez całe życie, doradca i nauczyciel przedmiotu.
3. Informacje na temat głównych założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przekazano w syntetycznej formie, akcentując najistotniejsze elementy. Zarówno forma, jak i dobór treści spotkały się z pozytywnym odbiorem uczestników o czym świadczą komentarze na czacie i w ankiecie ewaluacyjnej:

Bardzo cenne i praktyczne informacje, dziękuję (czat: 7.01.2021).

Dziękuję za solidną wiedzę o ZSK. Będę ją dalej promować. Cenny materiał (czat: 7.01.2021).

Bardzo dziękuję za usystematyzowanie i poszerzenie wiedzy (czat: 25.01.2021).

Bardzo ciekawe spotkanie. Czekam z ciekawością na jutro. Serdecznie dziękuję. Wszystkiego dobrego (czat: 25.01.2021).

Uważam, że spotkanie było bardzo dobrze przygotowane, a jego treść, spójność i kolejność przedstawianych zagadnień dobrze przemyślana. DZIĘKUJEMY (ankieta: 26.01.2021).

Bardzo dobre szkolenie na wysokim poziomie merytorycznym i metodycznym. Bardzo dziękuję za bardzo dobre szkolenie (ankieta: 2.02.2021).

4. Mimo zastosowania formuły *online* podczas każdego spotkania uczestnicy zgłaszali wiele pomysłów potwierdzających różnorodność możliwości uczenia się we współczesnym świecie.

Rekomendacje po pierwszym dniu spotkań:

1. Należy prowadzić systematyczne działania upowszechniające Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030, a w szczególności zapisy dotyczące kierunków rozwijania umiejętności kadr uczących w edukacji formalnej.
2. Powinno się kontynuować działania promocyjno-informacyjne na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.
3. Wskazane są dalsze pogłębione działania skierowane do nauczycieli, które umożliwiłyby przedstawicielom sektora oświaty namysł nad rozwojem umiejętności kadr edukacji formalnej, a w konsekwencji opisanie kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli.

4. Przebieg spotkań i stosowane metody – dzień drugi

4.1. Uwagi ogólne

Intencją organizatorów była możliwie partycypacyjna i angażująca uczestników formuła spotkań, co umożliwiły dostępne rozwiązania techniczne spotkań *online* ze względu na trwającą pandemię COVID-19. Wiedza przekazywana uczestnikom miała być na bieżąco weryfikowana informacją zwrotną. W tym celu zaproszono słuchaczy, by dzielili się z prowadzącymi swoimi przemyśleniami, refleksją na temat poruszanych tematów za pośrednictwem czatu, a sama konstrukcja modułów uwzględniała metody aktywizujące, takie jak quizy, minizadania czy ankiety. Warto wspomnieć, że choć celem drugiego dnia spotkania było zaznajomienie uczestników z koncepcją kwalifikacji rynkowej dla nauczyciela, to prezentowane treści były ukierunkowane na dwie grupy słuchaczy o odmiennych potrzebach: nauczycieli i reprezentantów instytucji certyfikujących. Uczestników będących nauczycielami spotkanie miało zachęcić do zdobywania kwalifikacji rynkowych oraz uwzględnienia ich w planowaniu rozwoju zawodowego. Z kolei do reprezentantów potencjalnych instytucji certyfikujących były skierowane treści praktyczne, związane z opisywaniem kwalifikacji rynkowych oraz stawianymi przed nimi wymaganiami. Ponadto obie grupy były traktowane jako istotni konsultanci zaprezentowanych obszarów kwalifikacji oraz propozycji tematów kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli, tak aby była to podstawa i inspiracja do zgłaszania konkretnych propozycji kwalifikacji rynkowych.

Początkowo planowano, by spotkanie rozpocząć od zaprezentowania definicji i założeń kwalifikacji rynkowej dla nauczycieli, następnie przedstawić wyniki przeglądu badań i publikacji na temat stanu edukacji w Polsce, a zakończyć treściami dotyczącymi wymagań wobec potencjalnych instytucji certyfikujących (IC). Ostatecznie jednak, próbując wejść w położenie uczestników i założywszy wyjściowy stan wiedzy oraz oczekiwania względem spotkania, zdecydowano, aby moduł I, dotyczący kwalifikacji rynkowej, połączyć z informacjami na temat wymagań kierowanych wobec IC. Moduł tematyczny stanowił więc most między przekazaniem uczestnikom wiedzy o ZSK a odniesieniem jego rozwiązań do systemu edukacji. W drugim bloku (moduł II) uczestnicy byli zaznajomieni z wynikami przeglądu badań i publikacji na temat edukacji, co miało służyć przedstawieniu zbadanych potrzeb sektora oraz ich weryfikacji przez środowisko. Natomiast moduł III, najbardziej praktyczny i aktywizujący, zostawiono na koniec, aby przewidziane zadania mogły podtrzymać uwagę i skupienie uczestników.

Spotkania prowadziły Małgorzata Osowska i Monika Parys. W roli animatorów czatu występowali dr inż. Katarzyna Lidia Kuklińska i Rafał Hubczyk. Animatorzy czatu w trakcie spotkania wyjaśniali, do czego służy czat, jak można z niego korzystać, zachęcali do aktywności, komentowania, dzielenia się swoim doświadczeniem, zadawania pytań.

Tabela 5. Harmonogram drugiego dnia spotkań

Drugi dzień	
Prowadzący: Monika Parys, Małgorzata Osowska, dr inż. Katarzyna Lidia Kuklińska, Rafał Hubczyk	
10.00-10.10	Logowanie uczestników/Podsumowanie pierwszego dnia i wprowadzenie
10.10-10.40	<p>Moduł I. Kwalifikacje rynkowe w edukacji</p> <p>Co to są kwalifikacje rynkowe w edukacji i jakie są korzyści z ich funkcjonowania?</p> <p>Jak zostać instytucją certyfikującą?</p> <p>Co warto wiedzieć, angażując się w opisywanie kwalifikacji rynkowych?</p>
10.40-10.50	Przerwa
10.50-11.20	<p>Moduł II. Wyniki przeglądu dotyczącego obszarów umiejętności w pracy nauczyciela</p> <p>Z jakimi obszarami umiejętności wiąże się praca nauczyciela?</p> <p>Z jakimi wyzwaniami zawodowymi mierzą się obecnie nauczyciele?</p> <p>Jakie istotne umiejętności nauczycieli warto potwierdzić certyfikatem?</p>
11.20-12.00	<p>Moduł III. Propozycje kwalifikacji rynkowych w edukacji</p> <p>Jak nazwać kwalifikacje?</p> <p>Jak określić zapotrzebowanie na kwalifikacje i grupy docelowe?</p> <p>Jak opisać kwalifikacje językiem efektów uczenia się?</p> <p>Warsztat: Pierwsze kroki w opisie (nazwa, zapotrzebowanie, adresaci, efekty uczenia się).</p>
12.00-12.10	Podsumowanie spotkania informacyjnego

Źródło: opracowanie własne.

4.2. Początek spotkań – „Wprowadzenie”

Wprowadzenie do spotkania polegało na krótkim omówieniu z uczestnikami poszczególnych modułów programu oraz wyjaśnieniu ich celów i efektów. Przedstawiono zespół zajmujący się opisem kwalifikacji oraz omówiono role prowadzących i moderatorów. Uczestnikom przekazano także ważne informacje o charakterze technicznym i organizacyjnym (związane z optymalnym wykorzystaniem platformy ClickMeeting) oraz zaznajomiono ich z zasadami korzystania z czatu i zachęcono do aktywności.

Uznano, że ważną rolę prowadzących jest budowanie pomostu między treściami prezentowanymi w trakcie wszystkich spotkań, tak aby uczestnicy widzieli między nimi związek oraz by w logiczny sposób przekazać najważniejsze informacje. Spotkania rozpoczynały się o godzinie 10:00 od krótkiego powtórzenia

najważniejszych informacji, które m.in. miało pobudzić aktywność uczestników. W tym celu zastosowano quiz wiedzy składający się z trzech pytań. Prawidłowe odpowiedzi na poszczególne pytania oraz towarzyszące im wyjaśnienia porządkowały najważniejsze wnioski z wcześniejszego dnia spotkania, a jednocześnie były zapowiedzią kolejnej „porcji wiedzy”. Założono, że angażujący uczestników quiz będzie sprzyjał zapamiętywaniu informacji o ZSK, tj.:

1. ZSK pozwala potwierdzać certyfikatem umiejętności zdobywane w różny sposób, nie tylko w drodze edukacji formalnej czy pozaformalnej.
2. Wykorzystuje rozmaite narzędzia walidacji.
3. Instytucje, które są zainteresowane certyfikacją, muszą wykazać prowadzenie działalności gospodarczej.

Przygotowano ankietę z trzema pytaniami:

Tabela 6. Quiz

QUIZ
<p>1. Jaką drogą można zdobyć umiejętności potrzebne w pracy nauczyciela?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poprzez kursy, szkolenia, warsztaty. • Poprzez zdobywanie doświadczenia, realizowanie pasji, samodzielną naukę. • Obie odpowiedzi są prawidłowe.
<p>2. Jak wygląda walidacja?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jest to egzamin pisemny (test). • Metod może być wiele, np.: analiza portfolio, testy, odpowiedzi ustne etc. • Jest to wizytacja lekcji.
<p>3. Jaką działalność musi prowadzić instytucja certyfikująca?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Społeczną. • Gospodarczą. • Szkoleniową.

Źródło: opracowanie własne.

Uczestnicy niemal jednogłośnie wskazywali poprawne odpowiedzi w pytaniach 1 i 2. W pytaniu 2 pojawiały się sporadyczne odpowiedzi nieprawdziwe, utożsamiające walidację kwalifikacji rynkowej w edukacji z wizytacją lekcji. Uczestnicy na ogół błędnie odpowiadali na pytanie 3, wskazując odpowiedź, że instytucja, która stara się o uprawnienia do nadawania określonych kwalifikacji rynkowych, powinna prowadzić działalność szkoleniową. Była to dla prowadzących spotkanie ważna informacja, gdyż na jej kanwie można było zachęcić uczestników do uważnego śledzenia prezentowanych treści, by mogli poznać dokładne i szczegółowe wymagania stawiane potencjalnym IC.

4.3. MODUŁ I. Kwalifikacja rynkowa w edukacji

4.3.1. Założenia i metody

W module I uczestnikom zaprezentowano definicję kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli oraz korzyści z ich funkcjonowania z perspektywy zarówno sektora edukacji, jak i samych nauczycieli. Celem było wskazanie dodatkowego charakteru takiej kwalifikacji wobec istniejących regulacji prawnych, lecz także zwrócenie uwagi, że jest ona potrzebna zawodowi, którego przedstawiciele funkcjonują w zmiennym, dynamicznym otoczeniu. W trakcie tej części akcentowano, że praca nauczyciela mocno opiera się na umiejętnościach miękkich i społecznych, kształtowanych poprzez praktykę, doświadczenie, wielogodzinne eksperymentowanie i samodzielne uczenie się, a rolą kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli jest potwierdzenie umiejętności nabywanych podczas pracy w szkole. Aby podkreślić rolę uczenia się nauczycieli i zdobywania nowych umiejętności, uczestnikom spotkania wyświetlono wywiad z panią Moniką Rokicką, nauczycielką w Turkusowej Szkole i Szkole Podstawowej w Warszawie. Nagranie przygotowano na potrzeby spotkań informacyjnych. O nauczycielce przeczytała członkini grupy projektowej w gazecie *Kurier Wawerski*, nr 17/305 z 1–15 września 2020 r. Wywiad prezentowany na łamach prasy miał zachęcać nauczycieli do podnoszenia kompetencji i przełożenia ich na konkretne osiągnięcia. Z tego względu nawiązano kontakt z nauczycielką, która okazała się osobą bardzo zaangażowaną w praktyczną realizację idei uczenia się przez całe życie i doskonalenia się w życiu zawodowym, a także przeprowadzono i nagrano z nią wywiad. Uzyskany materiał posłużył do przygotowania krótkiego filmu, którego wykonanie zlecono pracownikowi Zespołu Upowszechniania w IBE. Został on opatrzony transkrypcją oraz zaprezentowany uczestnikom w trakcie modułu I. Pani Monika Rokicka była głosem nauczyciela kreatora/innovatora, zainteresowanego zdobywaniem kolejnych kwalifikacji. Zwróciła ona uwagę na te obszary umiejętności, które warto zagospodarować kwalifikacjami rynkowymi. Podkreśliła również jedną z najistotniejszych cech ZSK, a mianowicie, że system ten umożliwia zdobywanie nowych kwalifikacji bez potrzeby spędzania czasu na szkoleniach, kursach itp.

Ostatnią część modułu I poświęcono przekazaniu uczestnikom informacji o wymogach wobec instytucji certyfikujących. Zaprezentowano także przykładowe instytucje, które mogłyby stać się IC dla kwalifikacji rynkowych w edukacji, by ułatwić uczestnikom ocenę własnej instytucji wobec przedstawionych wymogów.

