

W drodze do Polskiej Ramy Kwalifikacji

Dobre praktyki w systemie kwalifikacji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*kwalifikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*kwalfikacje
po europejsku*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W DRODZE DO POLSKIEJ RAMY KWALIFIKACJI

DOBRE PRAKTYKI W SYSTEMIE KWALIFIKACJI

Redakcja merytoryczna:
dr Agnieszka Chłoń-Domińczak
Aleksandra Fandrejewska

Koordinacja publikacji:
Beata Balińska

Autorzy:
Elżbieta Jarosz
Halina Kasznia
Jolanta Kosakowska
Bożena Piątek
dr Jacek Pulwarski
Ewa Rudomino
Małgorzata Szczepańska
dr Anna Szumilewicz
Mariola Szymańska-Koszczyk

Redakcja językowa:
Emilia Danowska-Florczyk

Projekt okładki:
Marcin Niwicz

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

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”

Egzemplarz bezpłatny

Przygotowanie do druku i druk:
Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak
www.grzeg.com.pl

Spis treści

Wstęp	5
<i>Agnieszka Chłóń-Domińczak, lider projektu KRK</i>	
1. Potwierdzenie kwalifikacji zawodowych w systemie egzaminów zewnętrznych	7
<i>Ewa Rudomino, Centralna Komisja Egzaminacyjna</i>	
2. Walidacja na przykładzie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych	15
<i>Jolanta Kosakowska, Związek Rzemiosła Polskiego</i>	
3. Kwalifikacje wynikające z kompetencji w usługach finansowych w Polsce	23
<i>Mariola Szymańska-Koszczyk, Warszawski Instytut Bankowości</i>	
4. Certyfikacja kluczem do sukcesu	35
<i>Małgorzata Szczepańska, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce</i>	
5. Kwalifikacje w rekreacji ruchowej na przykładzie fitnessu oraz prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej	43
<i>Anna Szumilewicz, Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku</i>	
6. Zbieżność i kompatybilność podstawowym założeniem w edukacji językowej w Europie	57
<i>Elżbieta Jarosz, Instytut Języka Angielskiego Gama College w Krakowie</i>	
7. Certyfikacja ECDL – potwierdzenie kompetencji komputerowych po europejsku	65
<i>Jacek Pulwarski, Polskie Towarzystwo Informatyczne</i>	
8. Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego – suma kompetencji, doświadczeń i możliwości	79
<i>Bożena Piątek, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie</i>	
9. Doświadczenia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach w zakresie certyfikowania procesów i efektów kształcenia	87
<i>Halina Kasznia, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach</i>	

Wstęp

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) zmienia sposób podejścia do kwalifikacji. Pomaga nam zrozumieć, że to, co wiemy, umiemy, kim jesteśmy, nie tylko wynika z tego, czego nauczyliśmy się w szkole czy na studiach, lecz także odnosi się do naszego doświadczenia zawodowego, wiedzy uzyskanej w czasie kursów, szkoleń czy samodzielnego doskonalenia. Ważne staje się to, co człowiek wie i potrafi, a nie tylko to, czego uczono go w szkole lub na uczelni i ile czasu to trwało. Ważne są zatem wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne, czyli efekty uczenia się.

Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) od połowy 2010 roku realizuje projekt „Kwalifikacje po europejsku”¹. Na konferencjach regionalnych, które odbyły się we wszystkich miastach wojewódzkich, poruszano temat ram kwalifikacji oraz tego, w jaki sposób PRK zmieni system edukacji i rynek pracy w naszym kraju. W spotkaniach uczestniczyły tysiące osób, głównie przedstawiciele instytucji oświatowych, wojewódzkich samorządów terytorialnych, instytucji rynku pracy, pracodawcy, doradcy zawodowi, nauczyciele, naukowcy i urzędnicy samorządowi odpowiedzialni za edukację czy za rynek pracy oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych.

Przy tworzeniu Polskiej Ramy Kwalifikacji Instytut Badań Edukacyjnych korzystał z doświadczeń międzynarodowych (polska struktura odnosi się do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, a za jej pośrednictwem także do innych ram krajowych). W zdobywaniu wiedzy i nowych doświadczeń IBE był wspierany przez zespół ekspertów zagranicznych oraz instytucji zajmujących się monitorowaniem rynku kwalifikacji w ich państwach. Ważną część prac Instytutu stanowiła też współpraca z partnerami krajowymi: ekspertami, instytucjami branżowymi, praktykami, którzy stosują rozwiązania zgodne z podejściem zaproponowanym dla polskiego systemu kwalifikacji.

W publikacji zebraliśmy właśnie takie przykłady – dobre praktyki, które pokazują, jak można wpłynąć na system edukacji i rynek pracy tak, by służyły one najlepiej społeczeństwu. Przedstawione praktyki zawierają opis zasad, procedur i rozwiązań stosowanych w różnych obszarach systemu kwalifikacji oraz w różnych sektorach. Polska ma bogaty dorobek i długie tradycje związane z podnoszeniem kompetencji oraz dbałością o ich jakość. Od wielu lat kompetencje zawodowe potwierdzają Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) czy Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP). Spore tradycje w tej dziedzinie mają

też poszczególne zakłady doskonalenia zawodowego (ZDZ). O system kwalifikacji branżowych dbają również reprezentacje instytucji finansowych czy informatyków.

O tym, w jaki sposób zmienia się system egzaminów zewnętrznych potwierdzających kwalifikacje zawodowe, napisała Ewa Rudomino z Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Rozdział odnosi się do doświadczeń i praktyk okręgowych komisji egzaminacyjnych. Prezentuje zmiany w kształceniu zawodowym i sposobach uzyskiwania kwalifikacji w zawodach. Nowa elastyczna formuła egzaminu zawodowego, powiązana z wydzielaniem kwalifikacji w zawodach, stwarza możliwości uzyskiwania kwalifikacji przez osoby, które nabyły je w różny sposób: w szkole, na kursach zawodowych czy w ramach praktyki i doświadczenia zawodowego.

