

4 / 2022

KWARTALNIK



ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI

Z
S
K

Redaktorzy prowadzący:

Urszula Szulc
Tomek Orszulak

Redaktor merytoryczny:

Maciej Tauber

Redakcja językowa:

Elżbieta Łanik
Monika Niewielska
Iwona Stachowicz

Projekt graficzny i skład:

Wojciech Maciejczyk
Marta Rydz-Domańska

Okładka:

Zdjęcie: Shutterstock
Projekt: Anna Nowak

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa 2022

Wydawca:

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

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

Publikacja bezpłatna

Spis treści

OD REDAKCJI

Urszula Szulc

Kwartalnik ZSK – dwa lata	4
---------------------------------	---

KWALIFIKACJE

Joanna Nakonowska

Nowe kwalifikacje rynkowe w ZSK	7
---------------------------------------	---

Elżbieta Strzemieczna

Opis kwalifikacji – między drogą a celem	9
--	---

Piotr Bordzoł

Korzyści zwielokrotnione	12
--------------------------------	----

Michał Rostworowski

Kwalifikacje z kategorii studiów podyplomowych a ZSK	15
--	----

Jak opisać kwalifikację rynkową i zaprojektować dla niej walidację? Przewodnik	18
--	----

Michał Danielewicz, Emilia Sobol, Aleksandra Wójcicka

Opiekuję się... Pracuję?	19
--------------------------------	----

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Sławomir Łais

Nawyk rozwoju – jak pozostać profesjonalistą w uczeniu	22
--	----

Barbara Fijałkowska, Roksana Pierwieniecka

Walidacja kompetencji transwersalnych	24
---	----

DOBRE PRAKTYKI

Piotr Bordzoł, Monika Niewielska, Urszula Szulc

Język ZSK – komunikatywność w różnych wymiarach	27
---	----

Urszula Szulc

Kwartalnik ZSK – dwa lata

Kwartalnik jest bazą informacji na temat idei uczenia się przez całe życie oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Ma na celu integrację wokół ZSK ekspertów zajmujących się rynkiem pracy i uczeniem się przez całe życie – naukowców, doradców zawodowych, specjalistów od HR oraz nauczycieli.

Kwartalnik ZSK jest z nami już dwa lata. Dziewięć numerów, a w nich 95 artykułów merytorycznych to już spory dorobek. Byliśmy komentowani, chwaleni i być może krytykowani, co pokazuje trudność i nieoczywistość tematów, jakie są poruszane.

Eksperci

Na łamach Kwartalnika wypowiadali się eksperci z różnych środowisk – łącznie ponad 100 osób, którym bliska jest idea uczenia się przez całe życie oraz Zintegrowany System Kwalifikacji. Prawie połowa z nich to eksperci spoza Instytutu Badań Edukacyjnych. Dla przykładu warto przypomnieć, że w numerze 4/2021 o komentarz do stosowania idei uczenia się przez całe życie poprosiliśmy przedstawicieli świata finansów, sportu, organizacji pozarządowych, jak i szkolnictwa. Z kolei w przedostatnim numerze na temat potrzeby rozwijania kluczowej umiejętności, jaką jest przedsiębiorczość, wypowiadali się nauczyciele różnych etapów edukacji, przedsiębiorcy i edukatorzy przedsiębiorczości. Na łamach Kwartalnika ZSK swoje opinie przedstawiali także eksperci z Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz Ministerstwa Technologii i Rozwoju, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – PARP, a także z firm pełniących rolę instytucji certyfikujących czy podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości. Takie spektrum ekspertów potwierdza, że Kwartalnik, zgodnie z celami przed nim stawianymi, stał się miejscem integracji ekspertów, debaty na temat idei uczenia się przez całe życie oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Ważne tematy

Kwartalnik ZSK to także przestrzeń do przekazywania praktycznej wiedzy i to z perspektywy różnych grup interesariuszy. Na przestrzeni dwóch lat w Kwartalniku zostały zaprezentowane badania realizowane w ramach ZSK oraz rozwiązania przydatne dla osób dbających o rozwój swój lub pracowników, jak np. Moje portfolio,

System Odznaka+, Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, Sektorowe Ramy Kwalifikacji etc. Pokazywaliśmy perspektywy rozwoju systemu i opinie różnych grup interesariuszy.

W bieżącym numerze Kwartalnika ZSK 4/2022

Zapraszamy do lektury bieżącego wydania, w którym wróciliśmy do wielowątkowego zagadnienia kwalifikacji rynkowych. Po pierwsze prezentujemy [Nowe kwalifikacje w ZSK, włączone do systemu w 2022 roku](#). Wskazujemy, z jakim wysiłkiem i jakimi korzyściami wiąże się przygotowanie opisu kwalifikacji dla organizacji. Jest o tym mowa w artykule [Opis kwalifikacji – między drogą a celem](#). Podejmując temat opisu kwalifikacji, pokazujemy także [Korzyści z wielokrotności](#), czyli te, które dotyczą opracowania koncepcji kilku powiązanych ze sobą kwalifikacji. Takie rozwiązania funkcjonują w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, z pożytkiem dla osób uczących się, instytucji certyfikujących i pracodawców. Osobom zainteresowanym szczegółowymi zasadami przygotowania opisu kwalifikacji polecamy podręcznik [Jak opisać kwalifikację rynkową](#). Proponujemy także analizę procesu włączania do ZSK [kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych](#).

W bieżącym numerze Kwartalnika ZSK zachęcamy do kształtowania [Nawyku rozwoju – jak pozostać profesjonalistą w uczeniu](#), a w tekście [Opiekuję się... Pracuję podejmuję](#) trudny temat traktowania opieki nad bliskimi niesamodzielnymi jako pracy. W artykule [Walidacja kompetencji transwersalnych](#) wyjaśniamy samo tytułowe zagadnienie, a także prezentujemy użyteczne narzędzia – Metodę Bilansu Kompetencji oraz Moje portfolio. Na koniec zapraszamy do namysłu nad [językiem ZSK i komunikatywnością w różnych wymiarach](#), bo ZSK nie jest systemem tylko dla tych, którzy chcą tworzyć i nadawać kwalifikacje. System ma służyć wszystkim, dlatego należy mówić i pisać o nim w sposób zrozumiały, precyzyjny i dostępny.

Zachęcamy do lektury Kwartalnika

Co zawierały wcześniejsze numery Kwartalnika i jakie były tematy przewodnie poszczególnych wydań, prezentujemy poniżej. Poruszane zagadnienia są wciąż aktualne i warto się z nimi zapoznać.



Temat główny ostatniego wydania to **przedsiębiorczość**, która w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 określona została jako jedna z umiejętności o charakterze ogólnym – przekrojowym. Szczególnie polecamy artykuł, w których eksperci mierzyli się z pytaniem, czy przedsiębiorczość to faktycznie kluczowa umiejętność. Przedstawiono także wnioski na temat przedsiębiorczości u dorosłych uczestników działań edukacyjnych z wykorzystaniem narzędzi service design i user experience oraz analizę wywiadów z osobami uczącymi się w szkołach dla dorosłych.



Świat nowoczesnych technologii to temat przewodni numeru 2/2022. Przedstawiliśmy w nim szanse rozwoju dla naszego kraju w dobie czwartej rewolucji przemysłowej. Wskazaliśmy także na innowacyjne rozwiązania w obszarze edukacji oraz zarządzania kompetencjami. W numerze poruszyliśmy zagadnienie technologii wodorowych, edukacji 4.0 oraz sztucznej inteligencji. Przedstawiliśmy również konkretne przykłady kwalifikacji rynkowych odpowiadających potrzebom nowoczesnych technologii oraz wskazaliśmy aplikacje, które mogą w tym pomóc.



Numer Kwartalnika otwierający rok składał się do podsumowań i planów na najbliższe trudne miesiące, naznaczone już nie tylko pandemią, ale także trudną sytuacją za naszą wschodnią granicą. ZSK stawał się szansą dla milionów ludzi przybywających do Polski. Na łamach Kwartalnika omówiliśmy plany rozwoju ZSK i zaprezentowaliśmy **kwalifikacje rynkowe**. Opisałyśmy ponadto działanie całego systemu oraz Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Przeprowadziliśmy też rozmowy z instytucjami certyfikującymi. Na przykładzie omówiliśmy, jak wygląda projektowanie walidacji w praktyce.



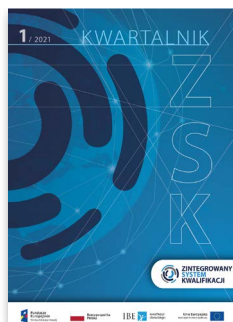
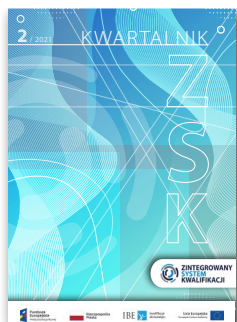
Ostatnie wydanie Kwartalnika ZSK w 2021 roku w całości poświęcone było **idei uczenia się przez całe życie** (LLL, *lifelong learning*). W wywiadzie zastanawialiśmy się, dlaczego edukacja nie kończy się w szkole czy na uczelni. Przedstawiliśmy wyniki badań „Uczenie się dorosłych Polaków” oraz „Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce”. Omówiliśmy różne formy uczenia się i dobre praktyki z perspektywy Zintegrowanej Strategii Umiejętności. W numerze zapytaliśmy także o znaczenie uczenia się przez całe życie z perspektywy prowadzenia biznesu i przybliżyliśmy programy edukacyjne dla dzieci i młodzieży.



Kwartalnik ZSK 3/2021 był poświęcony **Sektorowym Ramom Kwalifikacji**. Stanowią one uszczegółowienie Polskiej Ramy Kwalifikacji i z założenia mają pomóc w zidentyfikowaniu oraz uzupełnieniu luk kompetencyjnych w danym sektorze. Pełnią również rolę integrującą w odniesieniu do szerokiego spektrum interesariuszy związanych z danym sektorem.

We wcześniejszych numerach Kwartalnika ZSK prezentowaliśmy m.in. specjalistyczne kwalifikacje oraz narzędzia pomocne przy opisywaniu kwalifikacji.

Opisywaliśmy walidację i analizę procesu uczenia się przez całe życie oraz strategię rozwoju ZSK w Polsce.



Oby język giętki powiedział wszystko

Kwartalnik ZSK to także miejsce debaty i wymiany opinii o ZSK. Warto w tym momencie wrócić do namysłu nad komunikatywnością w tej debacie. Mówmy często, bo Zintegrowany System Kwalifikacji ułatwia wdrażanie idei

uczenia się przez całe życie i gwarantuje rozwój zarówno w skali kraju, jak i jednostki. Zapraszamy do dyskusji i zgłaszania opinii.

O autorce:

Urszula Szulc – redaktorka prowadząca Kwartalnik ZSK

Joanna Nakonowska

Nowe kwalifikacje rynkowe w ZSK

W 2022 r. Zintegrowany System Kwalifikacji stał się bogatszy o 31 nowych kwalifikacji rynkowych. Poniżej zostały przedstawione niektóre z nich. Zostały one włączone do systemu pod koniec ubiegłego roku, w zdecydowanej większości przez ministra rozwoju i technologii.

Kosmetyki naturalne – z szacunku dla zdrowia i środowiska naturalnego



Nie ulega wątpliwości, że kosmetyki naturalne mają coraz więcej zwolenników. Dlatego większość znanych marek w swojej ofercie posiada linie tzw. kosmetyków BIO. Niestety kusząca nazwa kojarząca się z naturą to za mało, by mieć pewność co do autentyczności i wysokiej jakości oferowanych produktów. Tu liczy się przede wszystkim skład, receptura i technologia produkcji - dlatego warto, żeby przy produkcji kosmetyków pracowali ludzie z odpowiednimi kompetencjami. Od grudnia 2022 r. w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji można odnaleźć nową kwalifikację rynkową [Projektowanie procesu produkcji produktów kosmetycznych z wykorzystaniem surowców naturalnych lub pochodzenia naturalnego](#). Osoba, która ma taką kwalifikację, przygotowana jest do opracowywania i modyfikowania procesów technologicznych w produkcji naturalnych produktów kosmetycznych. Może podjąć pracę na stanowiskach związanych z projektowaniem i nadzorowaniem procesu produkcji, opracowywaniem i wdrażaniem do produkcji receptur nowych lub zmodyfikowanych produktów, kontrolowaniem zgodności procesu produkcji i składu naturalnych produktów kosmetycznych z wymogami certyfikacji.