W tej części również posłużono się prezentacją nagranych wywiadów, w którym przedstawiono doświadczenia instytucji (Związku Harcerstwa Polskiego) opisującej i certyfikującej kwalifikacje rynkowe. Tym razem uczestnicy wysłuchali wypowiedzi pani Joanny Skupińskiej, harcmistrzyni Związku Harcerstwa Polskiego, która brała czynny udział w opisywaniu kwalifikacji zgłoszonych przez ZHP. Zaprezentowała ona głos przedstawiciela podmiotu, który opisał już kilka kwalifikacji i przygotowuje kolejne opisy. Podkreśliła, że przygotowanie opisu nie jest procesem łatwym, wymaga sporego udziału własnej pracy. Jest to jednak początek drogi do tego, aby certyfikować kwalifikacje z symbolem PRK. Mimo dużego nakładu pracy podmiotu opisującego ZHP opisuje

i zgłasza kolejne kwalifikacje rynkowe do ZSK. Pani Joanna Skupińska zachęcała uczestników do podjęcia tego trudu i włączenia się w rozwój systemu kwalifikacji w Polsce. Zapewniła jednocześnie, że eksperci IBE wspierają podmioty na każdym etapie przygotowania i włączania kwalifikacji do ZSK, czego sama doświadczyła.

Moduł zakończył się podsumowaniem najważniejszych informacji i wniosków dotyczących tej części spotkania.

4.3.2. Przebieg

Następnie przedstawiono zagadnienie kwalifikacji rynkowych w edukacji i wyodrębniono ich najważniejsze cechy.

Kwalifikacje rynkowe w edukacji

- Są potwierdzeniem efektów uczenia się przydatnych w pracy nauczyciela, czyli dodatkowych umiejętności, które nabywa nauczyciel w toku swojej pracy i realizacji czynności zawodowych związanych z:
 - ➔ dydaktyką,
 - ➔ wychowaniem, opieką i innymi zadaniami statutowymi szkoły,
 - ➔ administracją i tworzeniem dokumentacji,
 - ➔ rozwojem zawodowym.
- Są efektem głosu środowiska, wynikają z potrzeb sektora oświaty. Odpowiadają więc na potrzeby potwierdzania i udokumentowania umiejętności zdobywanych przez nauczycieli podczas pracy w szkole.
- Dają możliwość uzupełnienia lub poszerzenia kwalifikacji nabytych w toku edukacji formalnej. Mogą zawierać podobne efekty uczenia się, co kwalifikacje zdobyte podczas studiów lub studiów podyplomowych, ale ich zakres może być, np.: węższy, bardziej specjalistyczny lub oparty na umiejętnościach praktycznych.
- Nie są przeznaczone tylko dla nauczycieli, czyli nie są ograniczone do jednej grupy zawodowej. Kieruje się je również do osób spoza obszaru oświaty, zainteresowanych daną kwalifikacją ze względu na potrzeby zawodowe, ale również z uwagi na realizowane pasje, hobby itd.

W dalszej części prezentacji wskazano kilka argumentów uzasadniających potrzebę włączenia do ZSK kwalifikacji rynkowych w edukacji.

Funkcjonowanie kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji jest korzystne dla systemu oświaty, a ich zalety przedstawiono poniżej.

Kwalifikacje rynkowe dla nauczycieli – korzyści dla systemu oświaty

- Odpowiadają na wyzwania przyszłości, w tym na zmiany społeczne i gospodarcze, co – jak pokazują ostatnie miesiące – jest niezwykle ważne w zawodzie nauczyciela. Dzięki temu będą one kształtowały wśród nauczycieli postawy sprzyjające innowacyjności. Z przeprowadzonego quizu podczas pierwszego dnia spotkań wynika, że uczestnicy postrzegają się w roli kreatora/inspiratora.
- Odpowiadają na potrzeby otoczenia – wykonywanie zawodu nauczyciela jest związane ze ścisłą współpracą z otoczeniem szkoły, tzn. z rodzicami, instytucjami otoczenia szkoły, pracodawcami. Relacje z otoczeniem mają ogromny wpływ na obraz nauczyciela. Dlatego też w kwalifikacjach zostaną również uwzględnione umiejętności związane z relacjami nauczycieli z otoczeniem szkoły.
- Ułatwiają rekrutację kadr nauczycielskich w szkołach – posiadanie wiarygodnym certyfikatem z symbolem PRK, który potwierdza dodatkowe umiejętności, pozwoli uzyskać przewagę nad kontrkandydatami podczas rekrutacji. Jest to też dodatkowe narzędzie dla rekrutujących dyrektorów, które może służyć selekcji na etapie rekrutacji i zapewni wybór najlepszych kandydatów.
- Służą doskonaleniu kadr edukacji, a w konsekwencji są czynnikiem podnoszącym jakość edukacji – dzięki możliwości wiarygodnego potwierdzania nabytych dodatkowych umiejętności nauczyciele budują, uzupełniają i wzbogacają swoje portfolio.

Przedstawione przykładowe argumenty uzasadniają potrzebę włączenia kwalifikacji dla nauczycieli do ZSK.

Następnie ukazano korzyści, jakie wynikają dla nauczycieli z funkcjonowania kwalifikacji rynkowych w edukacji.

Kwalifikacje rynkowe w edukacji – korzyści dla nauczycieli

- Zachęcają i inspirują do rozwoju zawodowego – dają możliwość potwierdzenia posiadanych już umiejętności. Stanowią szybką ścieżkę do zbudowania i wzbogacenia swojego portfolio na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od posiadanego stażu pracy. Pozwalają na ukierunkowanie własnego rozwoju. Powołano się na wyniki ankiety z pierwszego dnia spotkania, z której wynika, że uczestnicy widzą się w roli osoby doskonalącej swoje umiejętności.
- Stymulują otwartość na nowe wyzwania – co wiąże się z charakterem kwalifikacji, które będą odpowiadały na wyzwania przyszłości. Dzięki temu będą kształtowały umiejętność adaptacji do nowych, zmieniających się warunków.
- Wzmacniają poczucie własnej wartości, podnoszą satysfakcję z pracy i poczucie sprawstwa – nauczyciele często nie zdają sobie sprawy z tego, jak ogromny zasób umiejętności zdobywają podczas pracy w szkole. Dzięki kwalifikacjom rynkowym uzyskują potwierdzenie tych umiejętności wiarygodnym certyfikatem.
- Umożliwiają znalezienie satysfakcjonującej pracy, także poza instytucjami edukacji formalnej – takie certyfikaty mogą być wykorzystane na otwartym rynku pracy, gdzie doświadczenie zawodowe zdobyte w szkole może być atrakcyjne dla pracodawców i zwiększa możliwości zatrudnienia poza systemem oświaty. Kwalifikacje te mogą również ułatwić powrót do zawodu nauczyciela lub rozpoczęcie pracy w tym zawodzie osobom, które po studiach postanowiły pracować poza systemem edukacji. Kwalifikacje – dzięki możliwości odniesienia do ram kwalifikacji w różnych krajach – umożliwiają kontynuowanie kariery poza granicami naszego kraju. Obecnie na całym świecie w blisko 140 krajach trwają prace nad uporządkowaniem systemów kwalifikacji.

Przedstawiony zbiór zawiera kilka argumentów uzasadniających korzyści wynikające z włączenia kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli do ZSK. Uczestnicy zostali poproszeni o podzielenie się własnymi przemyśleniami dotyczącymi atutów tych kwalifikacji.

Wśród ich odpowiedzi można wyróżnić:

Wypowiedzi uczestników



„[kwalifikacje rynkowe] wpływają na podniesienie jakości edukacji [...] umożliwiają i ułatwiają wprowadzenie koniecznych zmian” (EW, 15.01.2021).

„[kwalifikacje rynkowe] ukierunkowują i porządkują kompetencje (zwłaszcza miękkie)” (AG, 27.01.2021).

„Pracodawca uzyskałby informację o realnym poziomie umiejętności z danego zakresu. Tak jak certyfikat językowy B2 daje konkretną informację o tym, na jakim poziomie ktoś opanował język, tak i inne certyfikaty dawałyby konkretne informacje o innych umiejętnościach. Dziś na przykład prawie każdy «jakoś» radzi sobie z obsługą komputera (TIK), a poziom tych umiejętności jest realnie bardzo różny i różnych obszarów dotyczy” (DŚ, 15.01.2021).

„Dla mnie zdobycie certyfikatu w ramach wybranych kwalifikacji rynkowych byłoby na pewno potwierdzeniem poziomu umiejętności i formą docenienia za wkład pracy i czasu poświęconego na ich uzyskanie” (DŚ, 15.01.2021).

„Cieszę się, że to nie tylko jest na terenie Polski, ale i za granicą. Bo nie trzeba za każdym razem tłumaczyć dokumentów” (MB, 8.01.2021).

„Dają poczucie pewności siebie, co w przypadku wielu nauczycieli jest kluczowe [...] pozwalają też na pewien uniwersalizm (np. humaniści mogą odnaleźć się na rynku szkolnictwa zawodowego)” (PM, 27.01.2021).

Po omówieniu korzyści wynikających ze zdobywania kwalifikacji rynkowych uczestnicy spotkania obejrżeli krótki wywiad z panią Moniką Rokicką o tym, jakie kwalifikacje są potrzebne nauczycielom i czy warto je zdobywać. Pani Monika Rokicka jest nauczycielką w Turkusowej Szkole i szkole podstawowej oraz posiada certyfikat Microsoft Innovative Educative Expert.

W dalszej części prezentacji przedstawiono przykłady kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli włączonych do ZSK oraz podmioty, które pełnią funkcję instytucji certyfikujących. Na podstawie ostatniego wówczas stanu (na koniec III kw. 2020 r.) w ZSK procedowano około 30 kwalifikacji rynkowych, które mogły zainteresować nauczycieli. Zadania instytucji certyfikującej zostały przedstawione uczestnikom spotkania w nagranej rozmowie z panią Joanną Skupińską, harcmistrzynią Związku Harcerstwa Polskiego, która brała czynny udział w opisywaniu i certyfikowaniu kwalifikacji zgłoszonych przez ZHP.

Następnie przedstawiono wymagania, które musi spełniać podmiot, aby otrzymać uprawnienia instytucji certyfikującej, oraz zaprezentowano procedurę nadawania

tych uprawnień. Zgodnie z przepisami Ustawy (art. 41 ust. 2) uprawnienia do certyfikowania danej kwalifikacji rynkowej może uzyskać każdy podmiot, który:

- zapewnia warunki organizacyjne i kadrowe umożliwiające przeprowadzenie walidacji zgodnie z wymaganiami dotyczącymi walidacji i podmiotów ją przeprowadzających, określonymi w obwieszczeniu ministra o włączeniu danej kwalifikacji rynkowej do ZSK;
- nie zakończył prowadzenia działalności gospodarczej lub ją zawiesił albo w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono jego upadłości;
- nie ma zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile był obowiązany do ich opłacania;
- w razie potrzeby spełnia dodatkowe warunki, jeżeli takie określono.

Istnieją dwie drogi uzyskania uprawnień do certyfikowania:

I. *Kwalifikacja zaprojektowana przez podmiot wnioskujący o nadanie uprawnień do certyfikowania tej kwalifikacji*

W przypadku kwalifikacji własnego projektu podmiot wnioskujący składa równolegle wnioski o włączenie kwalifikacji rynkowej oraz wnioski o nadanie uprawnień do certyfikowania. Po ogłoszeniu obwieszczenia o włączeniu danej kwalifikacji rynkowej do ZSK, MW informuje podmiot prowadzący ZRK o obszarach wniosku o nadanie uprawnień wymagających uzupełnienia. Następnie podmiot prowadzący ZRK wzywa podmiot wnioskujący do uzupełnienia wniosku oraz dokonania opłaty w wysokości 5545 zł. Potem następuje ocena formalna oraz merytoryczna wniosku, a na końcu wydanie decyzji administracyjnej.

II. *Kwalifikacja zaprojektowana przez inny podmiot niż wnioskujący o nadanie uprawnień do certyfikowania*

Podmiot wnioskujący może także uzyskać możliwość certyfikowania kwalifikacji rynkowej, której nie jest autorem, ale która funkcjonuje w ZSK lub dla której MW ogłosił nabór na IC. Po złożeniu wniosku o nadanie uprawnień do certyfikowania podmiot wnioskujący musi wnieść opłatę w wysokości 11 090 zł. Dalej następuje ocena formalna oraz merytoryczna wniosku, a na końcu wydanie decyzji administracyjnej.

W przypadku kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli instytucją certyfikującą mogą być zarówno:

- instytucje publiczne (państwowe/samorządowe), takie jak: uczelnie państwowe, placówki doskonalenia zawodowego, szkoły;
- instytucje niepubliczne, takie jak: firmy szkoleniowe, uczelnie prywatne, fundacje.

Warunkiem jest prowadzenie działalności gospodarczej i posiadanie odpowiedniego zaplecza kadrowego oraz materialnego.

Tematyka certyfikowania i zostania instytucją certyfikującą zainteresowała uczestników i na czacie prosili o szczegółowe informacje, zwłaszcza dotyczące konkretnych kwot płatności, czasu trwania poszczególnych etapów i całej procedury, lecz także zamieszczali swoje przemyślenia. Oto wybrane pytania i wypowiedzi uczestników.