Autorski system certyfikacji zawodu przedstawiła Małgorzata Szczepańska ze Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Wydzielono cztery stopnie kwalifikacji: I stopień to księgowy, II stopień – specjalista do spraw rachunkowości, III stopień – główny księgowy, IV stopień – dyplomowany księgowy. Warunkiem uzyskania kwalifikacji i otrzymania certyfikatu danego stopnia jest zaliczenie odpowiedniego kursu zakończonego egzaminem oraz udokumentowanie praktyki. SKwP ma własne programy nauczania napisane w języku efektów uczenia się, zajęcia prowadzą specjaliści z dziedziny rachunkowości, biegli rewidenci i nauczyciele akademicy. Ze stowarzyszeniem współpracuje obecnie już około 350 pracowników naukowych będących wykładowcami SKwP.

Temat opracowania sektorowej ramy kwalifikacji na przykładzie branży finansowej (bankowej) opisała Mariola Szymańska-Koszczyk z Warszawskiego Instytutu Bankowości (WIB). W rozdziale „Kwalifikacje wynikające z kompetencji w usługach finansowych w Polsce” omówiła działanie Translatora (tłumacza), czyli przygotowanego dla sektora usług finansowych opisu ośmiu wystandaryzowanych poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Efekty współpracy naukowców zajmujących się rekreacją ruchową przedstawiła dr Anna Szumilewicz z gdańskiej Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu. W 2012 roku Krajowy Ośrodek Metodyczno-Szkoleniowy Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej w Toruniu rozpoczął prace nad nowym systemem kwalifikacji dla osób zajmujących się profesjonalnie fitnesssem rekreacyjnym. W projekcie przyjęto założenie spójności z porozumieniem rektorów akademii wychowania fizycznego z całego kraju, które ma zapewniać jakość kwalifikacji kadr rekreacji ruchowej nadawanych w AWF-ach.

¹ Projekt „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4, Poddziałanie 3.4.1.

Od kilkunastu lat również Polskie Towarzystwo Informatyczne potwierdza kompetencje informatyczne dla wszystkich (poza informatykami), którzy korzystają ze sprzętu komputerowego. Aby uzyskać Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych, trzeba zdać 7 egzaminów (1 teoretyczny i 6 praktycznych). O certyfikacie, który otrzymało już około 11 milionów ludzi, w tym w Polsce – ponad 140 tysięcy, napisał dr Jacek Pulwarski.

To tylko część prezentowanych dobrych praktyk. Inne opowiadają o założeniach edukacji językowej w Europie i rozwiązaniach polskich w tej dziedzinie (por. tekst Elżbiety Jarosz), a także o rozwiązaniach regionalnych, stosowanych na Śląsku (tekst Haliny Kaszni) oraz na Warmii i Mazurach (tekst Bożeny Piątek).

Chociaż w kraju istnieją różne sposoby potwierdzania umiejętności i wiedzy specjalistycznej/zawodowej, to nie mamy przejrzystego systemu kwalifikacji, spójnego dla wszystkich profesji. Wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji umożliwi integrację systemu, ułoży wszystkie działania dotyczące kwalifikacji w czytelny i spójny system. Zmiana sposobu podejścia do kwalifikacji i zwiększenie możliwości ich potwierdzania pozwolą pracodawcom oceniać przygotowanie zawodowe kandydatów do pracy nie tylko na podstawie dyplomów czy świadectw. Staną się też zachętą dla pracowników do

podnoszenia kompetencji i zdobywania kwalifikacji. Tym samym zapisy w PRK będą rozumiały formą komunikacji między pracodawcami a pracownikami.

Wartością dodaną, istotną zarówno dla uczących się, pracowników, jak i pracodawców, będzie zwiększenie wiarygodności kwalifikacji. Włączenie danej kwalifikacji do rejestru oraz przypisanie jej określonego poziomu będzie oznaczać, że sprawdzono, czy wszystkie procedury potwierdzające wiarygodność zostały spełnione, a zatem – czy dyplom odnosi się do określonej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych jego właściciela.

W ciągu kilku lat powstanie portal oraz rejestr kwalifikacji. Ma to ułatwić dostęp do uzyskiwania wiedzy na temat tego, jakie kwalifikacje są na rynku, gdzie je można uzyskać, a także gdzie można zweryfikować i potwierdzić swoje kompetencje. Rejestr będzie powstawał stopniowo. Najpierw znajdą się w nim dyplomy i certyfikaty, jakie można zdobyć w systemie edukacji szkolnej (formalnej), potem te wynikające z już istniejących przepisów prawa, w kolejnym etapie – wszystkie inne kwalifikacje. W obliczu tych zmian zachęcamy Czytelników do zapoznania się z inspirującymi praktykami, już teraz zmieniającymi system kwalifikacji.

Agnieszka Chłoń-Domińczak

1. Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w systemie egzaminów zewnętrznych

Ewa Rudomino,
Centralna Komisja
Egzaminacyjna

W roku 2013 po raz pierwszy odbył się nowy egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie dla uczniów i uczestników kwalifikacyjnych kursów zawodowych, którzy rozpoczęli naukę po 1 września 2012 roku. Absolwenci, którzy rozpoczęli naukę wcześniej, przystępują do starego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Jeden i drugi przygotowuje oraz przeprowadza Centralna Komisja Egzaminacyjna z ośmioma okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi.

Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w systemie egzaminów zewnętrznych (zdawanych przed specjalną komisją) funkcjonuje w Polsce od 2004 roku, kiedy absolwenci dwuletnich zasadniczych szkół zawodowych po raz pierwszy przystąpili do egzaminu. W kolejnych latach do egzaminów przystępowali również absolwenci pozostałych typów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, czyli trzyletnich zasadniczych szkół zawodowych, techników oraz szkół policealnych.

System egzaminów zewnętrznych, w tym zawodowych, w Polsce koordynuje Centralna Komisja Egzaminacyjna² oraz osiem okręgowych komisji egzaminacyjnych³. Większość z nich działa w dwóch województwach:

- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku obejmuje województwa kujawsko-pomorskie i pomorskie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Jaworznie – śląskie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie – lubelskie, małopolskie i podkarpackie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi – łódzkie i świętokrzyskie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łomży – podlaskie i warmińsko-mazurskie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Poznaniu – wielkopolskie i zachodniopomorskie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Warszawie – mazowieckie,
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna we Wrocławiu – dolnośląskie i opolskie.

Zadania poszczególnych komisji, ich kompetencje i powinności są zapisane w ustawie o systemie oświaty z 1991 roku (wynikają z art. 9a i 9c, ust. 2, Dz.U. 2004 nr 256, poz. 2572, ze zm.).

Obecnie w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe odbywają się dwa egzaminy zawodowe: **egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (stary)** i **egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie (nowy)**. Te dwa systemy będą istnieć równolegle do roku 2017. Następnie będą przeprowadzane tylko nowe egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie.

1.1. Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (stary)

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe będzie przeprowadzany do roku szkolnego 2016/2017 dla absolwentów dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych (którzy rozpoczęli naukę przed wrześniem 2012 roku), techników, techników uzupełniających i szkół policealnych. W roku szkolnym 2012/2013 zgłoszono do niego 249 tysięcy abiturientów, a w roku szkolnym 2013/2014 – 175 tysięcy.

² Powołana Ustawą z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256, poz. 2572, ze zm.).

³ Powołane Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 18 lutego 1999 r. w sprawie utworzenia okręgowych komisji egzaminacyjnych oraz określenia ich zasięgu terytorialnego (Dz.U. nr 14, poz. 134, ze zm.).

Egzamin jest organizowany i przeprowadzany w ośrodkach egzaminacyjnych na terenie całego kraju, a oceniają go zewnętrzni egzaminatorzy wpisani do ewidencji. Odbywa się dwa razy w roku – w styczniu dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w styczniu, oraz w czerwcu i lipcu dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w kwietniu lub czerwcu.

Egzamin przeprowadza się na podstawie standardów wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów⁴. Treść standardów znajduje się również w informatorach o egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, które można znaleźć na stronie internetowej Centralnej Komisji Egzaminacyjnej: www.cke.edu.pl, zakładka: Egzaminy zawodowe – „Stary” egzamin zawodowy – Standardy.

Egzamin jest dwuetapowy. Absolwenci najpierw przystępują do etapu pisemnego, a następnie – praktycznego.

Etap pisemny jest przygotowywany na ten sam dzień dla wszystkich absolwentów przystępujących do egzaminu w danej sesji i składa się z dwóch części. W pierwszej zdający mają do rozwiązania 50 zadań wielokrotnego wyboru zamkniętych sprawdzających wiadomości i umiejętności właściwe dla danego zawodu. Natomiast część druga obejmuje 20 zadań (również wielokrotnego wyboru) sprawdzających wiadomości i umiejętności związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą. Aby zaliczyć ten etap, zdający musi udzielić co najmniej 50 proc. poprawnych odpowiedzi w pierwszej części i 30 proc. w drugiej części.

Natomiast **etap praktyczny** polega na rozwiązaniu jednego zadania w czasie od 180 do 240 minut (zgodnie z informacjami w informatorze).

Po zaliczeniu obu etapów absolwent uzyskuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

1.2. Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie (nowy)

Egzamin ten po raz pierwszy został przeprowadzony w roku szkolnym 2012/2013. Wprowadzono go nowelizacją ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw z roku 2011 (Dz.U. nr 205, poz. 1206), która zmieniła kształcenie zawodowe. Główne zmiany objęły:

- nowelizację klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
- przygotowanie kompleksowej obudowy programowej kształcenia zawodowego (nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach oraz przykładowe szkolne plany i programy nauczania oraz wprowadzenie nowych pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego),
- modernizację systemu egzaminów zewnętrznych,
- umożliwienie lepszej współpracy z pracodawcami,
- zmianę wizerunku szkolnictwa zawodowego.

Zmiany w egzaminie zawodowym wynikają przede wszystkim z podziału zawodów na kwalifikacje oraz wdrożenia podstawy programowej kształcenia w zawodach, która zastąpiła dotychczasowe podstawy programowe kształcenia w zawodzie, jak i standardy wymagań egzaminacyjnych. We wszystkich zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (z wyłączeniem 7 zawodów szkolnictwa artystycznego, dla których właściwym jest minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego) wyodrębnionych zostało od jednej do trzech kwalifikacji, i to

⁴ Ustalane zostały Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 3 lutego 2003 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz.U. nr 66, poz. 580, ze zm.), zawierają też informacje na temat niezbędnego wyposażenia stanowisk do przeprowadzania egzaminu.

właśnie poszczególne kwalifikacje są potwierdzane podczas egzaminu, a nie cały zawód, jak to miało miejsce dotychczas. Nowa klasyfikacja w obowiązującej od 2012 roku podstawie kształcenia w zawodach obejmuje w sumie 200 zawodów:

- 97 zawodów jednokwalifikacyjnych,
 - 74 zawody dwukwalifikacyjne,
 - 23 zawody trójkwalifikacyjne,
 - 7 zawodów szkolnictwa artystycznego, dla których nie wyodrębniono kwalifikacji
- łącznie 255 kwalifikacji⁵.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie może być organizowany w trakcie całego roku, w terminie ustalonym przez dyrektorów okręgowych komisji egzaminacyjnych i uzgodnionym z dyrektorem Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, ogłoszonym nie później niż 5 miesięcy przed terminem egzaminu.