Nowoczesne podejście do procesu biznesowego

Wbrew pozorom projektowanie procesów nie dotyczy tylko świata biznesu. Ma zastosowanie w większości organizacji komercyjnych, administracyjnych i społecznych, gdyż pozwala usystematyzować działania i ułatwia pracę. BPMN (Notacja i Model Procesu Biznesowego) to w uproszczeniu graficzna notacja służąca do



opisywania procesów biznesowych i łączących je relacji. Ostatnio do ZSK została włączona kwalifikacja [Modelowanie i analizowanie procesów biznesowych zgodnie z Business Process Model and Notation](#), którą opisał Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk. Osoba posiadająca tę kwalifikację ma wiedzę na temat zarządzania procesami biznesowymi oraz umiejętność samodzielnego modelowania takich procesów i prawidłowej interpretacji diagramów. Kwalifikacja skierowana jest przede wszystkim do osób zajmujących się procesami kadrowymi, płacowymi, księgowymi, pracujących w firmach outsourcingowych, administracji państwowej i samorządowej, gdzie wymagane są umiejętności realizacji procesów biznesowych zgodnie z obowiązującymi przepisami. Kwalifikacją mogą być zainteresowani analitycy i konsultanci biznesowi, pracownicy działów zarządzania jakością, departamentów organizacji, specjaliści kontroli zarządczej i audytorzy. Może być również przydatna w branży informatycznej dla: projektantów i programistów, osób tworzących i wdrażających systemy obsługi dokumentacji i procesów. Zgodnie z ideą kwalifikacji rynkowych, adresowana jest do osób chcących zmienić zawód lub poszerzyć zakres posiadanych kompetencji. Skierowana jest również do studentów, w szczególności kierunków związanych z zarządzaniem.

Cyfryzacja biznesu

Transformacja cyfrowa stała się dla biznesu czynnikiem decydującym o utrzymaniu się na rynku. Umiejętności związane z wykorzystywaniem danych cyfrowych w procesach produkcji, dystrybucji i sprzedaży wpływają na podnoszenie efektywności działań organizacji. [Wdrażanie technologii cyfrowych w procesie zarządzania organizacją](#) wymaga od lidera transformacji cyfrowej wysokich umiejętności posługiwania



się narzędziami analizy biznesowej, identyfikacji celów strategicznych organizacji, ustalania potrzeb związanych z procesem cyfryzacji i zarządzania projektem transformacji cyfrowej. Musi on przy tym uwzględnić nie tylko pracowników, ale też partnerów biznesowych organizacji, których transformacja cyfrowa również będzie dotyczyć. Kwalifikacją mogą być zainteresowani specjaliści zajmujący się tworzeniem rozwiązań informatycznych.

Energooszczędność w budownictwie

W dobie oszczędzania energii i zmniejszania emisji dwutlenku węgla, coraz większy nacisk kładziony jest na energooszczędność w budownictwie. Jednym ze sposobów jej osiągnięcia jest efektywna wentylacja mechaniczna. Pozwala ona zmniejszyć zapotrzebowanie na ciepło do ogrzania świeżego powietrza z 30% do około 10%, dlatego tak popularne stają się instalacje HVAC. Aby jednak taka wentylacja, zwłaszcza przeciwpożarowa, spełniała swoje zadanie, musi zostać prawidłowo zamontowana przez przygotowanych do tego monterów. Osoby posiadające kwalifikację [Montowanie efektywnych systemów wentylacyjnych, w tym wentylacji przeciwpożarowej](#) są przygotowane do wykonania montażu takich wentylacji na podstawie otrzymanej dokumentacji oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami, pod nadzorem kierownika technicznego. Mogą znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się montażem i konserwacją systemów wentylacyjnych i HVAC na stanowiskach montera lub serwisanta systemów instalacji wentylacji. Mogą również podjąć własną działalność gospodarczą.

Era przemysłu 4.0

Zmiany związane z erą przemysłu 4.0 mają ogromny wpływ na procesy produkcji. Coraz bardziej powszechna staje się automatyzacja i robotyzacja, a tradycyjne metody produkcyjne, jeśli nie są wprost zastępowane, to jednak uzupełniane są inteligentnymi systemami współpracującymi. Nowoczesna automatyka przemysłowa integruje więc zasoby ludzkie i roboty. Takie zmiany niosą ze sobą konieczność przygotowania i opisanie

kwalifikacji w zakresie [Obsługi i utrzymania ruchu stanowisk zrobotyzowanych](#).

Osoby ją posiadające będą gotowe do podjęcia pracy np. na stanowiskach technika utrzymania ruchu, operatora zautomatyzowanej linii produkcyjnej czy operatora stanowisk zrobotyzowanych. Kwalifikacją mogą być zainteresowane osoby pracujące obecnie przy obsłudze maszyn zrobotyzowanych, które chcą formalnie potwierdzić swoje umiejętności oraz osoby zagrożone utratą pracy w wyniku robotyzacji produkcji. Będą mogli ją zdobyć także absolwenci szkół branżowych lub techników branży elektroniczno-mechatronicznej (ELM) oraz szkół z branży teleinformatycznej (INF).

Sztuczna inteligencja

Od lat marzeniem ludzkości było stworzenie komputerów, które będą wiedziały, co i jak robić bez wydawania im konkretnych poleceń. Dziś sztuczna inteligencja, w tym machine learning umożliwia firmom nie tylko zdobywanie i analizowanie informacji, ale również planowanie nowych działań. Na rynku potrzebni są specjaliści budowania architektury oraz programowania modeli machine learning. Osoba posiadająca kwalifikację [Projektowanie i budowanie architektury modeli uczenia maszynowego \(machine learning\)](#) może znaleźć zatrudnienie nie tylko jako architekt lub audytor systemów ML, ale również jako doradca/konsultant technologiczny, pracownik naukowy w firmach typu software house, hardware house, startupach technologicznych. Instytucji można byłoby tu wymienić wiele: począwszy od banków i koncernów przemysłowych i IT, poprzez firmy konsultingowych, instytuty badawcze po uczelnie czy agendy rządowe.

O autorce:

Joanna Nakonowska – socjolożka kultury, naukowo związana z tematyką tożsamości etnicznej, w IBE od 2018 r. zaangażowana we wdrażanie ZSK, w tym wsparcie ministerstw w obszarze realizacji zadań wynikających z ustawy o ZSK. Prywatnie miłośniczka zwierząt i jazdy na nartach.

Elżbieta Strzemieczna

Opis kwalifikacji – między drogą a celem

„Nikt nie opisuje kwalifikacji, bo chce, tylko po to, żeby na niej zarabiać” spacja do wstawienia – powiedział jeden z prelegentów podczas II Forum Interesariuszy, które odbyło się w Warszawie 9 listopada 2022 roku. Czy to prawda? Czy rzeczywiście organizacje, które decydują się na przygotowanie opisu kwalifikacji, kierują się wyłącznie chęcią zysku?

Najczęściej, gdy zachęca się podmioty do angażowania się w rozwój i wdrażanie ZSK, wymienia się korzyści, jakie wynikają dla rynku pracy z funkcjonowania tego systemu w kraju, podkreśla się, co zyskują pracodawcy, a co pracownicy. Mówi się o możliwości formalnego potwierdzenia i udowodnienia swoich kompetencji, ogólnym dostępie do informacji o kwalifikacjach, łatwiejszym planowaniu i budowaniu swojej ścieżki rozwoju. Pisze się o tym, ile może zyskać pracodawca, w którego ręce trafia wiarygodny dokument potwierdzający posiadanie określonych umiejętności przez kandydatów do pracy czy obecnych pracowników. Podkreślana jest jakość i wiarygodność wydawanych certyfikatów, które mają być gwarancją zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, że potwierdzone przez te certyfikaty kwalifikacje zostały rzetelnie sprawdzone.

Jednak zanim ktokolwiek będzie mógł komukolwiek pokazać ów wiarygodny certyfikat, kwalifikacja musi najpierw zostać włączona do ZSK. A żeby tak się stało, należy złożyć odpowiedni wniosek do ministra właściwego, zawierający opis tejże kwalifikacji. I mimo że można by było ten proces opisać w jednym zdaniu, to w praktyce przygotowanie wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK i oczekiwanie na podjęcie decyzji przez ministra właściwego trwa wiele miesięcy. I nierzadko włączenie kwalifikacji do ZSK wymaga od wielu osób nie tylko poświęcenia czasu, ale też dużego zaangażowania, namysłu i pracy. Z tej perspektywy opisane powyżej korzyści z włączenia kwalifikacji do ZSK wydają się jedynie mglistą wizją przyszłości, zwłaszcza że ciężar uczestnictwa w całej procedurze (opisu i włączania kwalifikacji) nie będzie spoczywał na hipotetycznym pracodawcy i potencjalnym pracowniku, a na konkretnych osobach z konkretnej organizacji, które podejmą się tego

wyzwania. A decydują się na to, co zauważył cytowany we wstępie prelegent, ponieważ planują przeprowadzić walidację tej kwalifikacji, wydawać certyfikaty i spodziewają się konkretnych zysków z tym związanych. Czy podejmują ten cały trud wyłącznie z tego względu?

Długa droga przed nami, trud i znój...

Często sytuacja wygląda tak, że przedstawiciele (np. prezes, dyrektor, HR) jakiejś firmy, stowarzyszenia czy instytucji dochodzą do wniosku, że kontynuacją lub uzupełnieniem ich działalności, a tym samym szansą na uzyskanie dodatkowego źródła dochodu, może być organizowanie (oczywiście odpłatnie) walidacji kwalifikacji, na której się znają, która łączy się z ich profilem działalności, a która jeszcze nie funkcjonuje w ZSK. Rozpoczynają więc długą drogę do upragnionego celu. Typują wpierw kilku ekspertów, którzy przygotowują wniosek o włączenie takiej kwalifikacji oraz wniosek o nadanie uprawnień do certyfikowania, składają te wnioski za pośrednictwem portalu ZRK do odpowiedniego ministra (uiszczając stosowną opłatę), a potem odpowiadają na uwagi z konsultacji środowiskowych, dokonują zmian i poprawek we wniosku (o ile minister nie podejmie decyzji o odrzuceniu wniosku), następnie wymieniają korespondencję z przedstawicielami ministrów właściwych, czasem uczestniczą w spotkaniach i rozmowach dotyczących ostatecznego kształtu opisu kwalifikacji. Aż w końcu kwalifikacja zostaje włączona do ZSK, co oznacza jeszcze konieczność uzupełnienia wniosku o nadanie uprawnień do certyfikowania (i dokonanie stosownej opłaty) oraz przygotowanie scenariusza walidacji, wewnętrznego systemu zapewniania jakości, narzędzi walidacji i wszystkich niezbędnych do tego dokumentów i regulaminów, które będzie można

zacząć stosować, jak tylko minister właściwy podpisał umowę z PZZJ i oczywiście zgłoszą się chętni do walidacji. A potem już tylko splendor, chwała i deszcz pieniędzy.

Podobnie jak przyjął się pogląd, że zarobki mogą być skutecznym motywatorem, ale tylko do pewnej wysokości i tylko przez krótki czas, tak i w przypadku zaangażowania się w przygotowanie opisu i włączenie kwalifikacji do ZSK wizja przyszłych zysków może być tylko jednym z motywatorów. W swojej praktyce wspierania podmiotów w opisywaniu kwalifikacji spotkałam się z takimi organizacjami, które decydowały się na zaangażowanie się w rozwój ZSK z różnych powodów, nie tylko finansowych: praktycznych, wizerunkowych, prestiżowych czy w związku ze swoją misją społeczną.

Być zawsze pierwszym...

Jedna z pierwszych organizacji, która zgłosiła się do IBE, aby wesprzeć ją w przygotowaniu opisu kwalifikacji, widziała w tym nie tyle szansę zysku, co możliwość ograniczenia strat. Branża, w której działa ta organizacja, jest niszowa. Zadania zawodowe, które wykonują pracownicy tej firmy, są dość niebezpieczne i mogą być realizowane wyłącznie przez wykwalifikowane osoby, ponieważ nie można się do nich przygotować ani w szkole, ani na żadnych kursach. W związku z tym każdy nowo zatrudniony pracownik musiał przechodzić kilkumiesięczne szkolenie na koszt firmy i dopiero po jego ukończeniu mógł zostać dopuszczony do pracy. Pomysł utworzenia centrum certyfikacji, gdzie będzie prowadzona walidacja kwalifikacji związanych z zadaniami zawodowymi wykonywanymi w tej organizacji i gdzie będą wydawane certyfikaty poświadczające odpowiednie przygotowanie kandydata do pracy, wydawał się strzałem w dziesiątkę. Gdy do pracy w tej lub innej firmie z branży zgłosi się osoba z takim certyfikatem, nie trzeba będzie organizować dla niej specjalnie wielomiesięcznych szkoleń, bo pracodawca będzie mieć pewność, że ten kandydat jest już gotowy do wykonywania swoich zadań.

Z zupełnie inną motywacją zgłosiła się do nas firma będąca liderem w obszarze rekrutacji. Zdecydowała się na przygotowanie opisu kwalifikacji właśnie po to, by tę swoją pozycję lidera w branży umocnić. „Jeśli ktokolwiek chciałby opisać kwalifikację związaną z prowadzeniem rekrutacji, to powinniśmy być to my, to my powinniśmy wyznaczyć, poprzez kwalifikację, standard prowadzenia rekrutacji” – tak argumentowali to przedstawiciele tej firmy. Zdecydowali się opisać dwie kwalifikacje: [Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej](#) oraz [Realizacja rekrutacji stałych](#). Opisy zostały przygotowane w ramach projektu „Inkubator kwalifikacji”, który był realizowany przez IBE. Oba te

opisy wraz z propozycjami tabeli zgodności i odpowiedziami na uwagi recenzentów są dostępne na stronie kwalifikacje.edu.pl/inkubator-kwalifikacji i czekają na podmiot, który złoży je w postaci wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK.