Wypowiedzi uczestników



„Ile trwa i ile kosztuje włączenie kwalifikacji do rejestru?” (JS, 29.01.2021)

„Jak długo trwa proces nadawania uprawnień instytucji certyfikującej i włączania kwalifikacji. Przykładowo jak długo trwały takie procesy?” (KW, 29.01.2021)

„Z moich informacji – 30 dni na decyzję w trybie KPA, ale potem długo się czeka na podpisanie umowy z PZZJ” (JS, 29.01.2021)

„Czy Poradnia psychologiczno-pedagogiczna może zostać IC?” (ZK, 29.01.2021)

„Czy jest szansa, by szkoły były IC?” (HJ, 20.01.2021)

„Do kogo można się z tym zgłaszać? jestem metodykiem na uczelni wyższej” (KS, 20.01.2021)

„czy będą rozpatrywane zgłoszenia gdy organizacja dopiero planuje rozpoczęcie działalności gospodarczej?” (TB, 27.01.2021)

„Myślę, że powiatowe centra edukacji lub doskonalenia nauczycieli [byłyby dobrym IC]” (DŚ, 15.01.2021)

„Czy jest możliwe w obecnym stanie prawnych, aby placówka doskonalenia nauczycieli była instytucją certyfikującą kwalifikacje rynkowe?” (EN, 8.01.2021)

„Uczelnie prowadzące kształcenie nauczycieli odnoszą przygotowanie do odpowiednich standardów, zobowiązane są do uzyskania wymaganych efektów. Teorię łączy się z praktyką. Pięć lat studiów nie daje gwarancji posiadania odpowiednich wypracowanych umiejętności? Nauczyciele przechodząc kolejne stopnie kariery, uczestniczą w różnych szkoleniach, warsztatach, studiach. O co więc chodzi z IC?” (IŁ, 26.01.2021)

4.4. MODUŁ II. Wyniki przeglądu dotyczącego obszarów umiejętności w pracy nauczyciela

4.4.1. Założenia i metody

Dzięki modułowi I uczestnicy mogli zrozumieć, co jest istotą kwalifikacji rynkowej w edukacji, poznać korzyści, jakie może ona nieść, oraz wymogi stawiane instytucjom certyfikującym. Uczestnikom postawiono kolejne kluczowe pytanie: gdzie szukać inspiracji dla tematów kwalifikacji? Następnie zaprezentowano im autorsko przygotowaną przez zespół, na podstawie przeglądu badań oraz publikacji, planszą rolę społeczno-zawodowych, w których występują nauczyciele, a jej omówieniu towarzyszyło przypomnienie wyników ankiety przeprowadzonej dzień wcześniej. Uczestnicy zostali w niej poproszeni o to, by wybrali te role, z którymi najbardziej się utożsamiają. Nawiązanie do ról społeczno-zawodowych pełnionych przez nauczycieli było bardzo istotne, by na ich kanwie wprowadzić uczestników w temat obszarów umiejętności wykorzystywanych w pracy nauczyciela. Narracja, która towarzyszyła tej części, opierała się na trzech założeniach:

1. Logicznym przejściu od ról społeczno-zawodowych do obszarów umiejętności.
2. Zaprezentowaniu wyłonionych obszarów umiejętności w formie uporządkowanych wyzwań i uwarunkowań.
3. Wyłonieniu i przedstawieniu dla każdego obszaru wiązek czynności i umiejętności, które zyskują na znaczeniu i mogą stanowić potencjał na kwalifikacje.

Wyniki przeglądu miały być zaprezentowane w sposób możliwie przejrzysty, spójny i uporządkowany. Miały pokazać, jakie czynniki kształtują pracę nauczyciela oraz w jaki sposób zmieniają one profil umiejętności, szczególnie potrzebnych w tej pracy. Istotne jest więc, że w module nie chodziło o krytykę współczesnego nauczyciela i jego przygotowania zawodowego, lecz ukazanie wyzwań i trudności, przed którym stoją osoby wykonujące ten zawód. W tym kontekście podkreślano, jak ważna jest postawa uczenia się przez całe życie oraz świadome planowanie dalszego rozwoju zawodowego.

Każdy obszar podzielono na cztery rodzaje wyzwań. Wyzwania różniły się między sobą w zależności od typu obszaru umiejętności, np. obszar „Doradztwo zawodowe” podzielono na wyzwania związane: 1) ze sposobem funkcjonowania rynku pracy, 2) z miejscem doradztwa w szkole, 3) z postawami i zachowaniami młodzieży oraz 4) postawami i zachowaniami rodziców, z kolei np. w „Metodyce i diagnostyce nauczania” wyróżniono wyzwania związane: 1) z systemem edukacji, 2) ze zmianą pokoleniową, 3) z wyzwaniami cywilizacyjnymi, 4) z wykorzystaniem zasobów.

Każdemu wyzwaniu odpowiadały skonstruowane na potrzeby spotkania „drzewka” czynności i umiejętności, zyskujące na znaczeniu w pracy nauczyciela, które pozwalają odpowiadać wyzwaniom XXI w.

Nauczyciele byli zachęceni do aktywnego udziału w spotkaniu i proszeni o odnośnienie się do prezentowanych treści oraz uzupełnianie ich o własną perspektywę.

Ogólnie moduł II miał pokazać, w jak bardzo dynamicznym środowisku jest osadzony zawód nauczyciela, jak wiele angażuje różnorodnych umiejętności, często miękkich i społecznych, oraz zainspirować uczestników do refleksji nad tym, które z tych umiejętności stanowią potencjał do tego, aby opisać je jako kwalifikacje.

4.4.2. Przebieg przeglądu badań, szkoleń i projektów

Wyniki przeglądu badań, szkoleń oraz projektów ukierunkowanych na nauczycieli pokazały, jak wiele funkcji zawodowych jednocześnie pełnią nauczyciele, jak dużo różnorodnych i złożonych zadań zawodowych wykonują i jak niemało umiejętności jest im potrzebnych. W przeglądzie usystematyzowano główne obszary tych umiejętności oraz głównych czynników, które wpływają na pracę nauczyciela.

Z analizy jednoznacznie wynika, że nauczyciel to nie tylko osoba odpowiedzialna za przekazywanie wiedzy i jej egzekwowanie, ale również może być (i często jest) dla uczniów mentorem, może inspirować, kształtować postawy i zachowania uczniów i być dla nich autorytetem. Dla rodziców nauczyciel staje się partnerem, lecz także ekspertem, od którego mogą się dowiedzieć, jak dzieci się rozwijają, w jakich obszarach mają osiągnięcia, nad czym powinny pracować, ale również czym się interesują, jak funkcjonują w grupie czy w relacji z innymi dorosłymi. Dla społeczeństwa nauczyciel to zawód zaufania społecznego, kojarzący się z misją i realizacją ważnych celów społecznych. Dla wielu ludzi to jednak także zawód kreatywny, wymagający nieszablonowego myślenia, eksperymentowania i samodoskonalenia, przygotowywania rozmaitych narzędzi metodycznych, wspierających proces dydaktyczny. Trudno także pomijać role nauczycieli związanych z administracyjną pracą sprawozdawczą czy koordynacją różnych projektów i działań, które odbywają się w szkole.

W wyniku przeglądu zidentyfikowano pięć obszarów umiejętności uznanych za kluczowe dla pracy nauczycieli, które również zaprezentowano słuchaczom. Były to:

Rysunek 1. Obszary umiejętności nauczycieli – na podstawie przeglądu badań, szkoleń i projektów



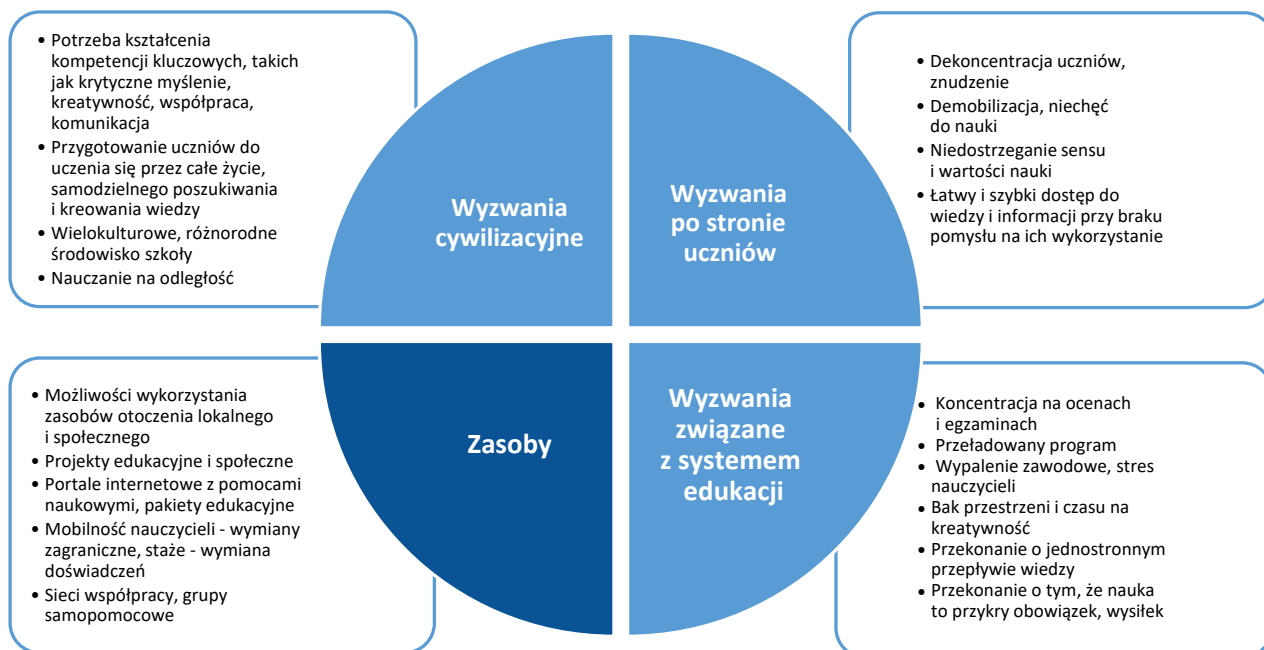
Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy blok umiejętności, a zarazem kluczowy, dotyczył obszaru „**Metodyka nauczania i diagnostyka**”. Każdy z wyróżnionych obszarów tematycznych

zaprezentowano w kontekście wyzwań, potrzeb, najczęściej pojawiających się zagadnień tematycznych, które odnotowano w trakcie przeprowadzania przeglądu. W przypadku tego obszaru skupiono się na czterech „plastrach”, odnoszących się do wyzwań cywilizacyjnych, wyzwań związanych z systemem nauczania i specyfiką współczesnej młodzieży oraz możliwości dotyczących wykorzystania zasobów. W kwestii zmian cywilizacyjnych kluczowe jest obecnie zapewnienie skutecznej edukacji zdalnej, lecz także szersze wykorzystanie technologii telekomunikacyjnych w procesie dydaktycznym. Istotne wydaje się również przygotowanie młodych ludzi do pracy w czasach gospodarki 4.0, ukształtowanie wśród nich kompetencji kluczowych oraz gotowości do uczenia się przez całe życie, w tym organizacji procesu tego uczenia oraz uczenia się samodzielnego bez pomocy i obecności nauczyciela. Z kolei w odniesieniu do postaw uczniów istotne wydaje się przewyciężenie ich poczucia bezsensu szkoły, braku motywacji, znużenia lekcjami i braku zaangażowania. Punkt ciężkości będzie trzeba przełożyć z umiejętności pozyskiwania informacji na umiejętność jej zweryfikowania, zrozumienia i wykorzystania. Decydujące będzie także położenie nacisku na naukę poprzez doświadczenie, eksperymentowanie także poza otoczeniem szkolnym. Od strony systemu edukacji dostrzeżono i omówiono wyzwania związane z przeładowaniem nauczycieli obowiązkami, ich wypaleniem zawodowym, częstymi zmianami regulacji. Mimo że świat się zmienia, sposób egzekwowania wiedzy i wymogi stawiane nauczycielom w tym zakresie (porównywalność wyników, orientacja na wiedzę, zapamiętywanie informacji etc.) nie pozostawiają wiele przestrzeni na możliwości eksperymentowania w edukacji i wykorzystania innych form uczenia, nawet jeśli przyczyniłyby się do lepszego funkcjonowania dzieci i młodzieży w dorosłym życiu. Równoległe z wciąż rosnącymi wymogami pojawiają się nowe zasoby i możliwości, które warto wykorzystywać w procesie dydaktycznym, związane z możliwością włączania otoczenia szkoły w realizację jej zadań, wykorzystywania metod i narzędzi opracowywanych i udostępnianych przez różnego rodzaju instytucje formalne i nieformalne, portale oświatowe czy możliwość realizacji własnych projektów, w tym innowacji edukacyjnych.

Zaprezentowana uczestnikom plansza wyzwań i zasobów (patrz rys. 2) pozwoliła na opisanie kilku przykładowych czynności i umiejętności zawodowych potrzebnych w pracy nauczyciela, które uznano za szczególnie przyszłościowe w obszarze „Metodyka i diagnostyka”.