Szczegółowy harmonogram i zakres egzaminów w czasie danej sesji ustalają dyrektorzy poszczególnych komisji okręgowych, dlatego też egzamin z konkretnej kwalifikacji nie musi odbywać się we wszystkich komisjach jednocześnie i nie wszystkie komisje muszą przeprowadzać egzaminy w danej sesji. W roku 2013 (pierwszym roku przeprowadzania tego egzaminu) odbyły się 4 sesje: w kwietniu, na przełomie maja i czerwca, na przełomie sierpnia i września oraz na przełomie października i listopada. W roku 2014 odbyły się zaś 3 sesje: styczeń – luty, maj – lipiec oraz sierpień – październik; analogiczne sesje są przewidziane na rok 2015.

Do nowego egzaminu zawodowego mogą przystąpić uczniowie i słuchacze szkół zawodowych, którzy rozpoczęli naukę po 1 września 2012 roku, absolwenci tych szkół, uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz osoby spełniające warunki przystąpienia do egzaminu w trybie eksternistycznym (czyli ukończenie 8-letniej szkoły podstawowej lub gimnazjum oraz udokumentowanie co najmniej dwuletniego okresu kształcenia lub pracy w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację).

Egzaminu eksternistycznego nie można zdawać w wypadku piętnastu zawodów medycznych, tj. tych, dla których właściwym jest minister do spraw zdrowia, oraz dwóch zawodów, dla których właściwym jest minister do spraw środowiska (por. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 stycznia 2012r. w sprawie egzaminów eksternistycznych, Dz.U. poz. 188). Szczegółowe informacje na temat tego, jak wygląda egzamin, znajdują się w informatorach na stronie internetowej Centralnej Komisji Egzaminacyjnej: www.cke.edu.pl, zakładka: Egzaminy zawodowe – „Nowy” egzamin zawodowy – Informatory.

Nowy egzamin składa się z dwóch części – pisemnej i praktycznej, podobnie jak w przypadku starego egzaminu zawodowego.

Część pisemna obejmuje 40 zadań wielokrotnego wyboru z zakresu jednej kwalifikacji i może być zdawana w sposób elektroniczny lub tradycyjnie, w formie papierowej. Na jej rozwiązanie zdający ma 60 minut (w rozporządzeniu ustawodawca wskazał czas od 45 do 90 minut, natomiast w informatorach został wskazany jednolity czas dla wszystkich kwalifikacji). Aby zdać tę część, piszący egzamin musi udzielić co najmniej 50 proc. poprawnych odpowiedzi.

Natomiast **część praktyczna** to jedno zadanie praktyczne – test praktyczny na stanowisku egzaminacyjnym wyposażonym w sposób odpowiedni do zadania egzaminacyjnego. Na jego wykonanie

⁵ 16 stycznia 2015 roku Minister Edukacji Narodowej podpisała nowelizację rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach. W nowelizacji określono podstawy programowe dla trzech nowych zawodów – technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik urządzeń dźwigowych oraz mechanik motocyklowy.

zdający ma od 120 do 240 minut w zależności od kwalifikacji, zgodnie z czasem wskazanym w informatorze, a do zaliczenia potrzebne jest uzyskanie minimum 75 proc. punktów możliwych do zdobycia. Część praktyczna jest jednakowa dla wszystkich kwalifikacji, niezależnie od tego, czy występują one w zawodach nauczanych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum czy szkoły policealnej. Odbywać się może w szkole, centrum kształcenia praktycznego, centrum kształcenia ustawicznego lub u pracodawcy (uczniowie przystępują do egzaminu w macierzystej szkole lub w placówce u pracodawcy, u którego realizowali praktyczną naukę zawodu, absolwenci – w szkole do której uczęszczali, natomiast uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych i osoby przystępujące do egzaminu w trybie eksternistycznym – w ośrodku wskazanym przez dyrektora okręgowej komisji egzaminacyjnej).

Ze względu na fakt, że w zawodach zostały wyodrębnione kwalifikacje, uczniowie w trakcie nauki przystępują do tytułu egzaminów, ile jest wyodrębnionych kwalifikacji w danym zawodzie (maksimum 3). W zależności od kwalifikacji, egzaminator (jeden na każdych 6 zdających) ocenia w trakcie egzaminu jego przebieg oraz rezultat pośredni, a po zakończeniu egzaminu – rezultat końcowy. W przypadku kwalifikacji, w których jedynym rezultatem jest dokumentacja, egzaminator nie jest obecny podczas egzaminu, przebieg egzaminu monitoruje wyłącznie zespół nadzorujący część praktyczną, a rezultaty egzaminu są oceniane po jego zakończeniu.

Po zaliczeniu obu części egzaminu zdający otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie. Natomiast po uzyskaniu wszystkich kwalifikacji wchodzących w skład danego zawodu i osiągnięciu odpowiedniego poziomu wykształcenia ogólnego (na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej – w przypadku zawodów nauczanych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej lub wykształcenia średniego dla zawodów nauczanych na poziomie technikum lub szkoły policealnej) zdający uzyskuje świadectwo ukończenia poziomu wykształcenia w zawodzie.