Podobnie było w przypadku organizacji, która zgłosiła się po udzielenie wsparcia w opisywaniu kwalifikacji rynkowej po to, by ta kwalifikacja stała się pewnego rodzaju standardem wykonywania zadań zawodowych w danej branży. Przez lata obserwowano, jak różnie te zadania mogą być realizowane i jak często nierzetelne firmy szkodzą dobremu wizerunkowi całej branży. Dlatego przedstawicielom wspomnianej organizacji zależało na tym, żeby stworzyć standard, którego nie tylko będą się mogli trzymać przedstawiciele branży, ale który będzie też punktem odniesienia dla klientów. Ponieważ w ZSK nie może funkcjonować kilka takich samych kwalifikacji, to organizacji zależało też na tym, żeby to ona była pierwszym podmiotem, który złożył wnioski o włączenie kwalifikacji z tego obszaru, żeby to przedstawiony przez nią model działania (wynikający z przygotowanego opisu kwalifikacji) stał się benchmarkiem dla rynku.

Innym przykładem może być organizacja społeczna, której zależało na tym, by mieć grupę odpowiednio wykwalifikowanych wolontariuszy. Bez ich pomocy prowadzenie działalności przez tę organizację jest niezwykle trudne. Doszli do wniosku, że tym, co może zachęcić młodych ludzi (w tym przypadku studentów określonych kierunków) do zaangażowania się w działania stowarzyszenia, może być zaoferowanie im możliwości uzyskania certyfikatu potwierdzającego kwalifikację, które zdobyli podczas wykonywania zadań dla organizacji.

Kolejna organizacja pozarządowa także opisywała kwalifikacje z myślą o swoich podopiecznych i planowała umożliwić im przystąpienie do walidacji, nawet bezpłatnie. Dostrzegła w tym nie tyle źródło dochodu, ile narzędzie pracy ze swoimi podopiecznymi, mające istotny wpływ na ich poczucie wartości oraz przekonanie o własnych kompetencjach, które często mieli zanizowane. Czasem możliwość sprawdzenia swoich, nawet prostych, umiejętności i otrzymanie ich oficjalnego potwierdzenia, może zdziałać więcej niż warsztaty, treningi i coachingi. A dla wspomnianej organizacji dobrostan i sukcesy swoich podopiecznych były najważniejsze.

Kiedy droga do celu sama staje się celem

Wiele podmiotów przygotowuje opis kwalifikacji zazwyczaj po to, aby złożyć wniosek o jej włączenie do ZSK, a następnie, by organizować walidację i nadawać certyfikaty. Jednak sama praca nad przygotowaniem



opisu może także przynieść wiele korzyści. Często jest to okazja do przeprowadzenia swoistej inwentaryzacji wykonywanych w organizacji zadań, jak stało się to w przypadku jednej firmy, w której do pracy nad kwalifikacją zostały wytypowane osoby zajmujące wysokie stanowiska kierownicze. Gdy ukończono opis, na spotkanie zaproszono pracownika liniowego, który faktycznie wykonywał pracę związaną z opisaną kwalifikacją. Po zapoznaniu się z treścią opisu tej kwalifikacji skomentował poszczególne zapisy: „tego od dawna już nie robimy, tego zabroniono nam robić, a do tego nie mamy narzędzi”. Gdyby nie przystąpiono do opisywania kwalifikacji, prawdopodobnie jeszcze długo w tej firmie teoria na temat wykonywanych zadań byłaby daleka od praktyki.

Zdarza się, że praca nad tworzeniem opisu kwalifikacji jest także pretekstem do dokonania bilansu kompetencji w organizacji – przyjrzenia się, jakimi umiejętnościami dysponuje organizacja i jak je wykorzystuje. Opracowanie opisu może wymagać ustalenia, kto czym się zajmuje i w jakiej kolejności wykonywane są różne zadania. A także, czy wymagania dla osób wykonujących określone zadania są adekwatne. Czasem bilans kompetencji może obejmować nie tylko organizację, ale całą branżę, jak to nierzadko ma miejsce w przypadku kwalifikacji związanych ze sportem. Dla niektórych związków sportowych dopiero prace nad przygotowaniem opisu kwalifikacji rynkowych były przyczynkiem do rozróżnienia zadań i kompetencji instruktora od trenera, których granica była wcześniej wyznaczana bardziej intuicyjnie niż faktycznie.

Konieczność uporządkowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wymaganych do wykonywania określonych zadań zawodowych, opisanie ich językiem efektów uczenia się, dobranie odpowiednich czasowników operacyjnych i metod sprawdzania poszczególnych efektów uczenia się skłaniają osoby zaangażowane do głębokiego namysłu nad wieloma różnymi zagadnieniami, przeanalizowania zasadności dotychczasowych wymagań czy zastanowienia się nad samą istotą branży. Było to dobrze widoczne podczas

spotkań roboczych z jedną z organizacji branżowych, której przedstawiciele po kilkunastu godzinach wspólnej pracy doszli do wniosku, że muszą zweryfikować i doprecyzować definicję branży i jej kluczowe elementy. Na co dzień zazwyczaj nie ma czasu i przestrzeni do wspólnego omówienia takich kwestii.

Dokonywanie bilansu kompetencji czy weryfikacja założeń i definicji związanych z branżą skutkuje czasem koniecznością zaktualizowania opisów stanowisk obowiązujących w organizacji lub ułatwia ich przygotowanie, jeżeli wcześniej takie nie powstały. Opis efektów uczenia się może być dobrą ściągawką przy tworzeniu opisu stanowisk oraz cenną wskazówką dla osób zajmujących się rekrutacją.

To wszystko razem sprawia, że sama praca nad przygotowaniem opisu kwalifikacji staje się niezwykle ciekawą drogą, która, niezależnie od finalnego efektu (włączenia bądź nie kwalifikacji do ZSK), może przynieść wszystkim zaangażowanym, organizacji, a czasem całej branży, wiele korzyści, a parafrazowanie słynnego refrenu z piosenki zespołu Republika – „ta kwalifikacja jest pisana dla pieniędzy” – nie zawsze będzie adekwatne.

O autorce:

Elżbieta Strzemieczna – z IBE związana od 2018 r., obecnie ekspertka kluczowa zadania 1 w projekcie ZSK 5. Zajmuje się wdrażaniem polityki państwa w zakresie uczenia się przez całe życie oraz ZSK. Z wykształcenia pedagog (ukończyła specjalizację psychopedagogika kreatywności w Akademii Pedagogiki Specjalnej) i socjolog (ukończyła specjalizację mediacje, negocjacje i rozwiązywanie konfliktów w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych UW) oraz absolwentka studiów podyplomowych z zarządzania zasobami ludzkimi na Uniwersytecie SWPS. Wykładowczyni, trenerka biznesu, fasilitatorka, moderatorka Design Thinking, osoba, która zawodowo i prywatnie zajmuje się tworzeniem innym warunków do rozwoju swoich kompetencji.

Korzyści wielokrotne

O korzyściach (nie tylko finansowych) wynikających z włączenia kwalifikacji rynkowych do ZSK nie trzeba już nikogo przekonywać. Namysł nad stworzeniem narzędzi umożliwiających potwierdzanie kompetencji może skutkować opracowaniem koncepcji kilku powiązanych ze sobą kwalifikacji. Takie rozwiązania funkcjonują w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, z pożytkiem dla osób uczących się, instytucji certyfikujących i pracodawców.

Koncepcja opisu grup kwalifikacji może dotyczyć kilku kwalifikacji o zbliżonych poziomach PRK, potwierdzających gotowość do wykonywania pokrewnych zadań w ramach sektora lub branży. Może także dotyczyć kwalifikacji, w których efekty uczenia się wskazują na coraz większą samodzielność w działaniu, przygotowanie do ponoszenia większej odpowiedzialności zawodowej, przyswojenie coraz bardziej złożonej wiedzy, możliwość wykonania coraz bardziej skomplikowanych, wielowymiarowych czynności.

Promocja uczenia się pod znakiem jakości

Grupy kwalifikacji nabierają znaczenia w odniesieniu do ustawy o ZSK, w której wskazano na możliwość etapowego gromadzenia oraz potwierdzania osiągnięć.

Art. 48.

1. Osiągnięcia wymagane dla danej kwalifikacji rynkowej, uzyskane w różnym miejscu i czasie, mogą być etapowo gromadzone i być podstawą nadania kwalifikacji w toku certyfikowania.
2. Przez osiągnięcia, o których mowa w ust. 1 i art. 49, należy rozumieć wyodrębniony zbiór efektów uczenia się, których uzyskanie zostało potwierdzone w walidacji, stanowiący część wymagań dla danej kwalifikacji rynkowej.
3. Osiągnięcia wymagane dla danej kwalifikacji rynkowej mogą być poddawane walidacji w różnym miejscu i czasie, jeżeli wymagania dotyczące walidacji, o których mowa w art. 25 ust. 2 pkt 5, nie stanowią inaczej.

Art. 49.

1. Instytucja certyfikująca może w toku certyfikowania danej kwalifikacji rynkowej uznać osiągnięcia, uzyskane w związku z ubieganiem się o nadanie innej kwalifikacji włączonej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, za tożsame z osiągnięciami stanowiącymi część wymagań dla danej kwalifikacji rynkowej, na podstawie dokumentu potwierdzającego nadanie innej kwalifikacji.
2. Instytucja certyfikująca może w toku certyfikowania danej kwalifikacji rynkowej uznać inne osiągnięcia, niż określone w ust. 1, za tożsame z osiągnięciami stanowiącymi część wymagań dla danej kwalifikacji rynkowej, jeżeli uzyskanie tych osiągnięć zostało sprawdzone w przeprowadzonej walidacji.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, uznanie osiągnięć następuje na podstawie rozmowy z osobą ubiegającą się o nadanie danej kwalifikacji rynkowej oraz na podstawie oceny przedstawionej przez tę osobę dokumentacji.
4. Osiągnięcia uznane w sposób określony w ust. 1 lub 2 nie podlegają ponownej walidacji.

Źródło: [Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji](#)



Określone w ustawie „osiągnięcia” to zatem nic innego jak część efektów uczenia się, których potwierdzenie może zostać uznane podczas starania się o uzyskanie innych kwalifikacji rynkowych. Opracowywanie powiązanych ze sobą kwalifikacji ułatwia realizację procedur uznawania osiągnięć, pozwala bowiem na zawieranie w kwalifikacji porównywalnych efektów uczenia się, a nawet całych podobnych lub takich samych zestawów efektów uczenia się.

„Co kto dobrze umie, tym się rad bawi”

Przykładem funkcjonujących w ZRK pokrewnych kwalifikacji, do których przypisano ten sam lub zbliżony poziom PRK, należą trzy kwalifikacje z obszaru ochrony przeciwpożarowej.

Nazwa kwalifikacji	<u>Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – dźwiękowe systemy ostrzegawcze (DSO)</u>	<u>Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – stałe urządzenia gaśnicze gazowe (SUG-G)</u>	<u>Montaż i konserwacja zabezpieczeń przeciwpożarowych – systemy sygnalizacji pożarowej (SSP) i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi</u>
Zestaw efektów uczenia się nr 1	Przygotowanie do montażu i konserwacji technicznych systemów zabezpieczeń przeciwpożarowych	Przygotowanie do montażu i konserwacji technicznych systemów zabezpieczeń przeciwpożarowych	Przygotowanie do montażu i konserwacji technicznych systemów zabezpieczeń przeciwpożarowych
Zestaw efektów uczenia się nr 2	Przygotowanie do montażu i konserwacji instalacji DSO	Przygotowanie do montażu i konserwacji instalacji SUG-G	Przygotowanie do montażu i konserwacji instalacji SSP i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi
Zestaw efektów uczenia się nr 3	Montaż i konserwacja instalacji DSO	Montaż i konserwacja instalacji SUG-G	Montaż i konserwacja instalacji SSP i sterowania urządzeniami przeciwpożarowymi

Jak wynika z powyższego zestawienia, pierwszemu zestawowi efektów uczenia się we wszystkich trzech kwalifikacjach nadano tę samą nazwę. Zestaw zbudowany jest z takich samych efektów uczenia się, dla których opisano takie same kryteria weryfikacji. Wskazano w nim efekty uczenia się dotyczące ogólnej wiedzy o systemach zabezpieczeń przeciwpożarowych, ważnej z punktu widzenia umiejętności montażu i konserwacji wszystkich objętych omawianymi kwalifikacjami typów instalacji i urządzeń. Kolejne zestawy efektów uczenia się we wszystkich trzech kwalifikacjach charakteryzuje taka sama architektura opisu, ale wskazywane efekty uczenia się dotyczą już różnych typów instalacji i urządzeń. Tak skonstruowane efekty uczenia się ułatwiają uzyskanie kwalifikacji dzięki możliwości jednokrotnego potwierdzenia efektów uczenia się zawartych w zestawie nr 1. Propozycja przenoszenia osiągnięć została wzmocniona przez wskazanie rozwiązań organizacyjnych wyrażonych w wymaganiach dotyczących walidacji: „Zestaw 1 *Przygotowanie do montażu i konserwacji technicznych systemów zabezpieczeń przeciwpożarowych* może być wspólny dla różnych kwalifikacji z obszaru zabezpieczeń przeciwpożarowych. W okresie 3 lat od zaliczenia Zestawu 1 w ramach walidacji innej kwalifikacji dopuszcza się uznanie wyniku walidacji niniejszej kwalifikacji”.