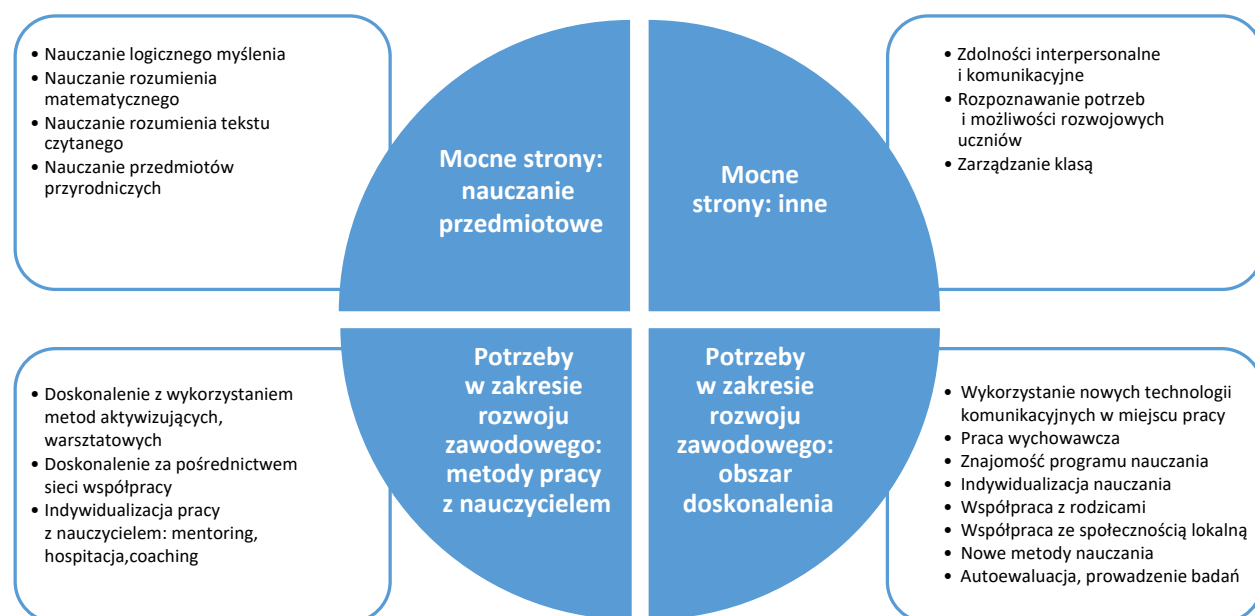
Rysunek 2. Umiejętności w obszarze „Metodyki i diagnostyki”



Źródło: opracowanie własne.

Uczestnicy zwrócili uwagę, że w obecnych czasach pojawiły się kwestie, które są bardzo istotne i coraz powszechniejsze, a nie ma odpowiednich do nich rozwiązań metodycznych i diagnostycznych. Wymieniono tu „metodyk[ę] nauczania na odległość, nauczanie problemowe, projektowe” (GŚ, 8.01.2021), „projektowanie uniwersalne [a także] prac[ę] z klasą zróżnicowaną pod względem potrzeb edukacyjnych uczniów” (EN, 8.01.2021) oraz „prac[ę] z uczniem uzdolnionym” (SM, 8.01.2021), „jak i także z takim, którym potrzebuje więcej uwagi” (MB, 8.01.2021).

Rysunek 3. Umiejętności w obszarze „Rozwoju zawodowego”



Źródło: opracowanie własne.

Kolejny obszar prezentowany słuchaczom to **„Rozwój zawodowy nauczycieli”** (patrz rys. 3 i 4). Jest to obszar kompetencji szczególnie istotny dla osób, które pełnią funkcję doradców metodycznych nauczycieli, zajmują się ich szkoleniem czy tutoringiem, ale wiele z prezentowanych w tym zakresie treści ma charakter uniwersalny. Z przeprowadzonych badań i analiz wynika, że mocną stroną nauczycieli są umiejętności związane z wykładanymi przedmiotami oraz z nauczaniem takich kluczowych kompetencji, jak logiczne myślenie, przeprowadzanie operacji matematycznych czy czytanie ze zrozumieniem. Nauczyciele doceniają też swoje kompetencje komunikacyjne, interpersonalne i diagnostyczne. Z kolei potrzeby nauczycieli najczęściej dotyczą metod pracy wychowawczej, twórczego i angażującego uczniów wykorzystania technologii informacyjnych podczas lekcji, zagadnień związanych z indywidualizacją pracy, zwłaszcza w kontekście pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach, a także aspekty związane z budowaniem relacji z rodzicami i reprezentantami otoczenia szkoły. Istotne okazały się także czynności związane z samodoskonaleniem, takie jak prowadzenie badań autoewaluacyjnych. Z kolei preferowane formy doskonalenia to dla nauczycieli wszelkie metody aktywizujące oraz zindywidualizowane, dopasowywane do potrzeb i specyfiki konkretnego nauczyciela, takie jak mentoring, coaching czy superwizja.

Uczestnicy zauważyli, że szczególną kwestią jest „wspieranie kooperatywnego uczenia się [oraz] współprowadzenie zajęć z innym nauczycielem (np. tzw. wspomagającym)” (EN, 8.01.2021).

Z przedstawionej listy mocnych stron i potrzeb wyprowadzono czynności, które uznano za szczególnie istotne w obszarze wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli. Niektóre z nich są charakterystyczne dla pracy osób, które zajmują się wspieraniem doskonalenia zawodowego nauczycieli – coachów, metodyków.

Zauważono, że na powyższym diagramie zabrakło: „korzysta z wyników badań naukowych” (EN, 8.01.2021).

Trzeci obszar kompetencji to **„Wychowanie i profilaktyka”** (patrz rys. 5 i 6). Tutaj również zebrano najbardziej istotne wyzwania i zagadnienia, które wybrzmiewają w dyskusji na temat współczesnej roli wychowawczej nauczyciela. Od strony rozwoju psychospołecznego ucznia zwrócono uwagę na potrzebę pracy nad adekwatną samooceną uczniów, ich motywacją i zaangażowaniem w wykonywane prace oraz braniem za siebie odpowiedzialności. Podniesiono także kwestię przygotowania młodego pokolenia do samodzielnych i świadomych decyzji oraz oparcie ich na ważnych i uniwersalnych wartościach. Niebawem istotne okazały się wyzwania związane z przygotowaniem dzieci do funkcjonowania w relacjach i społeczeństwie, w tym umiejętność komunikowania się, rozwiązywania konfliktów, szacunku i tolerancji dla odmienności o różnym charakterze. W obszarze tym mieściły się także zagadnienie związane z integracją i włączeniem w proces edukacyjny dzieci z niepełnosprawnościami. Kolejny przedstawiony „plaster” dotyczył uświadamiania i przygotowywania młodzieży na wyzwania XXI w., takie jak konieczność uczenia się przez całe życie, pracy w zmiennych i niestabilnych warunkach czy weryfikowania wiadomości i treści pobieranych z różnych źródeł. Istotny element to także kształtowanie proekologicznej postawy oraz wspierania kompetencji potrzebnych w cyfrowym świecie. Ostatni „plaster” zawierał tematy i zagadnienia dotyczące zdrowia dzieci i młodzieży, w szczególności związanego z niską

aktywnością fizyczną, niehigienicznym trybem życia czy narażeniem na problemy i zaburzenia psychiczne.

Rysunek 4. Czynności i umiejętności w obszarze „Rozwoju zawodowego”



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 5. Umiejętności w obszarze „Wychowania i profilaktyki”

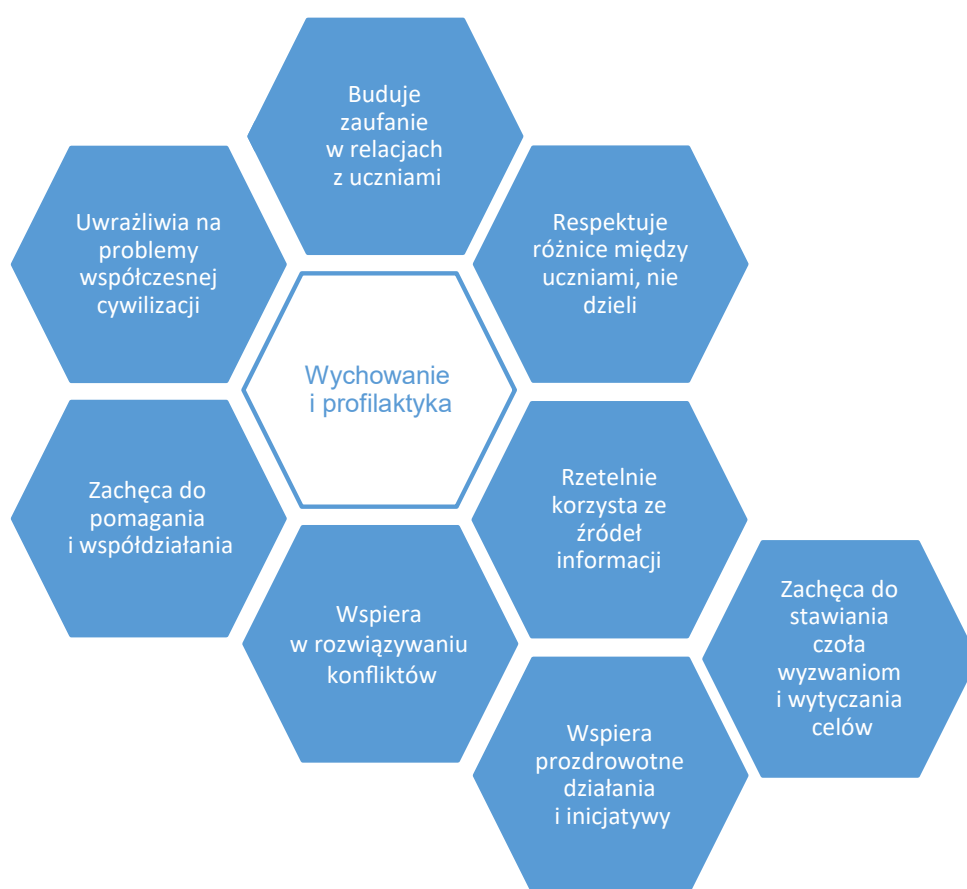


Źródło: opracowanie własne.

Zapytawszy uczestników, który z przedstawionych „plastrów” obszaru trzeciego – „Wychowanie i profilaktyka” – wymaga wzmocnienia kwalifikacjami rynkowymi, otrzymano odpowiedzi: „relacje” (DS, 8.01.2021), „psychologi[a] emocjonaln[a]” (SM, 8.01.2021) oraz zauważono, że „ważne też jest budowanie u uczniów postaw akceptujących różnorodność, budowanie klimatu sprzyjającego włączeniu społecznemu wszystkich uczniów” (EN, 8.01.2021).

Na kanwie zaprezentowanej planszy wyzwań i zagadnień wyłoniono czynności, które uznano za przyszłościowe i ważne do realizacji zadań zawodowych w obszarze „Wychowanie i profilaktyka”.

Rysunek 6. Czynności i umiejętności w obszarze „Wychowania i profilaktyki”



Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując ten obszar uczestnicy zwrócili uwagę, że „żeby pisać o relacjach należy według mnie zacząć traktować uczniów podmiotowo w systemie” (PW, 8.01.2021), „zgadzam się z wpisaniem o podmiotowości uczniów – tylko wtedy będziemy ich wspierać w podejmowaniu odpowiedzialności za swoje uczenie się i jego efekty; tylko muszą wiedzieć jak się skutecznie uczyć” (EN, 8.01.2021). Było też odniesienie do pandemii: „Problemy psychiczne dzieci, młodzieży ale i dorosłych są bardzo ważne. Niestety pandemia pogorszyła sytuację :”(MB, 8.01.2021).

Czwarty zaprezentowany obszar zbierał i porządkował umiejętności związane z prowadzeniem doradztwa zawodowego w szkole („Doradztwo zawodowe”,

patrz rys. 7 i 8). Planszę wyzwań podzielono na cztery obszary dotyczące: rynku pracy, organizacji szkoły, rodziców oraz młodzieży. W przypadku rynku pracy istotny jest fakt, że zapotrzebowanie na kompetencje, kwalifikacje i zawody zmienia się na tyle dynamicznie, że obecne pokolenie dzieci i młodzieży będzie szukało pracy w profesjach, które nie są współcześnie jeszcze znane. Wobec tego bardziej niż precyzyjna wiedza o zawodach przydaje się umiejętność obserwowania rynku pracy, śledzenia trendów oraz aktualizowania wiedzy na jego temat. Oprócz tego trzeba mieć świadomość istnienia wielu form zatrudnienia, które mogą także nieść korzyści i możliwości. Z istotnych zmian na rynku pracy kluczowa staje się powszechnie dająca się zaobserwować cyfryzacja, która wymusza zmianę profilu kompetencyjnego – odsłania potrzebę stałego uczenia się, dostosowywania do nowych technologii czy sposobu organizacji pracy, a często także odpowiedniego łączenia wiedzy i umiejętności z kilku dyscyplin. W zakresie organizacji doradztwa w szkole zauważalne jest traktowanie go marginalnie, a często nastawienie do niego jest nieprzychylnie. Nie jest ono ujęte programem, nie przewiduje ocen, zajęcia z doradztwa mają charakter nieobowiązkowy, a nauczyciele pełniący tę funkcję nie są dodatkowo wynagradzani. Kluczowa okazuje się zwłaszcza koordynacja doradztwa w systemie szkolnym i włączenie w te działania dyrektora, innych nauczycieli, pedagogów, psychologów. Istotną czynnością staje się zainicjowanie konsultacji oraz wypracowanie systemowych praktyk wymieniańia, zbierania i porządkowania informacji o osiągnięciach i zainteresowaniach uczniów oraz wykorzystywania ich do celów diagnostycznych i doradczych.