Jeśli uczeń nie zda egzaminu, może do niego ponownie bezpłatnie przystąpić w kolejnych sesjach lub dwukrotnie po ukończeniu szkoły. Jeżeli nie uzyska kwalifikacji, może również zdawać egzamin odpłatnie w trybie egzaminu eksternistycznego zawodowego.

Konstrukcja klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, w której występują kwalifikacje wspólne dla kilku zawodów, pozwala uzyskać nowy zawód, wybierając kwalifikacje z innych profesji, co zwiększa szansę absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy.

Przykładem może być kwalifikacja „A.18. Prowadzenie sprzedaży”, która występuje w zawodach:

- sprzedawca (symbol cyfrowy 522301, jako jedyna kwalifikacja),
- technik handlowiec (symbol cyfrowy 522305, łącznie z kwalifikacją „A.22. Prowadzenie działalności handlowej”),
- technik księgarstwa (symbol cyfrowy 522306, łącznie z kwalifikacją „A.21. Prowadzenie działalności informacyjno-bibliograficznej”).

Osoba przystępuje do takiego samego egzaminu, potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie z zakresu kwalifikacji A.18., niezależnie od tego, czy jest uczniem w zawodzie sprzedawcy, technika handlowca czy technika księgarstwa. Może być również absolwentem kwalifikacyjnego kursu zawodowego z zakresu tej kwalifikacji albo zostać dopuszczona do egzaminu w trybie eksternistycznym. Dla wszystkich tych osób egzamin jest prowadzony według identycznych zasad.

Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej kształcącej w zawodzie sprzedawcy, mając zdany egzamin z kwalifikacji A.18., może następnie zdecydować się na udział w kwalifikacyjnym kursie zawodowym z zakresu kwalifikacji A.21. lub A.22. (albo po zdobyciu odpowiedniego doświadczenia zawodowego przystąpić do egzaminu w trybie eksternistycznym), aby zwiększyć liczbę kwalifikacji, a w konsekwencji zdobyć nowy zawód i zwiększyć swoją szansę na rynku pracy.

Rysunek 1.1. Schemat ścieżki zdobycia nowego zawodu na przykładzie uzupełnienia kwalifikacji „A.18. Prowadzenie sprzedaży”



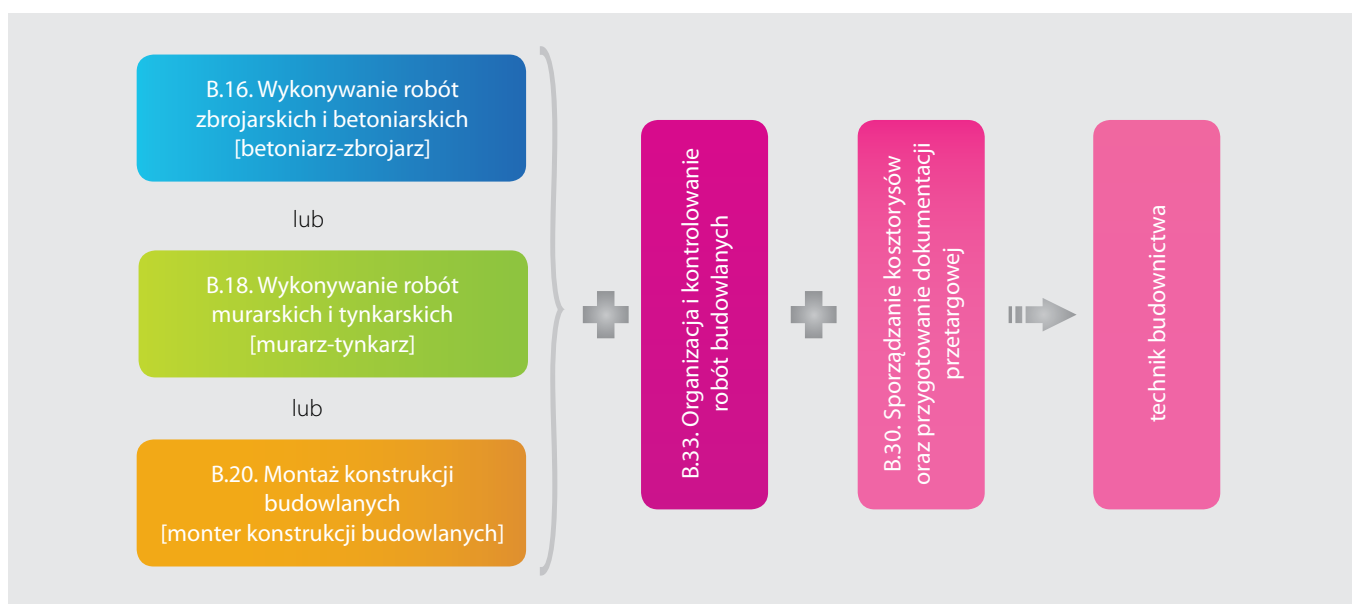
Źródło: opracowanie własne.

Innym ciekawym przykładem może być zawód technika budownictwa (symbol cyfrowy 311204), w którym istnieje możliwość wyboru między trzema kwalifikacjami K1:

- „B.16. Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich” – będącą jednocześnie jedyną kwalifikacją w zawodzie betoniarz-zbrojarz, symbol cyfrowy 711402,
- „B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich” – będącą jednocześnie jedyną kwalifikacją w zawodzie murarz-tynkarz, symbol cyfrowy 711204,
- „B.20. Montaż konstrukcji budowlanych” – będącą jednocześnie jedyną kwalifikacją w zawodzie monter konstrukcji budowlanych, symbol cyfrowy 711102.