Wspólne efekty uczenia się mogą też dotyczyć zagadnień związanych z zasadami organizacji stanowisk pracy i BHP. Takie rozwiązanie zostało zastosowane na przykład w kwalifikacjach rynkowych z obszaru mody. W czterech kwalifikacjach: [Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży](#), [Konstruowanie w systemach CAD/CAM przemysłowych szablonów odzieżowych](#), [Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z tkanin](#) oraz [Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z dzianin](#) zawarto identycznie nazwany efekt uczenia się „Charakteryzuje zasady BHP obowiązujące na stanowiskach pracy” i określono dla tej umiejętności takie same kryteria weryfikacji. Również w kwalifikacji [Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej](#) ujęto tę umiejętność, ale w opisie została uszczuplona o kryterium weryfikacji „omawia zasady udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym

w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia”. Warto też zauważyć, że w dwóch kwalifikacjach dotyczących konstruowania szablonów wskazano ten sam efekt uczenia się „Posługuje się tabelami rozmiarowymi”.

Zdarzają się grupy kwalifikacji rynkowych, w których potwierdzenie jednej z nich jest warunkiem możliwości starania się o kolejną. Jednym z warunków przystąpienia do walidacji kwalifikacji [Prowadzenie mediacji sądowych i pozasądowych w sprawach gospodarczych](#) na przykład jest posiadanie dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji [Prowadzenie mediacji sądowych i pozasądowych w sprawach cywilnych](#). W tej ostatniej określono ogólne, uniwersalne efekty uczenia się dotyczące prowadzenia mediacji, nie zostały one powtórzone w kwalifikacji dotyczącej spraw gospodarczych. Do kwalifikacji „bazowej” przypisano piąty poziom PRK, do kwalifikacji dotyczącej mediacji w sprawach gospodarczych – szósty.

Należy podkreślić, że wszystkie określone dla tych kwalifikacji efekty uczenia się, które zostaną potwierdzone, mogą zostać uznane w toku certyfikowania innych zbliżonych kwalifikacji – [Prowadzenie mediacji sądowych i pozasądowych w sprawach rodzinnych](#) oraz [Prowadzenie mediacji w sprawach karnych i o wykroczenia](#). Umiejętności w obu kwalifikacjach zostały jednak opisane w różny sposób, można zatem przypuścić, że uznawanie osiągnięć będzie w tym wypadku wymagało większego zaangażowania ze strony asesorów.

Innym przykładem grupy kwalifikacji, w których każda kolejna ma przypisany wyższy od poprzedniej poziom PRK, są kwalifikacje dotyczące umiejętności trenerskich w sporcie. Widać to na przykładzie trenerów tenisa stołowego.

Nazwa kwalifikacji	Skrót nazwy	Przypisany poziom PRK
Prowadzenie procesu szkolenia wstępnego w tenisie stołowym	Trener tenisa stołowego – poziom I	4
Prowadzenie procesu szkolenia podstawowego w tenisie stołowym	Trener tenisa stołowego – poziom II	5
Prowadzenie procesu szkolenia zaawansowanego w tenisie stołowym	Trener tenisa stołowego – poziom III	6

Przystąpienie do walidacji kwalifikacji z najniższym poziomem nie wiąże się z koniecznością posiadania certyfikatu żadnej innej kwalifikacji rynkowej, w kolejnych warunkiem jest m.in. posiadanie kwalifikacji „trenerskiej” z obszaru tenisa stołowego z niższym poziomem PRK. Wzrost złożoności efektów uczenia się jest zauważalny w strukturze każdego z zestawów efektów uczenia się. W kwalifikacji odnoszącej się do „szkolenia wstępnego” pomieszczono efekty uczenia się dotyczące wiedzy o biologicznych, biomechanicznych, metodycznych oraz psychospołecznych podstawach planowania zajęć i procesu szkoleniowego. Wiedza z tego obszaru nie będzie weryfikowana w kwalifikacjach z wyższymi poziomami PRK.

*

Obie koncepcje są korzystne dla wszystkich interesariuszy kwalifikacji. Zachęcają do opracowywania kolejnych kwalifikacji z danego obszaru. Promują uczenie się, myślenie o potencjalnych ścieżkach rozwoju, planowanie kariery. Z punktu widzenia pracodawców pozwalają na zagospodarowanie kluczowych obszarów kompetencji. Instytucje certyfikujące mają ułatwione zadanie w tworzeniu scenariuszy i narzędzi walidacji. Włączanie grup kwalifikacji nie jest rzecz jasna warunkiem uznawania osiągnięć, niemniej usprawnia wszystkie związane z tym działania.

O autorze:

Piotr Bordzoł – doktor nauk humanistycznych, absolwent MISH KUL, polonista.
Członek Pracowni Języka Polskiego w Zakładzie Dydaktyk Szczegółowych
IBE (2013–2016), od 2016 roku wspiera podmioty zainteresowane
opisywaniem i włączaniem do ZSK kwalifikacji rynkowych.

Michał Rostworowski

Kwalifikacje z kategorii studiów podyplomowych a ZSK

Włączanie do ZSK kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych – związane z tym szanse i bariery – stan na rok 2022

Studia podyplomowe cieszą się dużym zainteresowaniem w Polsce. Według danych GUS¹ liczba uczestników studiów podyplomowych w roku akademickim 2020/21 wyniosła 149,6 tys. osób. Co więcej, portale internetowe takie jak Studiapodyplomowe.info lub Otouczelnie.pl gromadzą informacje dla ponad 3900 studiów podyplomowych. **Dlaczego więc tylko mała część z nich została włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i wpisana do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji?**

Skala zainteresowania

Na koniec października 2022 roku w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji widniało 15 kwalifikacji z kategorii studiów podyplomowych. Zastanawiać może fakt, dlaczego tylko 15 spośród ponad 3900 kwalifikacji nadawanych w Polsce po ukończeniu studiów podyplomowych (dalej: kwalifikacji podyplomowych) zostało włączonych do ZSK.

By ocenić skalę zainteresowania wprowadzeniem kwalifikacji podyplomowych do ZRK, w kwietniu 2021 roku została podjęta próba nawiązania kontaktu z przedstawicielami jak największej liczby szkół wyższych z całego kraju. W tym celu wysłano ankietę do Regionalnych Centrów ds. ZSK i wspierania LLL z prośbą o jej przekazanie uczelniom w każdym województwie. Ankieta zawierała 6 pytań dotyczących tego, czy dana uczelnia jest zainteresowana opisywaniem kwalifikacji podyplomowych, wprowadzeniem ich do ZRK (pytania 1 i 6) oraz uzyskaniem wsparcia w tym zakresie (pytania 2 do 5).

W ankiecie wzięło udział 17 uczelni. Tak mała liczba respondentów, w porównaniu do całkowitej liczby 362

uczelni w Polsce², budzi pytania. Jaki zasięg ma IBE wśród uczelni? Jedno jest pewne, ankieta nie trafiła do wszystkich 362 uczelni, niemniej została przekazana do dużej części z nich, a w niektórych województwach nawet do wszystkich uczelni. W związku z tym niski stopień zwrotu ankiety z uczelni, z którymi IBE współpracuje lub do których ma kontakt, może jednak świadczyć o słabym zainteresowaniu opisywaniem kwalifikacji. Ponadto spośród 17 respondentów 11 odpowiedziało stanowczo „nie”, a jedynie 6 wyraziło zainteresowanie.

Szanse i bariery

Wśród argumentów, na które powołują się przedstawiciele uczelni jako uzasadnienie dla braku zaangażowania z ich strony w opisywanie kwalifikacji podyplomowych, można wymienić:

- brak wymogu – przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) i włączenie kwalifikacji cząstkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji nie są ustawowo wymagane. W związku z tym z punktu widzenia pytanych osób zaangażowanie się w tego typu działanie jest zbędne i nie jest konieczne do utrzymania uprawnień do prowadzenia działalności akademickiej;
- brak czasu – opisywanie kwalifikacji postrzegane jest jako czasochłonne, a pracownicy uczelni są zbyt zajęci codziennymi obowiązkami, by móc dodatkowo podejmować tego typu działania;
- brak widocznych korzyści – przekonanie, że poświęcony czas nie przełoży się na wymierne korzyści ani dla pracowników, ani dla uczelni; z punktu widzenia uczelni nic nie wskazuje na to, że wpisanie kwalifikacji

¹ GUS (2021). *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2020 r.* Urząd Statystyczny w Gdańsku.

² W oparciu o rejestr POL-on w roku akademickim 2021/22 w Polsce działały 362 uczelnie.

podyplomowej do ZRK przyczyni się do wymiernego zwiększenia liczby studentów.

Z kolei najczęściej deklarowanymi przez uczelnie motywatorami do zaangażowania się w opisywanie kwalifikacji podyplomowych, są:

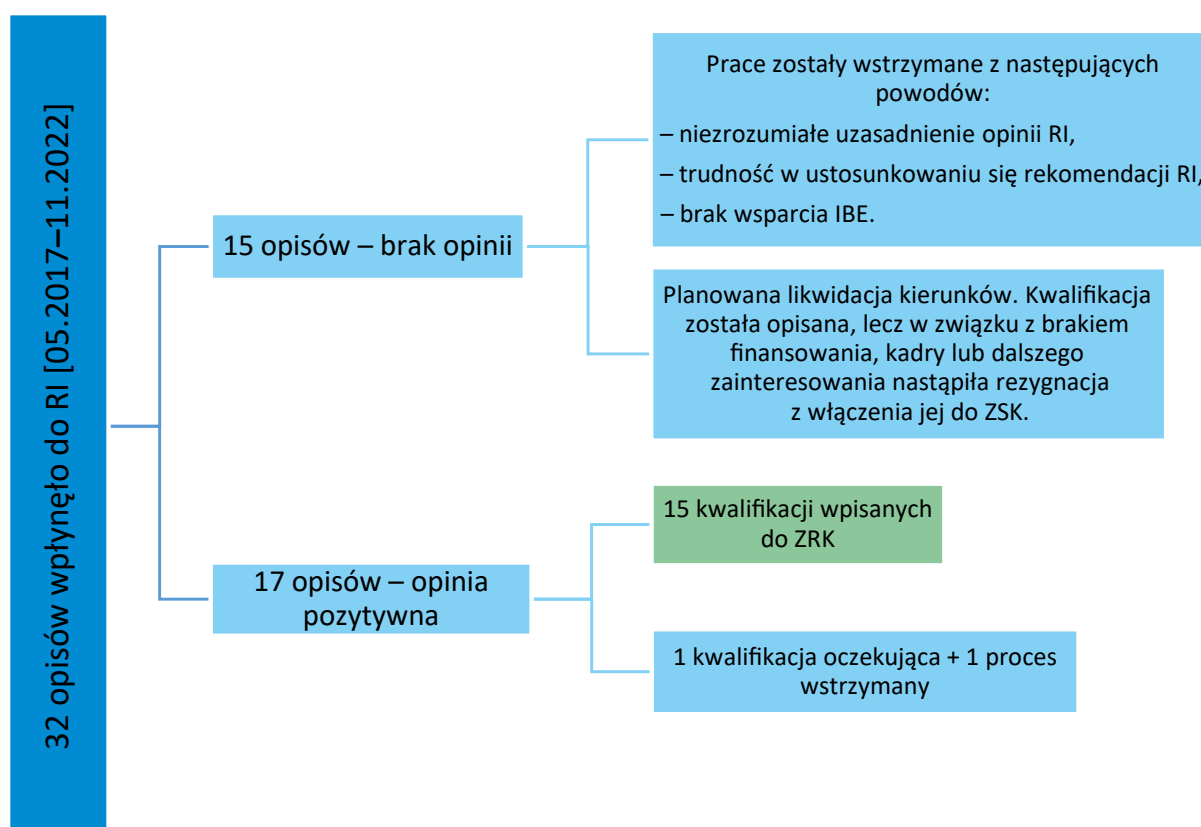
- wyróżnienie od konkurencji – przedstawiciele uczelni podkreślali podczas rozmów, że przypisanie poziomu PRK do kwalifikacji i wpisanie jej do rejestru wyróżnia tę kwalifikację na tle innych dostępnych kwalifikacji o zbliżonych charakterze;
- podniesienie jakości studiów – przedstawiciele uczelni korzystają z opisywania kwalifikacji w ZSK do aktualizacji programów studiów, rozwinięcia metod dydaktycznych lub do aktualizacji profilu absolwentów;

- zwiększenie rozpoznawalności kwalifikacji w przestrzeni międzynarodowej dzięki przypisaniu do niej poziomu Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Kwalifikacje opisane, ale niewpisane do ZRK

Analiza ścieżki dokumentacji przesłanej do Rady Interesariuszy ZSK (RI) przez przedstawicieli uczelni prowadzi do jeszcze innych wniosków. Od maja 2017 roku do listopada 2022 roku przekazano łącznie 32 opisy kwalifikacji podyplomowych do RI. Poniższa grafika ilustruje, dlaczego tylko część z nich została ostatecznie wprowadzona do rejestru.