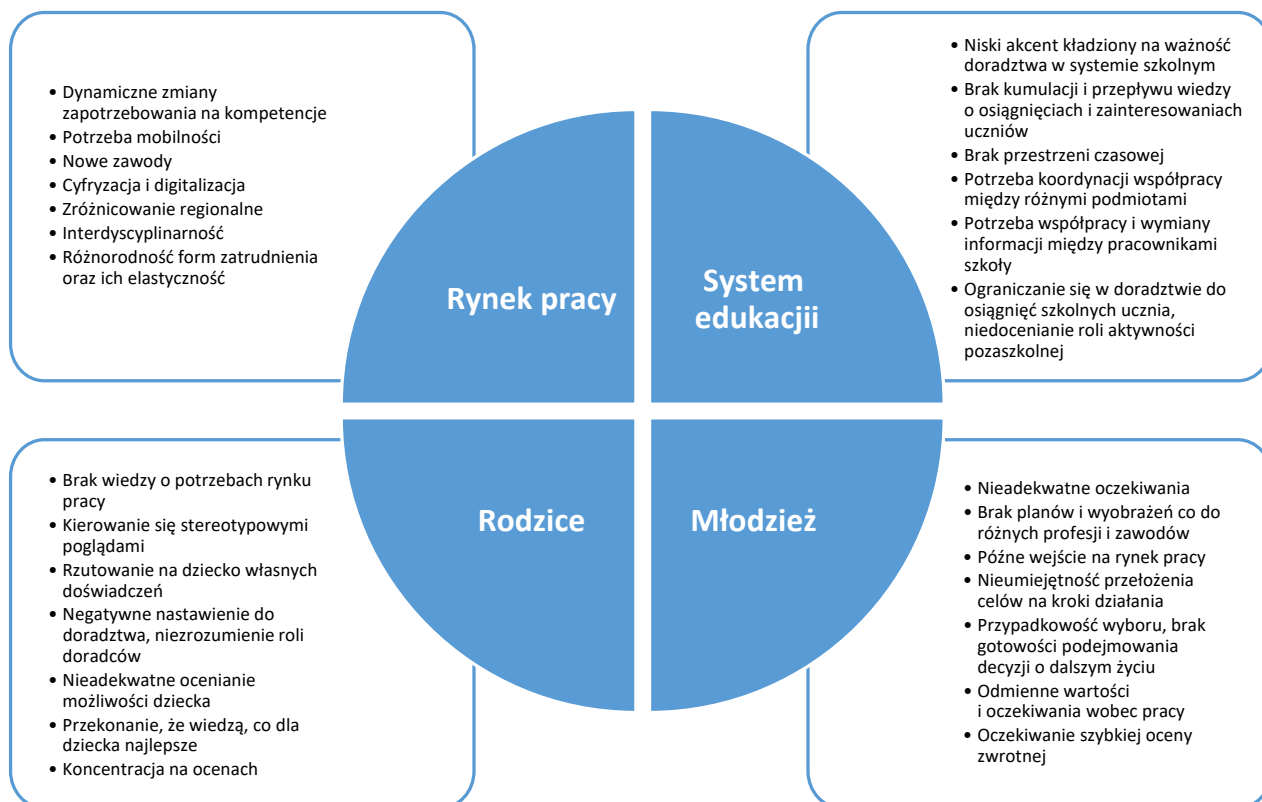
Następnym istotnym zagadnieniem jest brak sprawdzonych narzędzi doradztwa zawodowego – osoby pełniące funkcję doradców muszą same eksperymentować, poszukiwać inspiracji i nowych rozwiązań oraz samodzielnie opracowywać materiały do pracy z uczniem. Ponadto warto podkreślić, że wyzwaniem dla doradców jest wyjście w prowadzonych czynnościach poza środowisko szkoły – uczniowie nie powinni być diagnozowani jedynie na podstawie wyników szkolnych, ale warto poznać lepiej ich zainteresowania i dodatkową aktywność oraz ich bardzo zindywidualizowane sposoby uczenia się i zdobywania doświadczenia.

Kolejne wyzwania dotyczą sposobu myślenia i funkcjonowania współczesnej młodzieży. Z badań wyłania się obraz młodego pokolenia, które opóźnia swoje pierwsze zetknięcie z rynkiem pracy, nie ma kompetencji do samodzielnego podejmowania dojrzałych i świadomych decyzji co do swojej dalszej drogi edukacyjnej czy zawodowej. Często także młodzi ludzie mają nierealne oczekiwania wobec pracy i nie potrafią przełożyć nazw stanowisk na konkretne czynności zawodowe, które trzeba podjąć. Ponadto zwracają uwagę zasadnicze różnice w podejściu do pracy między obecnymi dorosłymi a młodym pokoleniem. To ostatnie jest bardziej asertywne (niekiedy roszczeniowe), ukierunkowane na samorealizację, lecz także na zachowanie równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. Rozmijanie się wartości i postaw wobec pracy może sprzyjać nieporozumieniom i frustracji dla obu stron w procesie doradztwa.

Ostatni „plaster” dotyczy współpracy w zakresie doradztwa zawodowego z rodzicami. Tutaj zwraca uwagę, że rodzice mają największy wpływ na decyzje edukacyjne i zawodowe dzieci, choć przeważnie nie mają aktualnej i rzetelnej informacji o wymogach rynku pracy i zwykle ich decyzje opierają się na własnych doświadczeniach czy przekonaniach, które mogą nie znaleźć uzasadnienia w obecnych

realiach. Rodzice często nie doceniają znaczenia kompetencji miękkich i społecznych, przykładając nadmierną uwagę do osiągnięć dzieci w zakresie wiedzy przedmiotowej, przez co niechętnie patrzą na działalność społeczną, wolontariat czy harcerstwo. Nie zawsze są też gotowi do współpracy ze szkołą w tym zakresie, założywszy, że najlepiej znają swoje dziecko i wiedzą, co dla niego dobre.

Rysunek 7. Umiejętności w obszarze „Doradztwa zawodowego”



Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie zaprezentowanych wyzwań i trudności przygotowano schematy z wyłonionymi czynnościami i umiejętnościami mieszczącymi się w obszarze doradztwa zawodowego.

Doradztwo zawodowe było tematem, który szeroko komentowano i dostrzegano w nim obszar wymagający dużych zmian. Dostrzegano niewystarczające kompetencje osób pełniących role doradców zawodowych: „doradcy zawodowi powinni być dobrze przygotowani do wspierania w podejmowaniu decyzji zawodowych u uczniów, którzy doświadczają jakichś ograniczeń np. z uwagi na stan zdrowia czy niepełnosprawność; pomagać szukać ich mocnych stron, możliwości odnalezienia się na rynku pracy” (EN, 8.01.2021); „A niestety mają trudność z tym” (MB, 8.01.2021); „Szkolnictwo powinno być nastawione na praktyczne podejście do rynku pracy” (JB, 29.01.2021); „Doradca zawodowy to powinien być praktyk, posiadający własną firmę, który pokazuje zasady działania i prowadzenia przedsiębiorstwa” (SM, 8.01.2021).

Rysunek 8. Czynności i umiejętności w obszarze „Doradztwa zawodowego”



Źródło: opracowanie własne.

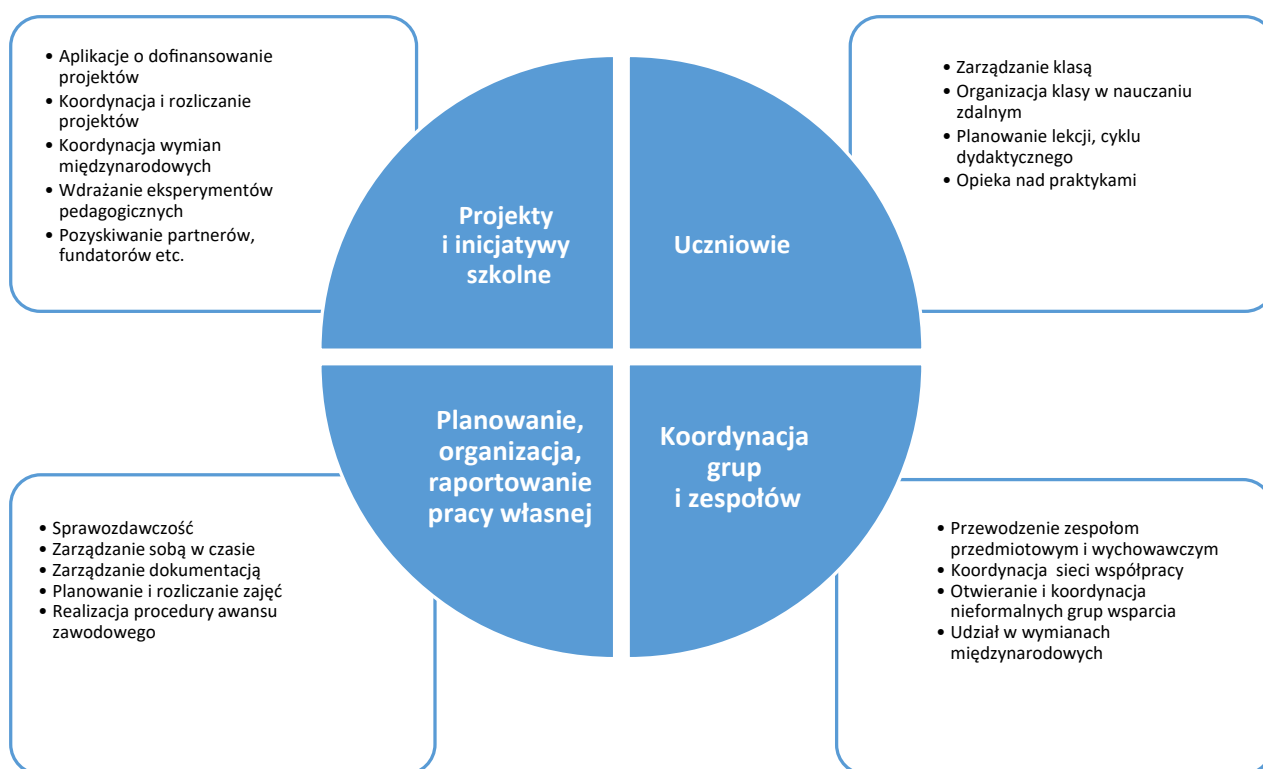
Powszechnie twierdzono, że „System edukacji i jego problemy «źle» odpowiada na wyzwania cywilizacyjne ale jednocześnie silnie wpływa na zachowania i postawy nauczycieli [...]. Bardzo szeroki katalog spraw i kompetencji , które byłyby przydatne w pracy światłego nauczyciela – cz relane do rozwoju w systemie edukacji, takim , jaki jest” (ZK, 29.01.2021); „Potwierdzam – jestem doradcą od 14 lat i dzieci są bardzo zagubione” (MP, 29.01.2021).

Zauważono, że obecnie rola doradcy jest niedoceniana przez uczniów, ale też przez szkołę: „doradztwo rzeczywiście jest traktowane przez młodzież jako zło konieczne bo to jest 9 lekcja danego dnia” (AS, 8.01.2021); „Samoświadomość i przygotowanie do zmian, na to kładę nacisk. To prawda, szkoły często podchodzą do tego «by-leby było w dokumentach»” (MP, 29.01.2021), co skwitowano ze smutkiem: „Trafne zdiagnozowanie problemów doradztwa zawodowego, problem jednak polega na tym , jak to zmieniać, pracuję nad tym od 20 lat, ale efekty w skali systemu sa trudno zauważalne” (ZK, 29.01.2021) i potwierdzone przez drugą osobę: „Tak, system nie pomaga, dyrektorzy często traktują doradztwo, jak dodatkowy problem, a nie wartość dla swoich uczniów. [...] Ale warto się przebić «kropla drąży skałę»”, która jednak dostrzegła sens starań o poprawę jakości pracy i postrzegania doradcy zawodowego. Jej rozmówca też próbował optymistycznie patrzeć w przyszłość, ponieważ zauważył: „Idea i założenia sytemowego doradztwa zawodowego jest słuszna, procesy uczenia, edukacyjne powinno byc silniej zintegrowane

z z wyzwaniami kompetencyjnymi, np. rozwijanie kompetencji kluczowych, metody projektowe, interdyscyplinarność, itp.”

Wielokrotnie podkreślano, jak ważne jest docenienie roli doradztwa zawodowego i jego znaczenia dla ludzi: „doradztwo zawodowe to proces a liczba godzin w szkole jest nieadekwatna do potrzeb uczniów” (AO, 29.01.2021) oraz zauważono, że nie dotyczy ono wyłącznie młodzieży: „Ogromnego znaczenia nabiera obecnie doradztwo zawodowe całonocne” (JGK, 3.02.2021).

Rysunek 9. Umiejętności w obszarze „Planowania i organizacji w szkole”



Źródło: opracowanie własne.