Drugą kwalifikacją w tym zawodzie jest obligatoryjna kwalifikacja „B.33. Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych”, a także trzecia kwalifikacja „B.30. Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowanie dokumentacji przetargowej”, występująca również w zawodach: technik drogownictwa (symbol cyfrowy 311204) oraz technik dróg i mostów kolejowych (311207).

Rysunek 1.2. Schemat ścieżki uzyskania zawodu na przykładzie technika budownictwa



Źródło: opracowanie własne.

Wiedza i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne, których uczący się nabywa w procesie kształcenia zawodowego, są opisane – zgodnie z założeniami europejskich ram kwalifikacji – w języku efektów kształcenia, które obejmują:

- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów, w tym kompetencje personalne i społeczne,
- efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów,
- efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach⁶.

Omówione zmiany wprowadzono po to, by uelastyczyć kształcenie zawodowe i lepiej dopasować je do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Podział zawodu na kwalifikacje, egzaminy zawodowe bardziej praktyczne, oparte na wymaganiach określonych w ramach kwalifikacji oraz otwarcie dostępu do egzaminu dla uczestników kwalifikacyjnych kursów zawodowych i osób przystępujących w trybie eksternistycznym – to wszystko ma wesprzeć lepsze powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy. Dzięki możliwości potwierdzania pojedynczych kwalifikacji, szybciej i łatwiej można się przekwalifikować, podnieść lub uzupełnić kwalifikacje, uzyskując nowe zawody.

Bibliografia

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 18 lutego 1999 r. w sprawie utworzenia okręgowych komisji egzaminacyjnych oraz określenia ich zasięgu terytorialnego (Dz.U. nr 14, poz. 134, ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 3 lutego 2003 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz.U. nr 66, poz. 580, ze zm.).

⁶ Por. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. poz. 184).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz.U. poz. 188).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. poz. 184).

Rudomino, E. (2014). *Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w systemie egzaminów zewnętrznych* – prezentacja przedstawiana w ramach konferencji organizowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych o Polskiej Ramie Kwalifikacji. Strona internetowa: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/konf_regionalne/Prezentacje/CKE%20Prezentacja.pdf

Strona internetowa Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, w tym zakładka: Egzaminy zawodowe.

Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256, poz. 2572, ze zm.).

Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 205, poz. 1206).

2. Walidacja na przykładzie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych

Jolanta Kosakowska,
Związek Rzemiosła
Polskiego

Idea wędrującego czeladnika, zbierającego doświadczenie i umiejętności, w kulturach różnych krajów jest znana już od średniowiecza. Pomimo upływu lat, wielkich zmian kulturowych, gospodarczych i społecznych doskonalenie zawodowe oraz zdobywanie umiejętności i kompetencji w zmieniających się warunkach i formułach jest wciąż wartościowe. Choć nazwy *czeladnik* i *mistrz* pozostały, to z całą pewnością to, co tworzy treść tych kwalifikacji (zestaw efektów uczenia się), jest adekwatne do obecnych warunków technicznych i technologicznych, społecznych i gospodarczych.

Proces walidacji, czyli sprawdzania, czy – niezależnie od sposobu uczenia się – kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte, w wypadku egzaminów czeladniczych i mistrzowskich składa się z:

- oceny osiągniętych efektów uczenia się, tj. sprawdzenia przez izbę rzemieślniczą na podstawie przedstawionych dokumentów, czy dana osoba spełnia warunki dopuszczenia do egzaminu czeladniczego lub mistrzowskiego,
- porównania ocenionych efektów z wymaganiami, tj. przeprowadzenia przez komisję egzaminacyjną egzaminu składającego się z części praktycznej i teoretycznej,
- wydania stosownego dokumentu, tj. na podstawie dokumentacji z przeprowadzonego egzaminu izba rzemieślnicza wystawia dyplom mistrzowski lub świadectwo czeladnicze.

Ustawa o rzemiośle określa, iż zakres wymagań na egzaminy jest ustalany przez Związek Rzemiosła Polskiego w formie standardów wymagań – zamkniętych zbiorów wiedzy, umiejętności i kompetencji adekwatnych dla czeladnika i mistrza. Standardy są też źródłem informacji dla pracodawcy, czego należy oczekiwać od osoby posiadającej kwalifikację w postaci świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego. Uprawnienia izb rzemieślniczych do tworzenia komisji egzaminacyjnych oraz wydawania świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich wynikają z dwóch ustaw o rzemiośle oraz ustawy o systemie oświaty⁷. Szczegółowe zaś warunki powoływania komisji egzaminacyjnych, warunki dopuszczenia kandydatów do egzaminów, sposób przeprowadzania egzaminów, warunki i tryb wydawania świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich oraz suplementów Europass – ustalone są w rozporządzeniu ministra edukacji narodowej⁸.

2.1. Warunki dopuszczenia do egzaminów

Proces walidacji kwalifikacji czeladnika i mistrza rozpoczyna się od sprawdzenia, czy dana osoba spełnia określone w rozporządzeniu ministra edukacji warunki dopuszczenia do egzaminu czeladniczego lub mistrzowskiego.

Jest to etap oceny osiągniętych efektów uczenia się, na którym trzeba przedstawić dokumenty w postaci świadectw szkolnych, dyplomów, zaświadczeń i poświadczeń o wykonywaniu zawodu. Dokumenty wraz z wnioskiem o egzamin są składane w izbie rzemieślniczej, która na ich podstawie dopuszcza kandydatów do egzaminów.

⁷ Są to ustawy: z 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. 2002 nr 112, poz. 979 oraz Dz.U. 2003 nr 137, poz. 1304, ze zm.) oraz z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 205, poz. 1206).

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. poz. 1117).