Ścieżki opisów kwalifikacji podyplomowych otrzymanych przez RI w okresie 05.2017–11.2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnego kontaktu z każdym z wnioskodawców.

Powyższy schemat przedstawia kilka zjawisk. Po pierwsze tylko część opisów kwalifikacji podyplomowych opiniowanych przez RI zostaje wprowadzona do ZRK. Spośród 32 kwalifikacji opiniowanych przez Radę do listopada 2022 roku jedynie 15 zostało wpisanych do rejestru, czyli – w przybliżeniu – połowa. Innymi słowy,

co druga opisana kwalifikacja podyplomowa nie trafiła do rejestru. Po drugie dla wielu wnioskodawców (ponad połowy) uzasadnienie opinii RI jest „niezrozumiałe”. W takiej sytuacji, gdy wnioskodawcy nie otrzymują wsparcia, postanawiają zrezygnować z procesu lub odkładają go w czasie i już do niego nie wracają.

Warto podkreślić, że nawet wydanie pozytywnej opinii przez RI nie gwarantuje, że kwalifikacja zostanie wpisana do rejestru. W jednym z przypadków, gdzie opis kwalifikacji został pozytywnie zaopiniowany, wnioskodawca wskazał na trudność „wprowadzenia sugerowanych zmian”, ustosunkowania się do rekomendacji RI. Osoby, które zajmowały się opisaniem kwalifikacji, już nie wznowiły procedury i w efekcie opis kwalifikacji przesłany RI w czerwcu 2017 roku do tej pory (tj. do grudnia 2022 r.) nie został wprowadzony do rejestru.

Przypadki te ilustrują, jak ważne jest wsparcie dla zespołów opisujących nie tylko podczas samego przygotowywania pierwszej wersji dokumentacji, lecz w trakcie całego procesu włączania kwalifikacji.

Kluczowe okazało się wsparcie indywidualne, polegające na utrzymywaniu stałego kontaktu (telefonicznego, podczas spotkań online), dające możliwość konsultowania na bieżąco roboczych dokumentów. Taka forma współpracy wydaje się kluczowa w podtrzymaniu dynamiki zaangażowania zespołów opisujących kwalifikacje. W efekcie tych działań od stycznia 2021 roku nawiązano długotrwałą współpracę z 7 uczelniami i skonsultowano dokumentację do opisu 14 kwalifikacji, przy czym ta liczba regularnie wzrasta.

Studium przypadku

Kwalifikacja zaopiniowana pozytywnie przez RI w lipcu 2020 roku została włączona do ZSK przez władze uczelni 25.03.2021 roku, natomiast do rejestru została wpisana dopiero na początku 2022 roku. Przyczyną tego opóźnienia okazało się błędne określenie adresata dokumentacji – przedstawiciele uczelni przesłali dokumentację do ministerstwa koordynującego ZSK zamiast do podmiotu prowadzącego rejestr – IBE.

O pomyłce dowiedział się pracownik IBE w listopadzie 2021 roku podczas rozmowy z przedstawicielem uczelni, kiedy zapytał o to, na jakim etapie znajdują się obecnie prace nad włączaniem tej kwalifikacji do ZSK.

O autorze:

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

Jak opisać kwalifikację rynkową i zaprojektować dla niej walidację? Przewodnik

Przewodnik to cenne źródło wiedzy dla wszystkich osób zainteresowanych opisaniem kwalifikacji rynkowej zgodnie z założeniami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Gdy w 2016 roku wchodziła w życie ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych od razu był gotowy do świadczenia wsparcia osobom i podmiotom zainteresowanym czy zaangażowanym z mocy prawa w rozwój ZSK. Poza prowadzeniem seminariów informacyjnych czy konsultacji działania IBE obejmowały również organizację spotkań z osobami uczestniczącymi w tworzeniu opisów kwalifikacji rynkowych – nowego narzędzia potwierdzania posiadanych umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych uzyskanych w ramach uczenia się nieformalnego i edukacji pozaformalnej. Opisy te, a następnie wnioski o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK, były przygotowywane w oparciu o metodykę wypracowaną w projektach pilotażowych i opisaną w poradniku: *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego* (Ziewiec-Skokowska, Danowska-Florczyk, Stęchły, 2016).

Po sześciu latach od wejścia w życie ustawy, opisaniu przy wsparciu Instytutu Badań Edukacyjnych ponad 550 kwalifikacji, przeprowadzeniu tysięcy spotkań informacyjnych, roboczych, konsultacyjnych, nadszedł czas, by podzielić się zebrnymi doświadczeniami związanymi z przygotowywaniem opisu kwalifikacji rynkowych.

W publikacji omówiono nie tylko podstawowe pojęcia, ale zamieszczono też wiele praktycznych wskazówek, w tym dotyczących tego, jak najlepiej skompletować skład zespołu opisującego, jak zorganizować jego działania, jak dobrać metody i narzędzia pracy. *Przewodnik* zawiera także szczegółowe podpowiedzi dotyczące wypełniania poszczególnych pól formularza wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej. Dołączono również rozdział wyjaśniający krok po kroku, jak przygotować się do prowadzenia walidacji i na co zwrócić uwagę już podczas przygotowywania opisu kwalifikacji, żeby stał się on podstawą do zaprojektowania rzetelnej walidacji. Zamieszczone schematy, zestawienia i rysunki mogą

być pomocne w łatwiejszym przyswojeniu przedstawionego materiału.

Przewodnik skierowany jest do wszystkich zainteresowanych tematem opisywania kwalifikacji: osób planujących złożenie wniosku o włączenie kwalifikacji, ekspertów zapraszanych do konsultacji opisu kwalifikacji, przedstawicieli organizacji, które rozważają zaangażowanie się w rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a zwłaszcza do osób, które nie miały do tej pory z kwalifikacjami rynkowymi wielu doświadczeń. Dużo ciekawych wskazówek znajdą tu także osoby zajmujące się szeroko pojętym potwierdzaniem czy weryfikowaniem posiadanych umiejętności, planujące i organizujące różnego rodzaju egzaminy.

[Pobierz publikację \(PDF, 1,15 MB\)](#)



Michał Danielewicz, Emilia Sobol, Aleksandra Wójcicka

Opiekuję się... Pracuję?

Długotrwała opieka nad sędziwym rodzicem, dzieckiem z niepełnosprawnością czy partnerem po ciężkim wypadku to przede wszystkim akt odpowiedzialności i troski. Jednak na gruncie polityki społecznej warto potraktować sprawowanie opieki jako pracę – przynajmniej z trzech zasadniczych powodów, z których jeden wiąże się z rozwijaniem postawy uczenia się przez całe życie i możliwością zdobywania kwalifikacji.

W artykule odwołujemy się do wyników interwencji badawczej skierowanej do osób sprawujących opiekę nad bliskimi niesamodzielnymi. Projekt „Opiekuję się – pracuję” był realizowany na przełomie jesieni i zimy 2021 roku w Warszawie i polegał na dostarczeniu wsparcia grupie 10 kobiet w wieku 45+, które opiekowały się bliskimi osobami zależnymi. Badawczym celem projektu było zebranie wiedzy pozwalającej na pogłębione zrozumienie sytuacji osób sprawujących „pełnoetatową” opiekę nad bliskimi niesamodzielnymi – przede wszystkim ich oczekiwań, potrzeb, trudności i obaw widzianych w kontekście specyficznej sytuacji życiowej, w jakiej się znajdują.

Traktowanie opieki jako pracy pomaga zidentyfikować pojawiające się trudności

Traktowanie opieki nad bliskim jako pracy pozwala wydobyć na wierzch wiele jej istotnych oraz problematycznych aspektów, które przez inne narracje są często pomijane.

Popularna perspektywa – zwłaszcza wśród samych opiekujących się – ujmuje opiekę jako misję, którą trzeba wypełniać z godnością. Z jednej strony takie podejście do wyzwania pomaga nierzadko zmobilizować wewnętrzne siły, akcentuje konieczność rozwijania samodyscypliny i przyjmowania postawy niezłomności – z drugiej jednak odsuwa na dalszy plan kwestię dobrostanu osoby sprawującej opiekę (jeśli opieka jest „krzyżem, który trzeba nieść z godnością”, to pytanie o komfort dźwigającego wydaje się nie na miejscu).

Z kolei retoryka dobrowolnego i szlachetnego poświęcania się marginalizuje nierzadko potężny багаż

negatywnych emocji związanych z wypełnianiem codziennych obowiązków i relacjami z podopiecznym. Komuś, kto strojony jest w szaty troskliwego opiekuna, może być trudno przyznać się zarówno przed innymi, jak i przed samym sobą, że zapewnianie opieki bywa wyczerpujące, a podopieczny potrafi nieraz doprowadzić do białej gorączki. O ileż łatwiej skonfrontować się z poczuciem wypalenia zawodowego niż ze stanem wyczerpania i złości, jaką budzi opiekowanie się osobą bliską. W obu sytuacjach mamy do czynienia z tym samym problemem, ale w drugim przypadku będzie on częściej ulegać wyparciu przez osoby sprawujące opiekę, ze wszystkimi negatywnymi konsekwencjami dla tych osób.

Traktowanie opieki jako pracy sprzyja społecznemu uznaniu

Traktowanie opieki jako pracy stanowi dobrą ramę do rozmowy o warunkach, w jakich powinna być sprawowana, oraz o problemach i zagrożeniach, które mogą dotyczyć opiekujących się. Jeśli spojrzymy na opiekę jako pracę, to łatwiej nam będzie dostrzec, że:

- Sprawowanie opieki to kwestia indywidualnego wyboru. Osoby, które się jej podejmują, powinny otrzymywać społeczne uznanie, szacunek i wsparcie.

Tymczasem w odbiorze społecznym opieka nad osobą bliską bywa nieraz postrzegana jako życiowa konieczność, przykry obowiązek i niewdzięczne zadanie – jako taka generuje przede wszystkim mało konstruktywne, dystansujące współczucie i litość w stosunku do opiekujących się.

- Sprawowanie opieki mocno angażuje osoby opiekujące się czasowo, nierzadko w zakresie znacznie przekraczającym standardowe osiem godzin pracy.

Tymczasem opieka bywa nieraz postrzegana jako zestaw kilku dość prostych zadań – powtarzalnych i niepochłaniających wiele czasu (zwłaszcza w przypadku osób starszych).

- Sprawowanie opieki to usługa, która niesie ze sobą istotną wartość ekonomiczną i jeszcze większy pożytek okołomedyczny. Dostarczenie jej w ramach rynku to miesięczny koszt rzędu kilku tysięcy złotych (od 3 do 8 tysięcy, w zależności od standardu).

Tymczasem, podobnie jak domowa praca kobiet, opieka na bliskimi niesamodzielnymi znajduje się poza centrum uwagi dominującego politycznego oraz ekonomicznego dyskursu. Temat w Polsce jest do tego stopnia spychany na margines, że brakuje nawet podstawowych statystyk określających skalę zjawiska – choć są solidne podstawy do przypuszczeń, że rzecz dotyczy co najmniej setek tysięcy obywateli. Innymi słowy, mamy do czynienia z daleko posuniętą marginalizacją wcale niemarginalnego społecznie tematu.

- Sprawowanie opieki wiąże się dla osób ją wykonujących zazwyczaj z braniem na siebie wielu obowiązków oraz przyjmowaniem osobistej odpowiedzialności za stan podopiecznego.

Tymczasem osoby zapewniające bliskim opiekę nie mają w Polsce żadnych praw ustawowych, m.in. prawa do wynagrodzenia, prawa do wypoczynku czy prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania opieki.

- Sprawowanie opieki generuje problemy typowe dla aktywności zawodowej z wypaleniem zawodowym na czele.

Tymczasem sami sprawujący opiekę często nie dają sobie prawa do wypoczynku i regeneracji. Tego prawa odmawia im nierzadko ich otoczenie („bo przecież to nie praca” – a skoro nie ma pracy, to nie ma też wypoczynku).

- Jeśli sprawowanie opieki nie jest pracą, to osoby podejmujące się jej są nieaktywne zawodowo (bezrobotne).

Tymczasem w społeczeństwie, w którym panuje kult pracy, posiadanie statusu osoby nieaktywnej zawodowo jest istotnym czynnikiem społecznego wykluczenia, może również znacząco rzutować na poczucie własnej wartości.

Traktowanie opieki jako pracy pomaga zmapować zawodowy potencjał i kompetencje

Mówienie o długotrwałej opiece nad bliskimi jako pracy pozwala dostrzec w tym doświadczeniu potencjał, który można wykorzystać w momencie powrotu na rynek pracy. Nie chodzi tu jedynie o najbardziej oczywistą w tym kontekście pracę w branży opiekuńczej, ale też o rozpoznanie u siebie umiejętności o charakterze mocno uniwersalnym, jak np. zadaniowość, dobra organizacja czasu czy cierpliwość w kontaktach z ludźmi.