Ostatni piąty obszar to „**Planowanie i organizacja w szkole**” (patrz rys. 9 i 10). Jednym z takich obszarów, który wysuwał się na pierwszy plan, była tematyka związana z aplikacją o środki finansowe na realizację projektów, np. Erasmus, a następnie ich koordynacja, rozliczanie i raportowanie czy w końcu pozyskiwanie partnerów i fundatorów. Na uwagę zwracają takie zagadnienia, jak uczestnictwo w wymianach międzynarodowych czy wdrażanie eksperymentów pedagogicznych. W ramach tego obszaru uwzględniono temat związany z planowaniem pracy i zarządzaniem w odniesieniu do uczniów, co szczególnie zyskało na znaczeniu w trakcie epidemii, kiedy wykorzystanie różnych narzędzi do tego, aby odtworzyć warunki pracy w szkole, okazało się potężnym wyzwaniem logistycznym i często wymuszało wejście w nowy zakres kompetencji. Z planowaniem, organizacją i koordynacją łączy się także funkcja szkolnego doradcy zawodowego czy kierownika szkolenia praktycznego w szkolnictwie zawodowym. Kolejny „plaster” to

przewodzenie i uczestnictwo w zespołach przedmiotowych, wychowawczych czy uruchamianie i koordynowanie nieformalnych grup wsparcia na poziomie szkolnym lub pozaszkolnym, co również wymagało umiejętności planistycznych, organizacyjnych i zarządczych. Ten blok można podsumować stwierdzeniem, że przy tak ogromnej liczbie zajęć i obowiązków z różnych zakresów kluczowe okazały się organizacja pracy własnej i zarządza sobą w czasie. Jak pokazują wyniki analiz, z których korzystano podczas przeglądu, większość nauczycieli deklaruje, że wiele czasu pochłaniają im zadania typowo administracyjne związane z prowadzeniem dokumentacji, w tym sprawozdawczość.

Omówione wcześniej zagadnienia i wyzwania posłużyły do przygotowania mapy przyszłościowych i kluczowych czynności, które wykonują nauczyciele i które pozwalają im nabywać i rozwijać wiele umiejętności przydatnych w ramach wykonywanego zawodu oraz na otwartym rynku pracy.

Rysunek 10. Czynności i umiejętności w obszarze „Planowania i organizacji w szkole”



Źródło: opracowanie własne.

4.4.3. Konsultacje tematów potencjalnych kwalifikacji rynkowych

Postanowiono sprawdzić, czy nauczyciele w zaprezentowanych tematach dostrzegają potencjał na kwalifikacje. W związku z tym przeprowadzono krótką ankietę za pomocą narzędzia, które jest wbudowane w platformę ClickMeeting. Ankieta zawierała zestaw umiejętności z różnych obszarów, które były wcześniej

prezentowane słuchaczom. Zadaniem uczestników było wybranie maksymalnie trzech, w których widzą największe możliwości na opisanie kwalifikacji. Dzięki temu ćwiczeniu można było stworzyć ostateczną listę preferowanych tematów kwalifikacji rynkowych w edukacji.

Propozycje tematów potencjalnych kwalifikacji

1. Przygotowanie uczniów do samodzielnego uczenia się
2. Zarządzanie klasą
3. Stosowanie metod angażujących ucznia w nauczaniu
4. Stosowanie różnych metod pracy z uczniami w doradztwie zawodowym
5. Indywidualizacja procesu nauczania (praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych)
6. Wspieranie prozdrowotnych działań i inicjatyw w szkole
7. Twórcze korzystanie z rozwiązań nowych technologii w nauczaniu
8. Współpraca z rodzicami
9. Planowanie i wdrażanie projektów edukacyjnych
10. Zarządzanie dokumentacją szkolną
11. Superwizja koleżeńska
12. Współpraca z otoczeniem (np. pracodawcami)

Tabela 7. Zmiany kwestionariusza ankiety „Propozycje tematów poszczególnych kwalifikacji”

Propozycje tematów potencjalnych kwalifikacji
<p>Początkowa lista wyboru przygotowana na spotkanie 7.01.2021 r:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przygotowanie uczniów do samodzielnego uczenia się • Zarządzanie klasą • Stosowanie metod angażujących ucznia w nauczaniu • Indywidualizacja procesu nauczania • Wspieranie prozdrowotnych działań i inicjatyw w szkole • Stosowanie różnych metod pracy z uczniami w doradztwie zawodowym • Twórcze korzystanie z rozwiązań nowych technologii w nauczaniu • Współpraca z rodzicami • Planowanie i wdrażanie projektów edukacyjnych • Zarządzanie dokumentacją szkolną

<p>Na spotkaniu 12.01.2021 r. poszerzono ją o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superwizję koleżeńską • Współpracę z otoczeniem
<p>Na spotkaniu 19.01.2021 r. poszerzono ją o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracę w zróżnicowanym zespole klasowym • Prowadzenie wywiadu w doradztwie zawodowym • Diagnostykę w doradztwie zawodowym

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

Z wyników ankiety wynika, że najczęściej wskazywaną propozycją tematu było „Przygotowanie uczniów do samodzielnego uczenia się” (55,98%). Na kolejnych miejscach znalazły się: „Twórcze korzystanie z rozwiązań nowych technologii w nauczaniu” (45,45%), „Stosowanie metod angażujących ucznia w nauczaniu” (37,32%), „Współpraca z otoczeniem” (27,88%) oraz „Diagnostyka w doradztwie zawodowym” (24,81%).

Tabela 8. Propozycje tematów potencjalnych kwalifikacji – procent wskazań

Propozycje tematów potencjalnych kwalifikacji	Procent wskazań
Przygotowanie uczniów do samodzielnego uczenia się	55,98%
Zarządzanie klasą	15,79%
Stosowanie metod angażujących ucznia w nauczaniu	37,32%
Indywidualizacja procesu nauczania	31,58%
Wspieranie prozdrowotnych działań i inicjatyw w szkole	12,44%
Stosowanie różnych metod pracy z uczniami w doradztwie zawodowym	18,66%
Twórcze korzystanie z rozwiązań nowych technologii w nauczaniu	45,45%
Współpraca z rodzicami	24,88%
Planowanie i wdrażanie projektów edukacyjnych	25,36%
Zarządzanie dokumentacją szkolną	10,53%
Superwizja koleżeńska	18,18%
Współpraca z otoczeniem	27,88%
Praca w zróżnicowanym zespole klasowym	14,29%
Prowadzenie wywiadu w doradztwie zawodowym	9,02%
Diagnostyka w doradztwie zawodowym	24,81%

Źródło: opracowanie własne.

Poproszono również uczestników spotkania o wymienienie innych tematów potencjalnych kwalifikacji, jeśli je dostrzegają. Pojawiły się wówczas na czacie zagadnienia ogólne, ale też bardzo szczegółowe.

Wypowiedzi uczestników



„rozpoznawanie potrzeb w zakresie pracy z uczniami i rodzicami z punktu widzenia dostępności procesu kształcenia dla wszystkich uczniów, zapobiegania niepowodzeniom szkolnym, doskonalenia zawodowego itp.” (EN, 8.01.2021)

„praca z uczniem z dysfunkcjami społecznymi” (AL, 8.01.2021)

„Projektowanie uniwersalne zajęć edukacyjnych uwzględniające różne potrzeby edukacyjne uczniów” (EN, 8.01.2021)

„Prowadzenie ewaluacji wewnętrznej” (RS, 8.01.2021)

„Koorynowanie działań w szkole w zakresie rozpoznawania potrzeb rozwojowych i edukacyjnych uczniów oraz realizacji wsparcia” (EN, 8.01.2021)

„Tablice interaktywne na codzień w przedszkolu” (EK, 13.01.2021)

„Superwizja koleżeńska i specjalistyczna” (EN, 8.01.2021)

„korzystanie z aplikacji w nauczaniu” (AJ, 13.01.2021)

„Wykorzystanie narzędzi MS w nauczaniu” (MR, 13.01.2021)

„Tworzenie lekcji w oparciu o platformy edukacyjne”, „ECDL w nauczaniu zawodowym” (WZ, 13.01.2021)

„Sprawdzian umiejętności w oparciu o platformę” (GK, 13.01.2021)

„Nawiązywanie relacji z lokalnym rynkiem pracy do prowadzenia warsztatów i praktyk zawodowych” (PM, 20.01.2021)

„komunikowanie się z uczniami motywujące do uczenia się” (EWJ, 15.01.2021)

„Odpowiedzialność nie tylko za siebie, ale za wychowanka (można odwołać się do Ingardena). Brakuje mi aspektu etycznego, kompetencji praktyczno-moralnych (Kwaśnica)” (IŁ, 26.01.2021)

„prawo dla nauczycieli, zagadnienia legislacyjne” (MS, 26.01.2021)

„Organizacja czasu nie tylko w zakresie rozwoju, ale w ogóle w zakresie działalności zawodowej – to potrzebne i brakuje” (AG, 27.01.2021)

„rozwój kompetencji kluczowych”, „praca z osobami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi” (MP, 29.01.2021)

„To jest to, co ja chciałabym propagować – wykorzystywanie coachingu w pracy z uczniem i rodzicami” (CD, 27.01.2021)

„w zdrowiu i profilaktyce brakuje niepełnosprawności/dysfunkcji rozwojowych, w kontekście idei edukacji włączającej to istotne” (MK, 27.01.2021).

Zgłoszone propozycje uczestników wydawały się przemyślane i wynikały z ich osobistych doświadczeń: „Brakuje łączenia programów nauczania w struktury interdyscyplinarnych programów nauczania przedmiotowego” (PM, 20.01.2021).

Jeden z uczestników napisał też: „Zdecydowanie brakuje mi tutaj obszaru komunikacji z rodzicami/opiekunami” (AG, 27.01.2021), który najwidoczniej nie zwrócił uwagi, że podobne stwierdzenie pojawiło się wcześniej („Współpraca z rodzicami”) lub też miał na myśli coś podobnego, ale innego.

Pojawiła się też uwaga dotycząca zaproponowanej kwalifikacji rynkowej dla nauczycieli, która wydaje się warta rozpatrzenia: „Superwizja koleżeńska nie brzmi dobrze :) Po polsku kojarzy się mniej z opieką i wspieraniem, a bardziej z nadzorem i rozliczaniem” (DŚ, 15.01.2021). Jednocześnie inny uczestnik zareagował entuzjastycznie: „O mamo! Superwizja w szkole! Dzięki!”. Wskazuje to na trafienie w zagadnienie ważne, choć może powinno być inaczej zatytułowane.

Ankieta oraz wypowiedzi osób biorących udział w seminarium pokazują, że kwalifikacje rynkowe w edukacji są potrzebne i mają szansę wspomóc pracę nauczycieli w różnych obszarach.

Na koniec modułu II podsumowano wnioski płynące z przeglądu oraz wyniki ankiety skierowanej do uczestników.

4.5. MODUŁ III. Propozycje kwalifikacji rynkowych w edukacji

4.5.1. Założenia i metody

Moduł III, najbardziej praktyczny, miał zamykać spotkanie, pokazując uczestnikom, jak będą pracować nad opisem kwalifikacji, gdy zdecydują się na współpracę z IBE. Prowadząca omówiła z uczestnikami najistotniejsze pola formularza opisu kwalifikacji rynkowych. Wyjaśniono znaczenie i cel każdego z nich i zaprezentowano pytania ukierunkowujące, które warto sobie zadać w toku pracy nad poszczególnymi elementami opisu kwalifikacji. Przytoczono przykładowe zapisy w poszczególnych polach, które pojawiają się w kwalifikacji włączonej do ZSK, wykorzystując w tym celu kwalifikacje rynkowe najbliższe sektorowi edukacji, tak aby uczestnicy mogli lepiej zrozumieć zawartość pól i odnieść je do specyfiki pracy nauczyciela.

Formularz opisu kwalifikacji rynkowej składa się z kilkunastu pól, które są przydatne na różnych etapach włączania i funkcjonowania kwalifikacji. Na potrzeby prezentacji wybrano cztery z nich, które pozwoliły uczestnikom spotkania zrozumieć ideę i znaczenie opisu kwalifikacji. Były to następujące pola: „Nazwa kwalifikacji”, „Zapotrzebowanie na kwalifikację”, „Grupy osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji” oraz „Poszczególne efekty uczenia się w zestawach”. Po czterech pierwszych spotkaniach, ze względu na ograniczenia czasowe, zmniejszono liczbę prezentowanych pól do trzech. Zrezygnowano z przedstawiania informacji o polu: „Grupy osób zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji”, lecz na zakończenie

modułu dodano ćwiczenie ilustrujące różnicę między efektami uczenia się a kryteriami weryfikacji.

Na pierwszym spotkaniu omówiono przykład kwalifikacji rynkowej na podstawie kwalifikacji zgłoszonej przez Związek Harcerstwa Polskiego „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi”. Na kolejnych spotkaniach jako przykład posłużyła kwalifikacja zgłoszona przez SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych”. Przedstawiano poszczególne pola opisu oraz wygląd formularza w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji.

4.5.2. Przebieg

Pierwszym prezentowanym polem była „**Nazwa kwalifikacji**”, która jest widoczna w ZRK i umieszczana na dokumencie potwierdzającym uzyskanie kwalifikacji.

Nazwa kwalifikacji (jeśli to możliwe) powinna:

- jednoznacznie identyfikować kwalifikację,
- różnić się od nazw innych kwalifikacji,
- różnić się od nazwy zawodu, stanowiska pracy, tytułu zawodowego, uprawnienia,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,
- być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. prowadzenie, gromadzenie, przechowywanie.

Podczas prac nad opisem kwalifikacji często jej nazwa ulega zmianom w zależności od ostatecznego kształtu kwalifikacji i efektów uczenia się, jakie zawiera.

Zaproszono uczestników do zgłaszania propozycji nazw kwalifikacji.