Kandydat na czeladnika może skorzystać z jednej z 7 ścieżek dojścia do egzaminu czeladniczego (dopuszczenie przez izbę rzemieślniczą), uwzględniających wykształcenie ogólne (co najmniej świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej) oraz kompetencje zawodowe i stosowny okres nauki lub wykonywania danego zawodu.

Do egzaminu czeladniczego może przystąpić osoba, która:

- ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika (nauka szkolna – formalna),
- ukończyła naukę w zawodzie w systemie pozaszkolnym (kurs, szkolenie – nauka pozaformalna),
- ukończyła naukę zawodu dorosłych (praktyka, szkolenie – nauka pozaformalna),
- wykazała się przynajmniej trzyletnim okresem wykonywania zawodu, w którym ma być egzamin (uczenie się nieformalne w pracy),
- posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo innej szkoły ponadpodstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym ma być egzamin (nauka szkolna – formalna),
- posiada tytuł zawodowy profesji będącej częścią zawodu, w którym będzie egzaminowana, i ma co najmniej półroczny staż pracy w zawodzie, w którym ma być egzamin, już z tytułem zawodowym (uczenie się nieformalne w pracy),
- posiada zaświadczenie o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwo potwierdzające kwalifikację oraz co najmniej roczny staż pracy po ich uzyskaniu w zawodzie, w którym zdaje egzamin (uczenie się nieformalne w pracy).

Kandydat na mistrza ma do wyboru 6 ścieżek dojścia do egzaminu mistrzowskiego, związanych z ukończeniem co najmniej szkoły ponadgimnazjalnej (ogólnej, zawodowej), rodzajem posiadanych kwalifikacji oraz okresem wykonywania zawodu, w którym ma być zdawany egzamin mistrzowski.

Do egzaminu mistrzowskiego może przystąpić osoba, która:

- posiada świadectwo czeladnicze lub równorzędne kwalifikacje oraz trzyletni okres wykonywania zawodu po uzyskaniu kwalifikacji (albo łącznie 6 lat),
- przez co najmniej 6 lat wykonywała zawód, w którym ma być egzamin, w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej,
- posiada świadectwo czeladnicze lub równorzędne w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu (pokrewny), w którym ma być egzamin, w połączeniu z trzyletnim okresem wykonywania zawodu (pracy) po uzyskaniu tego tytułu,
- posiada dyplom mistrzowski w zawodzie będącym częścią zawodu, w którym przystępuje do egzaminu, oraz po uzyskaniu dyplomu co najmniej rok pracowała w zawodzie, w którym ma być egzamin mistrzowski,
- posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej lub dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, dających wykształcenie średnie, w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym jest egzamin, tytuł zawodowy w tym zawodzie oraz dwuletni staż pracy po uzyskaniu tytułu zawodowego,
- posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej o kierunku lub specjalności składającej się na zawód, w którym ma być egzamin, i po uzyskaniu tytułu zawodowego co najmniej rok wykonywała zawód, którego dotyczy egzamin.

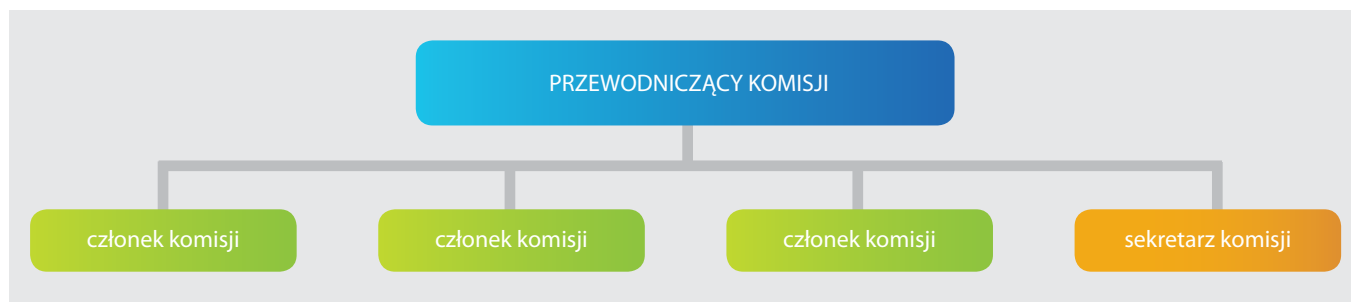
Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie są powszechnie dostępne dla różnych kandydatów: absolwentów nauki zawodu, osób dorosłych, które poszukują możliwości formalnego potwierdzenia umiejętności, wiedzy i kompetencji osiągniętych w pracy, często zupełnie niezwiązanych z formalnym wykształceniem. Ma to szczególne znaczenie wobec zmieniającego się rynku pracy. Coraz częściej na egzamin czeladniczy czy mistrzowski zgłaszają się osoby posiadające wyższe wykształcenie, które chcą mieć dodatkowo zawodowy tytuł czeladniczy lub mistrzowski. Daje im to większe szanse znalezienia pracy, głównie za granicą.

2.2. Komisje egzaminacyjne

Izba rzemieślnicza powołuje komisje egzaminacyjne na pięć lat. Tworzą je fachowcy praktycy, którzy mają odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje zawodowe oraz stosowny staż pracy w danym zawodzie.

Egzamin jest przeprowadzany przez zespoły egzaminacyjne, tworzone z członków komisji egzaminacyjnych czeladniczej lub mistrzowskiej.

Rysunek 2.1. Skład zespołu egzaminacyjnego przy egzaminie mistrzowskim



Rysunek 2.2. Skład zespołu egzaminacyjnego przy egzaminie czeladniczym



Źródło: Schematy na podstawie rozporządzenia MEN (Dz.U. 2012 poz. 1117).