Podczas realizacji projektu „Opiekuję się – pracuję” mieliśmy możliwość zmapowania potencjału osób sprawujących opiekę, który ilustruje poniższa infografika.

Kompetencje i predyspozycje osoby opiekującej się

Kompetencje opiekuńczo-pielęgnacyjne	Komunikatywność	Zarządzanie sobą w czasie	Wiedza na tematy okołomedyczne i opiekuńcze	Empatia
Cierpliwość	Elastyczność	Zadaniowość	Zaradność	Uczynność – umięją i lubią pomagać innym
Determinacja i zaangażowanie	Otwartość na drugiego człowieka	Otwartość na nową wiedzę, chęć rozwijania się	Wrażliwość, delikatność	Hart ducha

Oprac. Emilia Sobol

Przedstawione powyżej typowe kompetencje i predyspozycje umożliwiają im odpowiednio realizować obowiązki opiekuńcze. W trakcie pełnienia tych obowiązków przydatne kompetencje są dalej rozwijane. Uczestniczki projektu nie były na ogół świadome tego, jakie kompetencje i predyspozycje posiadają – dopiero po wzięciu udziału w sesji z doradcą zawodowym uświadomiły sobie, jak znaczącym potencjałem zawodowym dysponują.

O autorach:

Michał Danielewicz – socjolog, badacz jakościowy i ekspert ds. badań w IBE.

Emilia Sobol – etnologa i antropologka kulturowa, ekspertka ds. badań w IBE.

Aleksandra Wójcicka – socjolożka, ekspertka ds. walidacji w IBE.

Polecamy publikacje na ten temat:



Opiekuję się – pracuję. Raport z interwencji badawczej skierowanej do opiekunów osób bliskich niesamodzielnych

W pracy szczegółowo opisano koncepcję, przebieg i wyniki interwencji badawczej, której jednym z celów było udzielenie wsparcia psychologicznego osobom sprawującym opiekę nad bliskimi niesamodzielnymi oraz poznanie ich potrzeb, wynikających ze specyficznej sytuacji życiowej.

Do raportu dołączono trzy, w istocie odrębne teksty, które powstały w ramach prac projektowych jako uzupełnienie działań badawczo-interwencyjnych. W pierwszym tekście zaprezentowano analizę usługi opieki wytchnieniowej, która stanowi główny mechanizm polityki społecznej w obszarze wsparcia osób sprawujących opiekę nieformalną w naszym kraju. Kolejne opracowanie omawia zagraniczne przykłady rozwiązań efektywnie wspierających osoby sprawujące opiekę. Na końcu publikacji zaprezentowano prototyp nowego mechanizmu wspierającego, jakim może być instytucja mentora dla opiekujących się osobami niesamodzielnymi, opracowany w oparciu o wyniki i doświadczenia z realizacji projektu „Opiekuję się – pracuję”.

[Pobierz publikację \(PDF, 1 MB\)](#)

Opiekuję się – pracuję. Narzędziownik

W Narzędziowniku znajdują się przydatne informacje o tym, jak zorganizować program wsparcia dla osób sprawujących opiekę nad niesamodzielnymi bliskimi. Program polega na organizacji spotkań o różnym charakterze: spotkań grupy wsparcia, spotkań doradczo-rozwojowych oraz szkoleń merytorycznych. Zamieszczone w tej publikacji scenariusze takich spotkań oraz konspekt szkolenia i praktyczne wskazówki można wykorzystać całościowo, modułowo bądź potraktować jako inspirację do stworzenia innego programu. Materiał ten został opracowany na potrzeby projektu „Opiekuję się – pracuję”.

[Pobierz publikację \(PDF, 1 MB\)](#)



Sławomir Łais

Nawyk rozwoju – jak pozostać profesjonalistą w uczeniu

Edukacja rozwija się tak szybko, że należy zadać sobie pytanie: „Jak rozwijać się efektywnie?”. Nie jest sztuką dotarcie do treści o edukacji, lecz wyłowienie tych, które są wartościowe i włączenie ich w projekt autorozwoju. Są na to sposoby.

Uczenie się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL) stało się rzeczywistością. Nie wyobrażamy sobie, żeby leczyli nas lekarze, którzy nie znają nowych metod leczenia. Nie skorzystamy z usług architekta, jeśli jego rozwój zatrzymał się 15 lat temu i nie zna on współczesnych materiałów i metod konstrukcyjnych.

Edukacja podlega dynamicznemu rozwojowi. Mamy supernarzędzie, jakim jest internet, poznajemy mózg człowieka, a psychologia przynosi coraz to nowsze odkrycia na temat uczenia się. Stajemy też przed nowymi wyzwaniami. Kolejne pokolenia osób uczących się kształtują nowe nawyki poznawania świata, a gospodarka oparta na wiedzy oczekuje od pracowników efektywnego rozwoju przez całe życie.

Nie ma co dyskutować, czy osoba zajmująca się edukacją powinna sama ciągle, systematycznie się rozwijać... Wiadomo, że tak. Pytanie, jak to robić, żeby nadążać za wymaganiami współczesnego świata.

Docieraj do wartościowych treści

W internecie znajdziemy mnóstwo zasobów, które pomogą nam poznawać nowe metody, narzędzia i podejścia związane z uczeniem się. Od czasu tak zwanego Web 2.0, internet stał się powszechnie dostępną przestrzenią, w której publikują nie tylko profesjonalni wydawcy.

Jak odróżnić to, co wartościowe, od tego, co takie nie jest? Jednym ze sposobów na skoncentrowanie się na wartościowych treściach i nietracenie czasu na przeglądanie wszystkiego, co popadnie, jest wybór takich źródeł, które są wyselekcjonowane i dobrane do naszych potrzeb. Ogrom treści w internecie spowodował, że powstało zjawisko *content curation*, które można przetłumaczyć jako „opiekowanie się treściami”, czyli selekcja, kategoryzowanie i zbieranie treści wartościowych dla

konkretnego odbiorcy oraz udostępnianie ich w postaci wygodnego w użyciu źródła.

Jednym z takich źródeł, przeznaczonym dla osób zajmujących się edukacją dorosłych, jest EPAL – Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (<https://epale.ec.europa.eu/pl>). Jest ona finansowana ze środków unijnych, więc dostępna za darmo.



EPAL mocno stawia na jakość zasobów – w każdym z 35 krajów, w których funkcjonuje platforma, czuwają nad tym biura odpowiedzialne za jej poszczególne wersje językowe. Starają się one współpracować z najlepszymi autorami i ekspertami, budując społeczność skupioną wokół platformy. To tak, jakby mieć dostęp do dobrego międzynarodowego pisma o edukacji dorosłych, z tym że nie trzeba za to płacić.

W Polsce redakcją EPAL jest Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, którą dodatkowo wspiera zespół starannie dobranych ambasadorów. Biuro dba przede wszystkim o polskojęzyczne materiały, ale wybiera również najciekawsze artykuły obcojęzyczne, które tłumaczy na język polski.

Dla utrzymania tempa własnego rozwoju warto także wybrać i systematycznie śledzić wiarygodne portale branżowe, blogi i podcasty. To znacznie efektywniejsze niż przypadkowe przeglądanie sieci w poszukiwaniu ciekawych materiałów.

Skorzystaj z wiedzy innych

Uczenie się poza systemem formalnym zgodnie z ideą LLL to w dużej mierze śledzenie bieżącej literatury oraz czerpanie z wiedzy i doświadczenia innych. Czy za wszystkie wartościowe publikacje trzeba płacić? Czy to możliwe, żeby to, co jest dostępne bezpłatnie, konkurowało z treściami produkowanymi za pieniądze?

Przecież opracowanie wartościowego zasobu treści zawsze kosztuje.

Okazuje się, że w sieci można znaleźć darmowe materiały, webinary, podcasty i publikacje wysokiej jakości. Dzieje się tak dlatego, że w wielu krajach LLL, czyli uczenie się przez całe życie, jest priorytetem wielu projektów i organizacji.

Dzielenie się własną wiedzą to też forma istnienia i budowania własnej pozycji w społeczności osób zajmujących się edukacją. Udostępnianie ciekawych treści ułatwia docieranie do innych edukatorów, budowanie z nimi relacji, tworzenie sieci wzajemnego rozwoju.

Praktyka przede wszystkim

W rozwoju edukatora bardzo przydają się gotowce. Fajnie jest poczytać o nowych metodach, ale znacznie bardziej użyteczna jest możliwość skorzystania z konkretnych wzorców, sięgnięcie do raportów lub danych. Dla praktyka liczą się konkrety.

W sieci można znaleźć wiele gotowych zasobów, szablonów i raportów. Wiele z nich jest dostępnych bezpłatnie – w domenie publicznej lub na bardzo przejrzystej licencji Creative Commons. Właściwie głównym wyzwaniem jest wyszukanie ich w internecie lub znalezienie miejsca, w którym takie praktyczne materiały są zbierane i katalogowane. Na EPALE jest dostępny cały dział zasobów związanych z tematyką uczenia się dorosłych.

Ponadto warto przeglądać sekcję „Nadchodzące wydarzenia”, by znaleźć coś dla siebie. Konferencje i webinary są świetną możliwością spotkania się z praktykami i porozmawiania jak edukator z edukatorem. Jednym z takich wartościowych wydarzeń jest coroczna konferencja Forum Edukacji Dorosłych. To okazja do dzielenia się wiedzą w gronie edukatorów. W tym roku konferencja ma charakter hybrydowy – można przyjechać do Warszawy lub uczestniczyć w niej przez internet. Forum umożliwia poznanie i kontakt z czołowymi ekspertami zajmującymi się edukacją dorosłych, także z Instytutu Badań Edukacyjnych.

Znajdź sprzymierzeńców w rozwoju

Rozwijamy się samodzielnie, bierzemy odpowiedzialność za swój rozwój, ale to nie oznacza, że musimy to robić w samotności. Parafrazując tekst Kabaretu Starszych Panów: „Jeżeli uczyć (się), to nie indywidualnie... tylko wespół w zespół”.

Warto stać się członkiem społeczności osób zajmujących się edukacją osób dorosłych, uczestniczyć w wydarzeniach online lub stacjonarnych, podejmować dyskusję, szukać inspiracji i odpowiedzi na trudne pytania, wymieniać się

materiałami. Taką możliwość daje wiele grup tematycznych na Facebooku i LinkedIn lub wspomniana platforma EPALE. Dzięki nim łatwo można się przekonać, że środowisko osób zajmujących się nowoczesną edukacją jest w naszym kraju bardzo otwarte na współpracę. Ludzie chętnie odpowiadają na pytania, wskazują konkretne zasoby i rozwiązania. Takie konferencje jak Forum Edukacji Dorosłych lub na przykład MoodleMoot pozwalają poznać się, podyskutować, a nawet zacząć wspólnie pracować nad czymś, co grupa uzna za ważne dla indywidualnego rozwoju.

Uczenie się w grupie to spore przyspieszenie rozwojowe. Jednym ze sposobów na skorzystanie z niego jest realizacja wspólnego projektu dotyczącego edukacji dorosłych, szczególnie jeśli przedsięwzięcie ma szansę na dofinansowanie z funduszy europejskich. W Europie jest wiele podmiotów zainteresowanych współpracą z polskimi organizacjami zajmującymi się edukacją – jako pomocne narzędzie do znajdowania partnerów polecam wyszukiwarkę na EPALE.

Zadbaj o paliwo rozwojowe

Przed wszystkim uczenie się powinno być przyjemne, jeśli chcesz je praktykować przez całe życie. Warto poszukać własnego napędu rozwojowego i znaleźć takie paliwo, które daje energię i utrzymuje nas w rozwojowym stanie uniesienia.

Każdy ma inny napęd. Dla mnie jest nim tzw. *benchmarking*, czyli przyglądanie się, jak ludzie z innych branż radzą sobie z ważnymi dla edukacji wyzwaniami. Gdy chcę poznać metody angażowania, to przyglądam się, co stosują twórcy gier. Gdy chcę lepiej zrozumieć odbiorcę swoich szkoleń, to przyglądam się, jak w nowoczesnym marketingu profiluje się odbiorcę... Warto szukać nieoczywistych inspiracji i przenosić je na nasze poletko edukacyjne.

Drugim napędem jest dla mnie kreacja. Szukam lub generuję nowe pomysły i wdrażam je w swoich działaniach. Dużo próbuję i pokazuję znajomym edukatorom. Tworzę, ile się da i godzę się z tym, że nie zawsze mi wychodzi.

A co ciebie napędza do uczenia się przez całe życie?

O autorze:

Sławomir Łais – edukator z ponad 20-letnim doświadczeniem w edukacji cyfrowej, projektant aplikacji uczących, autor publikacji dotyczących kształcenia dorosłych, blogger, prelegent na wielu konferencjach. Prezes OSI CompuTrain, współtwórca metody i narzędzi Learning Battle Cards, autor książki o tej metodzie. Prowadzi szkolenia dla firm i uczelni, konsultuje stosowanie nowoczesnych technologii w uczeniu. Jest członkiem rady Fundacji Digital Creators i ambasadorem EPALE.