Wypowiedzi uczestników



„Stosowanie metod aktywizujących w nauczaniu zdalnym” (GŚ, 8.01.2021)

„Prowadzenie superwizji koleżeńskich” (EN, 8.01.2021)

„Wykorzystanie nowych technologii w pracy z zespołem klasowym zroznicowanym pod względem potrzeb edukacyjnych uczniów” (EN, 8.01.2021)

„metodologia nauczania zdalnego” (PW, 8.01.2021)

„Wspomaganie z wykorzystaniem TIK” (RK, 8.01.2021)

„Ocenianie w edukacji zdalnej” (IOF, 8.01.2021)

„wzrost zapotrzebowania na nauczycieli – specjalistów od e-narzędzi” (GŚ, 08.01.2021)

„wykorzystanie nowych technologii we wspieraniu koopertywno uczenia się uczniów” (EN, 08.01.2021)

„Prowadzenie praktyk w zakładach dysponujących nowoczesnym zapleczem technologicznym” (PM, 20.01.2021)

„Doradztwo i mentoring w zakresie nauczania/uczenia się zdalnego w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych” (MJ, 29.01.2021)

„Mapowanie potencjału klasowego” (MP, 29.01.2021)

„Praca z klasą o zróżnicowanym potencjale edukacyjnym, np. uczniowie klas pierwszych, absolwenci szkół podstawowych – praca z nimi jest dużym wyzwaniem dla nauczycieli” (ZK, 29.01.2021)

„Może kwalifikacja dotyczące umiejętności organizacji i prowadzenia zajęć praktycznych w obecności zwierząt? Dedykowane szkołom typu technikum weterynaryjne lub hodowli koni” (AN, 29.01.2021)

„Super Kwalifikacja: Uczenie uczniów (motywowanie) opisanych w obszarze 1 «Wyzwania po stronie ucznia» – takich uczniów jest coraz więcej – zdekoncentrowanych, zdemobilizowanych, niedostrzegających sensu uczenia się i wartości wiedzy” (ZK, 29.01.2021)

Następnie zaprezentowano pole: **„Zapotrzebowanie na kwalifikację”**. Jest ono szczególnie istotne, ponieważ minister właściwy, rozpoczynając procedurę włączania kwalifikacji, kieruje ją do konsultacji z zainteresowanymi środowiskami pod kątem celowości włączenia jej do ZSK. Następnie specjaliści powołani przez ministra opiniują społeczno-gospodarczą potrzebę włączenia kwalifikacji do ZSK. W związku z tym informacje dotyczące celowości włączenia jej do ZSK są bardzo dokładnie oceniane.

„Zapotrzebowanie na kwalifikację” to wykazanie, że kwalifikacja odpowiada na aktualne oraz przewidywane potrzeby społeczne i gospodarcze (regionalne, krajowe, europejskie).

Wskazane jest odwołanie się do opinii organizacji gospodarczych, trendów na rynku pracy, prognoz dotyczących rozwoju technologii, a także strategii rozwoju kraju lub regionu.

W przykładzie kwalifikacji rynkowej „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” sformułowano następujące argumenty uzasadniające włączenie jej do ZSK:

- podniesienie kompetencji nauczycieli i pedagogów do pracy w zakresie zmiany negatywnych postaw wśród uczniów;
- budowanie spójnego systemu wsparcia rozwoju ucznia;
- podnoszenie kompetencji nauczyciela w zakresie budowania poczucia własnej wartości w uczniu, który wykazuje trudności w osiągnięciu celów edukacyjnych.

Kolejnym prezentowanym polem były „**Poszczególne efekty uczenia się w zestawach efektów uczenia się**”, zawierające wyodrębnioną część efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji.

Nazwa zestawu powinna:

- nawiązywać do efektów uczenia się wchodzących w skład danego zestawu lub odpowiadać specyfice wchodzących w jego skład efektów uczenia się;
- być możliwie krótka;
- nie zawierać skrótów;
- gdy jest to możliwe, być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. rozpoznawanie, prowadzenie, dokumentowanie itp.

Następnie przedstawiono zagadnienie efektów uczenia się z kryteriami weryfikacji.

„Efekt uczenia się” to nazwa działania, które osoba posiadająca kwalifikację gotowa jest przeprowadzać.

Poszczególne efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, pozwalające na zaplanowanie i przeprowadzenie walidacji, których wyniki będą porównywalne oraz dające możliwość odniesienia do poziomu PRK;
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, dla których dana kwalifikacja jest przewidziana;

- możliwe do zweryfikowania podczas walidacji;
- zrozumiałe dla osób potencjalnie zainteresowanych kwalifikacją.

„Kryteria weryfikacji” to nazwy czynności, które musi wykonać osoba posiadająca kwalifikację, aby można było uznać, że jest w stanie przeprowadzać działania wskazane jako „efekt uczenia się”. Te nazwy czynności, czyli kryteria weryfikacji, determinują dobór metody walidacji.

Sposób formułowania pojedynczych efektów uczenia się, ich zestawów oraz kryteriów weryfikacji przedstawiono na przykładzie zestawu „Prowadzenie rozmów coachingowych” i efektu uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem”. W celu wyjaśnienia uczestnikom spotkania różnic i zależności między tymi elementami opisu zaprezentowano opis kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji.

W module zaplanowano także zadania praktyczne dotyczące jednego z najtrudniejszych wyzwań, przed jakimi stoją podmioty opisujące kwalifikacje. W tym celu uczestnicy spotkania zostali zaproszeni do krótkiego ćwiczenia pokazującego różnicę między efektami uczenia się a kryteriami weryfikacji. W rozsypance przedstawiono sześć sformułowań, z których dwa były efektami uczenia się, a cztery kryteriami weryfikacji.

Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych

Rysunek 11. Efekt uczenia się a kryterium weryfikacji

1. Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu	4. Opisuje przebieg poszczególnych spotkań z uczniem
2. Omawia różne modele rozmów coachingowych	5. Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem
3. Wskazuje przykłady zachowań nieetycznych w procesie coachingu	6. Wyjaśnia istotę coachingu adekwatnie do potrzeb odbiorcy, np. rodzica, ucznia

Źródło: opracowanie własne.

Zadaniem uczestników było wpisanie na czacie numerów odpowiadających efektom uczenia się. Ich odpowiedzi były zróżnicowane, ale w większości prawidłowo wskazali sformułowania zawierające efekty uczenia się.

Uczestnicy spotkania zostali zaproszeni do włączenia się w działania zmierzające do opracowania kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli. W ramach rozwijania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji IBE oferuje pomoc w ich opisywaniu.

Poinformowano uczestników, że zgłaszanie propozycji kwalifikacji odbywa się za pomocą przekazanych im po spotkaniu formularzy, które należało przesłać na

adres kwalfikacjewedukacji@ibe.edu.pl do 12.02.2021 r. (ostatecznie zdecydowano o wydłużeniu tego terminu do 28.02.2021 r., publikując na stronach internetowych IBE stosowny komunikat: <https://kwalfikacje.edu.pl/zaproszenie-do-wspolpracy-przy-opisywaniu-kwalfikacji-rynkowych-w-edukacji/>).

Zgłoszenie powinno było zawierać:

Obszar tematyczny, którego dotyczy proponowana kwalifikacja.

Informację na temat proponowanej kwalifikacji, w tym nazwę kwalifikacji oraz opis zapotrzebowania na nią.

Listę najważniejszych zadań/działań, do których podejmowania będzie przygotowana osoba posiadająca kwalifikację.

Doświadczenie podmiotu zgłaszającego w obszarze związanym z proponowaną kwalifikacją (w tym doświadczenie w przygotowywaniu osób do podejmowania działań w tym obszarze [osoby uczące], doświadczenie w ocenianiu gotowości osób do podejmowania działań [osoby egzaminujące/oceniające]).

Ze zgłoszonych propozycji zaplanowano wybranie 15 kwalifikacji, które zamierzano objąć wsparciem.

Spośród nich postanowiono wybrać 5 kwalifikacji, dla których przeprowadzono by pilotaże narzędzi walidacji. Celem pilotaży byłoby wsparcie podmiotów, które zgłosiły propozycję kwalifikacji w pełnieniu funkcji IC, przygotowanie i przetestowanie narzędzi walidacji, czy są właściwie zaprojektowane i możliwe do zrealizowania.

Ponadto uczestnikom spotkania zaproponowano włączenie się w procedowanie zgłoszonych do ZRK kwalifikacji rynkowych poprzez wysłanie zgłoszenia do bazy specjalistów i ekspertów za pomocą formularza na stronie [Zostań ekspertem ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji \(kwalfikacje.edu.pl\)](https://kwalfikacje.edu.pl)

Drugi dzień spotkania zakończyła ankieta ewaluacyjna oraz refleksje uczestników (z częścią przemyśleń dzielono się już wcześniej w trakcie spotkania).

Wypowiedzi uczestników



„im bliżej będzie edukacji do kwalifikacji rynkowych, tym będzie większe zainteresowanie podejmowania nauki w szkołach zawodowych w tym branżowych” (HP, 29.01.2021).

„Zasadnym byłoby, gdyby wraz z dodatkowymi kwalifikacjami wzrastały zarobki. to taka moja refleksja” (MKR, 8.01.2021).

„Ciekawe , jak z punktu widzenia rodziców i uczniów wygląda sprawa pożądanых kwalifikacji nauczycieli, dyrektorów szkół , itpPaństwo -IBE - reprezentują głos ekspercki” (ZK, 29.01.2021) [Odpowiedź IBE: „W naszych analizach braliśmy pod uwagę badania również rodziców”].

„Ukazywanie korzyści z wykorzystywania kwalifikacji rynkowych, będzie sprzyjać ich promowaniu.Świetny materiał do tworzenia całościowych ścieżek rozwoju” (JGK, 3.02.2021).

„szkolnictwo jest specyficznym «rynkiem pracy» mocno zbiurokratyzowanym , więc nie zawsze weryfikuje kompetencje nauczycieli” (ZK, 29.01.2021)

„Co zrobić, żeby kwalifikacje rynkowe, jako uzupełnienie kwalifikacji formalnych, były bardziej doceniane i oczekiwane na rynku pracy?” (JGK, 3.02.2021)

4.6. Wnioski i rekomendacje po drugim dniu spotkań

Wnioski z drugiego dnia spotkań:

1. Uczestnicy potrzebowali informacji o ZSK i ZSU 2030 przedstawionych pierwszego dnia, które dla wielu stanowiły podstawową wiedzę i zachęciły do dalszego zgłębiania Systemu. Zauważono zainteresowanie wśród uczestników, którzy uzyskane informacje starali się wykorzystywać drugiego dnia, zapoznając się z kolejnymi zagadnieniami dotyczącymi kwalifikacji rynkowych w edukacji.
2. Podobnie jak poprzedniego dnia przedstawiono pakiet informacji teoretycznych i praktycznych, tym razem ukierunkowanych na kwalifikacje rynkowe w edukacji, możliwości dla podmiotów chcących je opisywać oraz które chcą zostać instytucjami certyfikującymi, a także skierowane do osób zamierzających zdobyć te kwalifikacje, co spotkało się z dużym zainteresowaniem uczestników.
3. Quiz rozpoczynający dzień drugi pokazał, że choć uczestnicy wiedzieli, że różne są drogi zdobywania umiejętności w pracy nauczyciela, to na pytanie o walidację pojawiały się odpowiedzi nieprawidłowe, natomiast ich znaczny udział

dotyczył wymaganej formy działalności instytucji certyfikującej (trzecie pytanie). Większość uczestników była przekonana, że chodzi o działalność szkoleniową, a nie gospodarczą.

4. Przegląd badań umożliwił uczestnikom zapoznanie się z tematami poruszonymi w sferze badawczej i wynikami z nich płynącymi oraz pozwolił na wyodrębnienie pięciu obszarów umiejętności ważnych w pracy nauczyciela: „Metodyka i diagnostyka”, „Rozwój zawodowy”, „Wychowanie i profilaktyka”, „Doradztwo zawodowe” oraz „Planowanie i organizacja w szkole”. Uczestnicy uznali, że wyczerpały one zakresy pracy w edukacji, a pojawiające się pojedyncze zagadnienia można było dołączyć do już istniejących obszarów.
5. Film z wypowiedzią nauczycielki uwiarygodnił komunikację IBE z uczestnikami oraz przybliżył perspektywę osób, do których kierowano spotkanie. Potwierdzał konieczność uczenia się przez całe życie, zwłaszcza w zawodzie nauczyciela, kreatywności w podejściu do nauczania, dostrzegania rozmaitych potrzeb uczniów, współpracy zarówno wśród nauczycieli, jak i nauczycieli z uczniami, rodzicami czy podmiotami zewnętrznymi oraz wskazywał, jak ważny i inspirujący jest przykład nauczycielki pełnej pasji, otwartej na zmieniającą się rzeczywistość, stale podnoszącej swoje kwalifikacje. Taka postawa spotkała się z życzliwym przyjęciem uczestników.
6. Uczestnicy zostali zachęci do proponowania kwalifikacji rynkowych w edukacji, które, ich zdaniem, byłyby dla nich szczególnie przydatne, co spotkało się z licznymi wypowiedziami i pomysłami, o różnym stopniu szczegółowości, dotyczącymi rozmaitych sfer pracy nauczycielskiej.
7. Znajomość zasad działania instytucji certyfikujących przez uczestników okazała się niewielka. Jednocześnie wykazali oni zainteresowanie nimi i wyrazili chęć poznania szczegółów, często dlatego, że rozważali opisanie kwalifikacji rynkowej oraz zgłoszenie jej do ZSK. Niektórzy uczestnicy zamierzali oficjalnie zgłosić się do opisywania jednej lub kilku kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli z 15 założonych w projekcie ZSK4 zad. 1.
8. Film z wypowiedzią reprezentantki instytucji certyfikującej przedstawił doświadczenia w zakresie opisu kwalifikacji rynkowych, działania podmiotu oraz możliwości i przydatność wsparcia IBE podczas przygotowania i włączania kwalifikacji do ZSK.
9. Uczestnikom przedstawiono procedurę zgłaszania się do opisywania kwalifikacji, omówiono poszczególne pola formularzy, które dotyczyły opisu kwalifikacji rynkowych, wyjaśniając znaczenie i cel każdego z tych pól. Przytoczono przykładowe zapisy w poszczególnych polach, które pojawiły się w kwalifikacji rynkowej włączonej do ZSK bliskiej sektorowi edukacji, tak aby uczestnicy mogli lepiej zrozumieć ich zawartość i odnieść je do specyfiki pracy nauczyciela.
10. Zdarzało się, że uczestnicy zgłaszali uwagi lub zadawali pytania dotyczące nie-dostrzegania różnicy między kwalifikacjami zdobywanymi w edukacji formalnej i pozaformalnej, nadawanymi w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego (studia licencjackie, magisterskie i podyplomowe), a kwalifikacjami rynkowymi

w edukacji, negując je bądź wątpiąc w sens istnienia tych drugich i traktując – niesłusznie – jako równoważne studiom wyższym, a zdobywane w dużo krótszym czasie i w prostszy sposób niż studia. Kwestia ta była wyjaśniana, budziła jednak wśród uczestników kontrowersje.

11. Całość informacji została przekazana w sposób syntetyczny. Dodatkowym ważnym elementem okazało się nawiązywanie kontaktu z uczestnikami, np. prośby o wyrażenie swojego zdania, refleksji za pośrednictwem czatu, a także zastosowana forma quizu. Uczestnicy na ogół byli zadowoleni ze spotkania, co potwierdzili w ostatnich postach podczas pożegnania oraz w ankiecie ewaluacyjnej:

„Dużo treści i przemyśleń” (8.01.2021)

„Chętnie będę uczestniczyć w podobnych szkoleniach, tym razem ćwiczeniowych” (13.01.2021)

„Dziękuję za świetne szkolenie” (3.02.2021)

„Warto powtórzyć takie seminarium, bo było dużo interesujących wątków” (26.01.2021)

„Bardzo ciekawy sposób przekazania wiedzy” (27.01.2021)

„Dziękuję bardzo za wszelkie informacje w świetnym stylu merytorycznym i technicznym” (29.01.2021)

Rekomendacje po drugim dniu spotkań:

1. Należy kontynuować, a nawet wzmocnić, działania upowszechniające kwalifikacje rynkowe, zwłaszcza kwalifikacje rynkowe w edukacji, oraz instytucje certyfikujące.
2. Istotne jest, by wyraźnie wskazać i utrwalić potencjalnym odbiorcom różnicę między kwalifikacjami rynkowymi a pełnymi, że się nie wykluczają i nie zastępują, ale kwalifikacje rynkowe uzupełniają kwalifikacje pełne.
3. Należy kontynuować działania wspomagające podmioty w tworzeniu opisów kwalifikacji rynkowych w edukacji i zainteresowane nadawaniem uprawnień do certyfikowania danej kwalifikacji (które chcą zostać instytucjami certyfikującymi).

5. Wnioski i rekomendacje podsumowujące dwudniowe spotkania

Dwudniowe spotkania organizacyjno-informacyjne ukierunkowane na kwalifikacje rynkowe w edukacji okazały się dobrym i bardzo pożądanym działaniem w sektorze oświaty. Wzięło w nich udział około 400 uczestników, a kolejne osoby wciąż zgłaszają się z pytaniem, czy takie spotkania będą powtarzane, ponieważ chciałyby wziąć w nich udział.

Pozwoliły one wyciągnąć wnioski odnoszące się do obecnego stanu znajomości funkcjonowania ZSK i ZSU 2030 oraz kwalifikacji rynkowych w sektorze edukacji, jak również sformułować rekomendacje sprzyjające dalszemu efektywnemu rozwojowi Systemu.

Wnioski z dwudniowych spotkań:

1. Pomimo funkcjonowania ZSK od pięciu lat można potwierdzić wciąż niewystarczającą znajomość jego głównych założeń i elementów przez użytkowników końcowych, w tym wypadku głównie nauczycieli.
2. Uczestnicy potrzebowali informacji o ZSK i ZSU 2030 przedstawionych pierwszego dnia, które dla wielu stanowiły podstawową wiedzę i zachęciły do dalszego zgłębiania Systemu. Zauważalne było ich zainteresowanie tym tematem, a uzyskane informacje starali się wykorzystywać w dniu drugim, zapoznając się z kolejnymi zagadnieniami dotyczącymi kwalifikacji rynkowych w edukacji i ich certyfikowaniu.
3. Osoby uczestniczące w spotkaniach utożsamiały się z wieloma różnymi rolami, które przyjęły w pracy zawodowej. Najwięcej ankietowanych identyfikowało się z: twórcą pomocy/materiałów dydaktycznych, osobą doskonalącą swoje umiejętności/uczącą się przez całe życie, doradcą i nauczycielem przedmiotu.
4. Uczestnicy wiedzieli, że są różne drogi zdobywania umiejętności w pracy nauczyciela, jednak w kwestiach dotyczących walidacji pojawiały się odpowiedzi błędne, a największa ich liczba dotyczyła wymaganej formy działalności instytucji certyfikującej. Większość uczestników była przekonana, że chodzi o działalność szkoleniową, a nie gospodarczą.
5. Potwierdzono słuszność wyboru pięciu obszarów umiejętności ważnych w pracy nauczyciela: „Metodyka i diagnostyka”, „Rozwój zawodowy”, „Wychowanie i profilaktyka”, „Doradztwo zawodowe” oraz „Planowanie i organizacja w szkole”, które uzyskano na podstawie przeglądu badań, raportów, szkoleń. Uznano, że wyczerpują one tematy dotyczące pracy w edukacji.
6. Informacje na temat głównych założeń systemu, kwalifikacji rynkowych i certyfikowania kwalifikacji przekazano w bardzo syntetycznej formie, akcentując najistotniejsze elementy. Dodatkowo przekazano wzbogacono o nawiązywanie

kontakty z uczestnikami, proszono ich o wyrażenie swojego zdania za pośrednictwem czatu – w formie quizu, pojedynczych fraz, dłuższych wypowiedzi, refleksji. Zarówno forma, jak i dobór treści spotkały się z pozytywnym odbiorem uczestników, co zwłaszcza dostrzeżono, analizując odpowiedzi w ankietach ewaluacyjnych (osobne ankiety po każdym dniu spotkania).

7. Uczestników zachęcono do proponowania kwalifikacji rynkowych w edukacji, które – ich zdaniem – byłyby dla nich szczególnie przydatne, co spotkało się z licznymi wypowiedziami i pomysłami, o różnym stopniu szczegółowości, dotyczącymi rozmaitych sfer pracy nauczycielskiej.
8. Znajomość zasad działania instytucji certyfikujących przez uczestników okazała się niewielka. Jednocześnie wyrazili nimi zainteresowanie i zadeklarowali chęć poznania szczegółów – często dlatego, że rozważali opisanie kwalifikacji rynkowej oraz zgłoszenie jej do ZSK. Byli wśród nich tacy, którzy szykowali się do oficjalnego zgłoszenia się do opisywania jednej (lub kilku) kwalifikacji rynkowych dla nauczycieli z 15 założonych w projekcie ZSK4 zad. 1.
9. Uczestnikom przedstawiono procedurę zgłaszania się do opisywania kwalifikacji, omówiono poszczególne pola wymaganych do uzupełnienia formularzy opisu kwalifikacji rynkowych, wyjaśniając znaczenie i cel każdego z tych pól na przykładzie kwalifikacji rynkowej włączonej do ZSK bliskiej sektorowi edukacji, tak by uczestnicy mogli lepiej zrozumieć zawartość pól i odnieść je do specyfiki pracy nauczyciela.
10. Przedstawienie filmowych wypowiedzi osób wypowiadających się na temat kwalifikacji w edukacji (w dniu pierwszym i drugim) przybliżyło uczestnikom zarówno potrzebę istnienia tych kwalifikacji, jak i proces tworzenia ich opisów oraz zaakcentowało wsparcie ze strony IBE.
11. Kilukrotnie uczestnicy zgłaszali uwagi lub zadawali pytania dotyczące niedostrzegania różnicy między kwalifikacjami zdobywanymi w edukacji formalnej i pozaformalnej, nadawanymi w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego (studia licencjackie, magisterskie i podyplomowe), a kwalifikacjami rynkowymi w edukacji, negując bądź wątpiąc w sens istnienia tych drugich i traktując – błędnie – jako równoważne studiom wyższym, a zdobywane w dużo krótszym czasie i w prostszy sposób niż studia. Było to wyjaśniane, jednak kwestia ta budziła w uczestnikach kontrowersje.
12. Formuła *online* zmieniła charakter zaplanowanych wcześniej spotkań, jednak pozwoliła zrealizować zamierzony cel, ponieważ podczas każdego spotkania uczestnicy generowali wiele pomysłów potwierdzających różnorodność możliwości uczenia się we współczesnym świecie. Taka forma sprzyjała również osobom, które w spotkaniu rzeczywistym nie zdecydowałyby się zabrać głosu, a bezpieczeństwo wyniku z pośrednictwa komputera zachęciło je do tego.

Rekomendacje po dwudniowych spotkaniach:

1. Należy prowadzić systematyczne działania upowszechniające Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030, a w szczególności zapisy dotyczące kierunków rozwijania umiejętności kadr uczących w edukacji formalnej.
2. Należy kontynuować działania promocyjno-informacyjne na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.
3. Wskazane są dalsze pogłębione działania, które umożliwiłyby osobom z sektora oświaty namysł nad znaczeniem kwalifikacji rynkowych, a w konsekwencji opisanie ich w edukacji.
4. Należy kontynuować, a nawet wzmocnić, działania upowszechniające wiedzę o kwalifikacjach rynkowych, zwłaszcza tych funkcjonujących w edukacji, oraz o wymogach wobec instytucji certyfikujących.
5. Istotne jest, by wyraźnie wskazać i utrwalić potencjalnym odbiorcom różnicę między kwalifikacjami rynkowymi a pełnymi, to że one się nie wykluczają i nie zastępują, ale kwalifikacje rynkowe uzupełniają kwalifikacje pełne.
6. Należy kontynuować działania wspomagające podmioty w tworzeniu opisów kwalifikacji rynkowych w edukacji i chcące być instytucjami certyfikującymi.

Przedstawione wnioski i rekomendacje pozwalają przypuszczać, że realizacja zadania 1. ***Stały rozwój oferty kwalifikacji rynkowych dla instytucji oświaty i szkolnictwa wyższego oraz kształtowanie aktywnej postawy uczenia się przez całe życie*** projektu ***Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu – ZSK4*** przebiega właściwie, a działania są dobrze dobrane i ukierunkowane oraz uzasadnione jest ich kontynuowanie, aby szerzyć wiedzę na temat kwalifikacji rynkowych w edukacji i ułatwiać ich zdobywanie w procesie uczenia się przez całe życie, a także umożliwiać podmiotom włączanie się do ZSK jako instytucje certyfikujące.

Publikacja ta została opracowana na potrzeby nauczycieli, dyrektorów szkół oraz wszelkich osób i instytucji związanych z edukacją, a także podmiotów zainteresowanych opisywaniem kwalifikacji rynkowych w edukacji (instytucje certyfikujące), aby kwalifikacje te stały się dla nich inspiracją i wsparciem w codziennej pracy.

Opracowanie zostało opublikowane na stronie www.kwalifikacje.edu.pl.

Wykaz rysunków

Rysunek 1. Obszary umiejętności nauczycieli – na podstawie przeglądu badań, szkoleń i projektów	36
Rysunek 2. Umiejętności w obszarze „Metodyki i diagnostyki”	38
Rysunek 3. Umiejętności w obszarze „Rozwoju zawodowego”	38
Rysunek 4. Czynności i umiejętności w obszarze „Rozwoju zawodowego”	40
Rysunek 5. Umiejętności w obszarze „Wychowania i profilaktyki”	40
Rysunek 6. Czynności i umiejętności w obszarze „Wychowania i profilaktyki”	41
Rysunek 7. Umiejętności w obszarze „Doradztwa zawodowego”	43
Rysunek 8. Czynności i umiejętności w obszarze „Doradztwa zawodowego”	45
Rysunek 9. Umiejętności w obszarze „Planowania i organizacji w szkole”	46
Rysunek 10. Czynności i umiejętności w obszarze „Planowania i organizacji w szkole”	47
Rysunek 11. Efekt uczenia się a kryterium weryfikacji	55

Wykaz tabel

Tabela 1. Program dwudniowych spotkań	7
Tabela 2. Rozkład liczby uczestników spotkań w województwach	8
Tabela 3. Zmiany w kwestionariuszu ankiety „Role nauczyciela”	13
Tabela 4. Role nauczyciela	14
Tabela 5. Harmonogram drugiego dnia spotkań	26
Tabela 6. Quiz	27
Tabela 7. Zmiany kwestionariusza ankiety „Propozycje tematów poszczególnych kwalifikacji”	47