Barbara Fijałkowska
Roksana Pierwieniecka

Walidacja kompetencji transwersalnych

**Metoda Bilansu Kompetencji oraz Moje Portfolio
w międzynarodowym projekcie TRANSVAL-EU**

Czym są kompetencje transwersalne?

Kompetencje transwersalne (inaczej: transferowalne, przenaszalne, przekrojowe) wyróżniają się tym, że można je wykorzystywać w różnych sytuacjach, kontekstach, zawodach, rolach, stanowiskach, branżach. Na przykład umiejętność krytycznego myślenia, znajomość języka obcego lub umiejętność zarządzania projektem przyda się zarówno w branży badawczej, jak i w przemyśle lub transporcie. Często kompetencje transwersalne rozumie się jako rodzaj połączenia kilku umiejętności zawodowych: prowadzenie księgowości to umiejętność zawodowa, ale zarządzanie zespołem księgowych to kompetencja transwersalna. Jeżeli ktoś potrafi zarządzać zespołem księgowych, to ma dobre podstawy do tego, aby zarządzać zespołem innych specjalistów. Rozwijanie kompetencji transwersalnych ułatwia przekwalifikowanie się i uzyskiwanie nowych umiejętności zawodowych. Zdobywanie takich kompetencji daje większe możliwości zatrudnienia, dzięki nim też łatwiej jest zaktualizować swoją wiedzę zawodową. Przypuszcza się również, że stosunkowo najwolniej poddają się automatyzacji, co oznacza, że osoby wykonujące zadania, do których niezbędne są kompetencje transwersalne, nie zostaną tak szybko zastąpione przez systemy AI. Należy podkreślić, że kompetencje transwersalnych nie rozwija się w łatwy sposób, są także dość trudne do oceniania.

Istnieją różne klasyfikacje kompetencji transwersalnych, w zależności od projektu czy strategii. Często są mylone z kompetencjami kluczowymi lub miękkimi.

Kompetencje transwersalne są pojęciem szerszym, tj. odnoszą się tak do niektórych kompetencji kluczowych (np. kompetencje informatyczne), jak i miękkich (np. zarządzanie czasem) oraz innych (np. myślenie krytyczne). Najbardziej charakterystyczne dla tego typu kompetencji jest to, że mogą być wykorzystywane w różnych dziedzinach życia, w życiu zawodowym lub/i prywatnym, różnych branżach itp.

Kto może pomóc w zidentyfikowaniu takich kompetencji?

Z postrzeganiem kompetencji transwersalnych wiąże się pewien paradoks. Z jednej strony są doceniane przez pracodawców, z drugiej jednak – takie kompetencje są traktowane zarówno przez samych pracodawców, jak i pracowników jako pewien niedookreślony podzbiór wielu różnych kompetencji.

W przypadku walidacji bardzo podkreśla się obecnie rolę doradcy walidacyjnego, czyli specjalisty, który pomaga osobie przystępującej do walidacji zidentyfikować i udokumentować swoje kompetencje. W odniesieniu do kompetencji transwersalnych rola doradcy jest bardzo ważna ze względu na to, jak trudno jest je zidentyfikować i udokumentować. Dla usprawnienia prowadzenia walidacji bardzo istotne jest zatem przygotowanie osób pełniących tę funkcję oraz wyposażenie ich w odpowiednie narzędzia do pracy.

Takie zadania przyjęto w projekcie [TRANSVAL-EU](#), współfinansowanym ze środków Erasmus+, który



realizowany jest od 2021 roku (zaplanowany do sierpnia 2023 roku). W ramach tego projektu wykonano już następujące działania:



- opracowano [Ramę Kompetencji Transwersalnych](#) (dostępna jest również wersja w języku polskim), w której wyróżniono 12 kompetencji transwersalnych, rozpisanych na 8 poziomów trudności;
- opublikowano [Bazę metod i narzędzi walidacji kompetencji transwersalnych](#);
- opracowano i przetestowano szkolenie dla doradców z wielu krajów europejskich (tzw. European Training) dotyczące prowadzenia walidacji kompetencji transwersalnych;
- przeprowadzono szkolenie dla doradców z Polski (tzw. National Training), dostosowane do warunków krajowych.

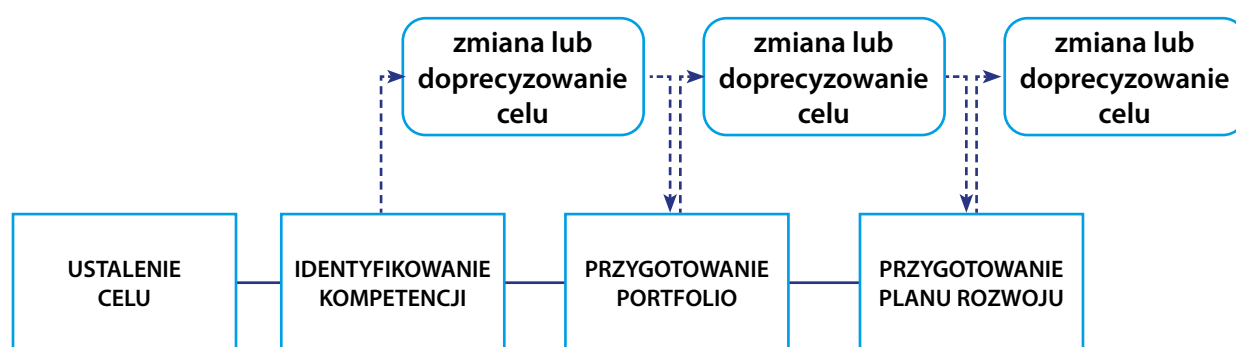
Na obecnym etapie projektu doradcy z Austrii, Belgii, Włoch, Litwy i Polski mają w planie przeprowadzenie pilotażowych walidacji kompetencji transwersalnych. Następnie na tej podstawie zostaną opracowane rekomendacje dotyczące prowadzenia walidacji kompetencji transwersalnych dla krajów Unii Europejskiej.

Metoda Bilansu Kompetencji i Moje Portfolio w projekcie TRANSVAL-EU

Instytut Badań Edukacyjnych od lat opracowuje narzędzia i metody walidacji. Eksperti IBE biorący udział w projekcie TRANSVAL-EU zaproponowali wykorzystanie dwóch funkcjonujących już narzędzi do opracowania kompetencji, które można zastosować również do prowadzenia walidacji kompetencji transwersalnych.

Pierwszym narzędziem jest Metoda Bilansu Kompetencji (MBK), która służy do identyfikowania, opisywania i dokumentowania kompetencji oraz do tworzenia planów dalszego rozwoju kandydata. Jest z powodzeniem stosowana przez doradców zawodowych od 2016 roku. Może być wykorzystywana w różnorodnych kontekstach: w walidacji kompetencji uzyskanych poza edukacją formalną, w procesie doradczym, w branży HR.

MBK to strategia podejmowania kolejnych kroków w pracy z kandydatem. Przede wszystkim należy określić cel (zawodowy lub edukacyjny), który kandydat pragnie zrealizować. Następnie doradca, stosując różne metody, uczestniczy w procesie identyfikowania kompetencji kandydata, który polega na analizie jego dotychczasowych doświadczeń: zawodowych, edukacyjnych, z życia prywatnego. Identyfikowane są głównie te kompetencje, które są przydatne do realizacji postawionego celu. Warto zauważyć, że już na tym etapie można pracować z kandydatem nad zidentyfikowaniem jego kompetencji transwersalnych. Będą one szczególnie istotne dla kandydatów, którzy pragną podjąć nową pracę, rozpocząć naukę, chcą zmienić zawód czy się przebranżowić. Zidentyfikowane w ten sposób kompetencje zostają następnie udokumentowane, czyli w tak zwanym portfolio kandydata gromadzi się dowody potwierdzające wskazane kompetencje. Na zakończenie doradca wraz z kandydatem przygotowują plany rozwoju, tzn. wyznaczają plan osiągnięcia postawionego na początku celu, uwzględniając już zidentyfikowane i udokumentowane kompetencje. Kolejne etapy Metody Bilansu Kompetencji obrazuje poniższy schemat:



Oprac. Roksana Pierwieniecka

Na etapie identyfikowania doradca, przy użyciu różnych narzędzi (wywiad biograficzny, wywiad behawioralny itp.), stara się dowiedzieć, jakiego rodzaju działania dotychczas podejmował kandydat, a w szczególności, jakie zadania zawodowe wykonywał, na czym polegały wyzwania w jego życiu prywatnym i w pracy. Dzięki temu można ustalić,

z jakich swoich umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych kandydat już korzystał. Przeanalizowanie dotychczas podejmowanych przez kandydata działań, predyspozycji oraz motywacji umożliwia doradcy określenie zarówno mocnych stron, jak i obszarów, które kandydat może rozwijać.

Aby na podstawie zidentyfikowanych kompetencji wyznaczyć dalszą ścieżkę edukacyjną lub zawodową kandydata, powinno się te kompetencje udokumentować. Oznacza to, że należy odszukać i opisać dowody na to, że kandydat w skuteczny sposób umie posługiwać się określonymi kompetencjami. Dowodem umiejętności manualnych może być wykonane przez kandydata rękodzieło; dowodem sprawności w komunikacji pisemnej mogą być jego publikacje lub efektywne działania w mediach społecznościowych itd. W ten sposób kandydat wspólnie z doradcą opracowują portfolio: mogą to zrobić metodą tradycyjną (tzn. gromadzić dokumenty oraz przedmioty) lub posłużyć się przeznaczoną do tego celu bezpłatną aplikacją Moje Portfolio, która została opracowana przez ekspertów IBE. W Moim Portfolio można gromadzić i opisywać dowody kompetencji w postaci plików tekstowych, graficznych, audio oraz video w różnych formatach. Wielką zaletą tej aplikacji jest możliwość powiązania poszczególnych dowodów z nazwami kompetencji. Aplikacja Moje Portfolio jest dostępna również w języku angielskim, dzięki czemu zagraniczni partnerzy projektu będą mogli się nią posługiwać w pracy z kandydatami.

Następnie doradca wraz z kandydatem mogą wspólnie ustalić działania, które przybliżą kandydata do

osiągnięcia zaplanowanego celu. Można również opracować listę kompetencji, nad których rozwojem kandydat powinien jeszcze popracować, a doradca może mu zaproponować w tym celu odpowiednie kursy, szkolenia, staże itp.

Metoda Bilansu Kompetencji umożliwia identyfikowanie i nazywanie kompetencji transversalnych kandydata. W ramach projektu TRANSVAL-EU przeanalizujemy, jak MBK i MP sprawdzają się właśnie w takim działaniu oraz jak funkcjonują w międzynarodowym środowisku.

O autorkach:

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

Roksana Pierwieniecka – pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych. Uczestniczy we wdrażaniu i rozwijaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Specjalizuje się w walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną, m.in. współtworzyła narzędzia cyfrowe wspierające stosowanie walidacji w Polsce.



Zapraszamy na konferencję w ramach projektu TRANSVAL-EU. Wspólnie przedyskutujemy najnowsze badania w dziedzinie walidacji kompetencji transversalnych.

[Wstępny program konferencji](#)

[Zgłoszenia referatów oraz posterów](#)

[Rejestracja](#)



Piotr Bordzoł, Monika Niewielska, Urszula Szulc

Język ZSK – komunikatywność w różnych wymiarach

ZSK nie jest systemem tylko dla tych, którzy chcą tworzyć i nadawać kwalifikacje. System ma służyć wszystkim, a więc oprócz specjalistów również osobom np. z niewielkimi zasobami wiedzy lub dysfunkcjami poznawczymi, dlatego warto się postarać, żeby mówić i pisać o nim w sposób zrozumiały i precyzyjny.

Odkąd ludzie wymyślili pismo, stało się ono jednym z najważniejszych narzędzi komunikacji. Trzeba jednak przyznać, że to narzędzie nie należy do łatwych, choćby ze względu na złożone normy i zasady posługiwania się nim.

Bogactwo języka polskiego

Język polski plasuje się w czołówce najtrudniejszych, choć oczywiście zależy to od przyjętych kryteriów. Jednak takie cechy jak: skomplikowana deklinacja i koniugacja, aż 5 rodzajów gramatycznych, wielość zaimków, z których znaczna część się odmienia, czy liczba wszelkich końcówek mogą przyprawić o zawrót głowy. Do tego dochodzą nieprosta ortografia i interpunkcja. Już samo to powoduje, że nawet bardzo sprawnym użytkownikiem języka polskiego nie jest łatwo napisać tekst, który będzie idealny pod względem gramatycznym, ortograficznym i interpunkcyjnym. Zwłaszcza że równocześnie trzeba zadbać m.in. o sens, logikę i spójność wywodu – co może być nawet ważniejsze niż poprawność ortograficzna.

Nasz język ma jeszcze jedną szczególną cechę, w równym stopniu trudną dla cudzoziemców, co piękną dla jego rodzimych użytkowników. Jest nią bogactwo synonimów i wyrazów bliskoznacznych, różniących się tylko niuansami, odcieniami, kontekstem użycia, nacechowaniem. To bogactwo sprawia, że możemy na wiele sposobów opisać uroki ukwieconej łąki, ale powoduje też, że jeśli chcemy być superprecyzyjni, musimy wyjątkowo uważać na słowa. Inaczej możemy wpaść w jedną z pułapek, które czyhają na każdego użytkownika naszego języka.

Pułapki językowe a ZSK

Jedną z nich jest używanie specjalistycznego słownictwa bez zwrócenia uwagi, czy na pewno jest ono zrozumiałe dla odbiorcy. Łatwiej jest, jeśli słowo jest zupełnie nieznane. Wtedy można je po prostu wytłumaczyć. Trudniej, jeśli używamy słów, które w danej dziedzinie definiowane są odmiennie niż robi to słownik języka polskiego. Przykładem zaczerpniętym z języka używanego do opisu ZSK (któremu często zarzuca się hermetyczność i zbytnią zawartość) jest wyraz „kwalifikacja”. W powszechnym rozumieniu to zdolność do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania zawodu, jednak w ZSK nadano mu nieco inne, ściśle określone znaczenie. Podobnie jest z terminami: „kompetencje”, „walidacja”, „odbiorca”, „proces”, „użytkownik”. Większość z nich funkcjonuje w powszechnym użyciu i jest zrozumiała, ale... w kontekście ZSK niekoniecznie właściwie. Dlatego jeśli nie wyjaśnimy tego naszemu odbiorcy, zwłaszcza nieobeznanemu w słownictwie używanym w ZSK, mogą pojawić się nieporozumienia.

Kolejny haczyk to połączenia wyrazowe. Wiele poprawnych językowo sformułowań, użytych w kontekście ZSK, będzie niezrozumiałych, wprowadzi zamęt albo doprowadzi do błędnego rozumienia zagadnienia. Tak się może stać, jeśli powiemy lub napiszemy np. „edukacja nieformalna” (zamiast: uczenie się nieformalne), „potwierdzanie efektów uczenia się” (zamiast np. potwierdzenie uzyskania efektów uczenia się), „podnoszenie kwalifikacji” (zamiast np. zdobywanie nowych kwalifikacji), „uczestnictwo w LLL” (zamiast po prostu: uczenie się przez całe życie).



Przy pisaniu pojawia się czasem pokusa użycia w miejsce banalnego słowa sformułowania literackiego, np. zamiast „być” – „przebywać”, zamiast „mieć” – „posiadać”, a zamiast „jeść” – „spożywać”. Niby są to synonimy, ale nie w każdym kontekście dobrze jest używać je zamiennie. Np. czasownik „mieć” jest szerszy znaczeniowo niż „posiadać”. Można mieć 20 lat, wiedzę, domek nad jeziorem czy wątpliwości. Natomiast „posiadać” (ale równie dobrze „mieć”) można coś wartościowego, choć niekoniecznie materialnie, np. majątek, rozległą wiedzę, dużą rodzinę czy najnowszy model Bugatti. Kwalifikacja (taka jak np. [Planowanie kampanii automatyzacji marketingu internetowego](#)) jest niewątpliwie cenna, lepiej jednak powiedzieć (lub napisać), że mam tę kwalifikację, niż że ją posiadam. Oraz że mam (a nie: posiadam) efekty uczenia się lub kompetencje.

W inną stronę można się zapędzić, stosując dobrze brzmiące połączenia wyrazowe, które jednak – po zagłębieniu się w ich znaczenie – okazują się co najmniej niejasne. Taki może być np. „opis charakterystyki” lub „charakterystyka opisu” powiedzmy, kwalifikacji. Podobnie „edukacja upowszechniająca” czy „wdrażanie uczenia się przez całe życie”.

Ostatnia sprawa, na którą warto zwrócić uwagę, dotyczy długości zdań. W zasadzie można całą długą wypowiedź (a nawet powieść!) zawrzeć w jednym zdaniu, normy języka polskiego nie ograniczają twórcy pod tym względem. Trzeba jednak przyznać, że jest to dość kłopotliwe dla czytelnika, który potrzebuje momentu (a jest nim koniec zdania) na złapanie oddechu, zamknięcie myśli, refleksję. Jest mu to tym bardziej potrzebne, im wyższy stopień trudności tekstu. Nie ma na to szans, jeśli wielokrotnie złożone zdanie ciągnie się przez 10 linii i cały czas trzeba mieć w „pamięci podręcznej” jego początek, żeby dobrze zrozumieć koniec.

Porządkowanie znaczeń

W rozmowach na temat ZSK z przedstawicielami różnych grup interesariuszy można usłyszeć, że „język ZSK” jest trudny do przyswojenia i przełożenia na praktykę. Wiąże się z nim bowiem terminologia, która jest im zupełnie obca, lub znana, ale w nieco innym rozumieniu i kontekstach.

Używanie w myśleniu o ZSK określonej nomenklatury ma swój początek w potrzebie porządkowania, ta z kolei znalazła odzwierciedlenie w ustawie z 2015 r., następnie w wydawnictwach wyjaśniających różne aspekty systemu (ze [Słownikiem Zintegrowanego](#)



[Systemu Kwalifikacji](#) autorstwa Stanisława Sławińskiego na czele). Słownik ujednolacza – na potrzeby ZSK – rozumienie pojęć, które – w innych kontekstach – mogą mieć różny sens i pełnić inne funkcje. Jednocześnie nie unieważnia tych sensów, ale korzysta z ich dorobku i wnosi do niego swój wkład. Przymiotnik „zintegrowany” wiąże się z koniecznością proponowania definicji, które będą się odnosić do sposobów uczenia się oraz będą miały zastosowanie w działaniach związanych z włączaniem i nadawaniem kwalifikacji. Warto podkreślić, że służą innym rozwiązaniom oferowanym przez Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, a także są pomostem pomiędzy instytucjami wspierającymi uczenie się a rynkiem pracy. W tym kontekście warto pamiętać, że definicje zawarte w ustawie o ZSK są spójne z takimi dokumentami, jak krajowa *Zintegrowana Strategia Umiejętności* i innymi rozwiązaniami funkcjonującymi na poziomie europejskim.

Wartości dodane

W rozmowie o ZSK używane są terminy zakorzenione w dyskusjach dotyczących problematyki edukacji i uczenia się. System nie zajmuje jednoznacznego stanowiska w rozważaniach nad tym, czy wiedza jest fenomenem obiektywnym czy subiektywnym, integruje „nauczanie” i „uczenie się”. Szczególne rozwiązania oferowane przez ZSK, takie jak kwalifikacje rynkowe, wiążą się z koniecznością terminologicznego wyeksponowania efektów uczenia się jako efektów – rezultatów, punktu dojścia, sumy doświadczeń, z zastrzeżeniem, że nie jest ważne to, w jaki sposób zostały one osiągnięte¹. Stąd tak ważny, obecny w myśleniu o ZSK termin – walidacja. Opracowywanie kwalifikacji rynkowych nie jest łatwe. Znajduje to potwierdzenie w raporcie *Aktorzy i kwalifikacje*: „Wyzwaniem okazuje się również przejście od ogólnych, intuicyjnych opisów zadań zawodowych do precyzyjnego przedstawienia efektów uczenia się. Wymaga to czasami przeformułowania obiegowych terminów, rozłożenia ich na części składowe, które mogą być faktycznie poddane weryfikacji, a także skonkretyzowania i zdefiniowania poszczególnych pojęć”². Trudność, jak wynika z powyższego przytoczenia, nie musi jednak wynikać z nieznamośći nomenklatury.

Język to nie tylko słowa

Potrzeba zmiany, zdobycia nowych umiejętności i w efekcie konieczność wiarygodnego poświadczenia uzyskania kwalifikacji mogą dotyczyć każdego, zarówno wykształconego eksperta, jak i pracownika niskiego szczebla. Tym samym opisy kwalifikacji muszą być

¹ Zob. też: Stęchły, W. (2021). *Edukacja formalna wobec edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Analiza komplementarności instytucjonalnej w kontekście Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, zvl. s. 26.

² Dybaś, M. i Pieńkosz, J. (2019). *Aktorzy i kwalifikacje. Analiza wybranych aspektów wdrażania Zintegrowanego Systemu Edukacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 43.

proste, a poruszanie po Rejestrze, jako ich zbiorze, intuicyjne i bezawaryjne.

Warto zwrócić uwagę, że w doskonaleniu przejrzystości opisów kwalifikacji potrzebny jest też język komunikatywnych symboli. Takim przykładem jest poziom PRK. Jakkolwiek sam skrót PRK (Polska Rama Kwalifikacji) wymaga objaśnień, to już numeracja od 1 do 8 wydaje się intuicyjna. Należy zakładać, że poziom odzwierciedla zakres i stopień skomplikowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wymaganych przy uzyskaniu danej kwalifikacji. Najniższe wymagania są przy uzyskiwaniu kwalifikacji z poziomu PRK 1, a najwyższe dla poziomu PRK 8. Dla porównania [Wykonywanie zabiegów przedłużania i stylizacji paznokci z elementami pielęgnacji dłoni i stóp](#) jest oznaczone symbolem PRK 3, [Programowanie w języku C/C++](#) – PRK 4, [Nauczanie narciarstwa alpejskiego na poziomie zaawansowanym](#) – PRK 5, [Modelowanie i analizowanie procesów biznesowych zgodnie z Business Process Model and Notation](#) – PRK 7. Przykłady te pokazują także, że specyfika kwalifikacji wymaga upraszczania języka, którym mówimy o ZSK, na poziomie ogólnym, z jednoczesnym dostosowaniem do potrzeb konkretnych odbiorców. Dobrze to obrazuje nazwa i opis ostatniej z wyżej przytoczonych kwalifikacji. Dla laika brzmi to niezrozumiale, niemniej upraszczanie specjalistycznych sformułowań czytelnych dla zarządzających procesami byłoby nadmiarowe i zupełnie niepotrzebne.

Komunikacja bez barier

Za podstawę komunikacji o ZSK należy przyjąć właściwy dobór słów. Jednak w świecie internetu i komunikacji on-line barierą zrozumienia treści może stać się brak opisu piktogramu, niezastosowanie struktury nagłówkowej dokumentu, słabo kontrastujący z tekstem kolor tła czy brak napisów w nagraniu. Treści dostępne cyfrowo powinny uwzględniać potrzeby osób z niepełnosprawnościami, np. dysfunkcją wzroku, słuchu, ruchu, ale też z niepełnosprawnością intelektualną czy zaburzeniami poznawczymi. Aby być zrozumianym, należy skupić się nie tylko na doborze słów, ale także specyficznych ograniczeniach odbiorców w ich przeczytaniu, usłyszeniu czy zrozumieniu. W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji znajdują się kwalifikacje adresowane m.in. do osób z niepełnosprawnościami np. [Pakowanie posiłków i pomoc w dostarczaniu do odbiorcy](#), [Obróbka wstępna warzyw i owoców](#), [Zmywanie naczyń](#), [Planowanie](#)

[i realizowanie procesu profesjonalnego utrzymania czystości](#). Przykłady te potwierdzają, że skupienie się na specyficznych ograniczeniach w rozumieniu przekazu nie jest zbędnym ćwiczeniem dla spełnienia wytycznych dotyczących dostępności treści internetowych (WCAG), ale realną potrzebą korzystających ze Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

*

Podsumowując, należy jeszcze raz zastanowić się, jaki powinien być „język ZSK”. Z pewnością należy dążyć do upraszczania przekazu, co wiąże się z niebezpieczeństwem zaciemniania poprawności terminologicznej. Potencjał konfliktu wydaje się znikomy, pod warunkiem używania terminów w takich znaczeniach, jakie zostały im przypisane i w takich połączeniach, które zagwarantują to rozumienie. Maksyma Hansa-Georga Gadamera: „Nie ulega wątpliwości, że język należy postrzegać nie tylko jako język składający się ze słów, lecz jako formę komunikacji”³, wydaje się w tym przypadku szczególnie trafna. Idzie bowiem o to, by komunikatywność nie oznaczała zmiany znaków i słów, ale posługiwanie się nimi w taki sposób, żeby zapewnić przenikalność wszelkich granic i możliwość pokonywania ograniczeń.

O autorach:

Piotr Bordzoł – doktor nauk humanistycznych, absolwent MISH KUL, polonista. Członek Pracowni Języka Polskiego w Zakładzie Dydaktyk Szczegółowych IBE (2013–2016), od 2016 roku wspiera podmioty zainteresowane opisywaniem i włączaniem do ZSK kwalifikacji rynkowych.

Monika Niewielska – redaktorka, dziennikarka, pisarka. Ma kilkunastoletnie doświadczenie w pracy nad różnego typu tekstami. Od 2018 r. pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych jako ekspertka ds. redakcji, gdzie zajmuje się wszelkimi publikacjami powstającymi w IBE, w tym dotyczącymi ZSK.

Urszula Szulc – redaktorka prowadząca Kwartalnik ZSK. W Instytucie Badań Edukacyjnych pracuje od 2021 r. jako ekspertka kluczowa w Zespole ds. Systemu Kwalifikacji oraz ekspertka ds. koordynacji wydawnictwa w Zespole Komunikacji i Promocji. Doktorantka Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej.

³ H.-G. Gadamer (2003). *Język i rozumienie*, tłum. B. Sierocka, Warszawa: Aletheia, 25.