Przewodniczący komisji musi mieć wykształcenie wyższe i sześć lat pracy w zawodzie, w którym powołana jest komisja. Jedyne odstępstwo od tego wymogu może dotyczyć zawodów unikatowych (z reguły pozaszkolnych), w których coraz trudniej jest znaleźć fachowców spełniających te warunki. Członkami komisji mogą być mistrzowie rzemieślnicy z wykształceniem zawodowym i trzyletnim stażem pracy albo z wykształceniem średnim (z tytułem technika) oraz z sześcioletnim stażem pracy, mogą to być również osoby wpisane do ewidencji egzaminatorów⁹.

Sekretarze komisji mają status członków komisji i są powoływani przez izbę rzemieślniczą z pracowników organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła, posiadających co najmniej wykształcenie średnie oraz co najmniej dwuletni staż pracy w organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła. Zadaniem sekretarzy jest obsługa administracyjno-biurowa komisji; nie uczestniczą w procesie oceniania, ale mają swoją rolę w sporządzaniu dokumentacji przebiegu egzaminu oraz właściwym przygotowaniu egzaminu pod względem organizacyjnym.

Członkowie komisji, w tym także przewodniczący, muszą posiadać odpowiednie przygotowanie pedagogiczne (co najmniej uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu) oraz ukończone szkolenia dla kandydatów na członków komisji, zorganizowane na podstawie jednolitego programu zatwierdzonego przez Związek Rzemiosła Polskiego.

⁹ Por. art. 9c ust. 2 pkt 7 Ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Członkiem komisji egzaminacyjnej nie może być osoba będąca w składzie statutowego organu izby, który powołuje komisje egzaminacyjne (ze względu na tryb odwoławczy w przypadku skargi kandydata). Wyłączone są także osoby pozostające z kandydatem w takim stosunku prawnym lub faktycznym, który może budzić wątpliwości co do ich bezstronności, albo gdy były związane z kandydatem umową o pracę lub zleceniem.

2.3. Wymagania na egzaminach

Podstawę wymagań na egzaminach stanowią standardy zatwierdzone przez Związek Rzemiosła Polskiego (dostępne na stronie www.zrp.pl). W przypadku 116 zawodów standardy zarówno na egzamin czeladniczy, jak i mistrzowski mają jednolitą strukturę. Ich treścią są zbiory efektów uczenia się przypisane odpowiednio czeladnikowi i mistrzowi z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji. W zawodach szkolnych, określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 poz. 7), standardy na egzaminy czeladnicze uwzględniają, ustaloną przez ministra, podstawę programową kształcenia w zawodach.

Wśród 116 zawodów 49 zawodów ma status zawodów szkolnych, a 67 to zawody pozaszkolne (nie-występujące w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego). W wypadku zawodów pozaszkolnych tylko system egzaminów rzemieślniczych umożliwia uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Są to na przykład: gorseciarka, wulkanizator, sztukator, witrażownik, poźłotnik, rymarz, zdun, brązownik, brukarz, parkieciarz, baca, fryzjer psów.

W trakcie egzaminów czeladniczego i mistrzowskiego oceniane jest opanowanie wiadomości, umiejętności i kompetencji związanych z wykonywaniem danego zawodu i zebranych we właściwe zestawy efektów uczenia się w formie standardów wymagań egzaminacyjnych.

Standardy wymagań dla czeladnika i mistrza dotyczą takich samych zawodów, ale różnice wynikają z różnego zakresu wiedzy, umiejętności i kompetencji, jakie zostały im przypisane. Ta gradacja jest już widoczna na etapie dopuszczenia do egzaminu – wobec kandydata stawia się zdecydowanie wyższe wymagania przy dopuszczeniu do egzaminu mistrzowskiego.

2.4. Struktura egzaminów

Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie składają się, podobnie jak w szkolnictwie zawodowym, z etapu praktycznego i teoretycznego, którego tematy dzieli się na część pisemną i ustną.

Etap praktyczny polega na samodzielnym wykonaniu przez zdającego zadań egzaminacyjnych, które sprawdzają jego umiejętności, stanowiące najważniejszy element tych egzaminów.

Czas trwania egzaminu – zarówno etapu teoretycznego, jak i praktycznego – umożliwia realne sprawdzenie umiejętności osoby zdającej egzamin. Wykonanie zadań praktycznych może zatem trwać do 24 godzin – w niektórych zawodach jest to niezbędne ze względu na długotrwałe procesy technologiczne, np. sprawdzenie umiejętności praktycznych w zawodzie glazurnika czy stolarza.

Etap praktyczny przeprowadzany jest u pracodawców lub w warsztatach szkoleniowych, posiadających warunki organizacyjne i techniczne niezbędne do wykonania zadań egzaminacyjnych. Nadzór nad wykonywaniem zadań na tym etapie sprawuje co najmniej dwóch członków zespołu egzaminacyjnego, wyznaczonych przez przewodniczącego tego zespołu.

Etap teoretyczny egzaminów czeladniczego i mistrzowskiego składa się z części pisemnej i części ustnej. Zadania egzaminacyjne i pytania przygotowuje zespół egzaminacyjny.

Część pisemna etapu teoretycznego obu rodzajów sprawdzianów nie może być krótsza niż 45 minut i dłuższa niż 210 minut.

W części pisemnej kandydat na czeladnika lub mistrza odpowiada na pytania w formie testów, dotyczące takich tematów jak:

- a) rachunkowość zawodowa,
- b) dokumentacja działalności gospodarczej,
- c) rysunek zawodowy,
- d) przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
- e) podstawowe zasady ochrony środowiska,
- f) podstawowe przepisy prawa pracy,
- g) podstawowa problematyka z zakresu podejmowania działalności gospodarczej i zarządzania przedsiębiorstwem.

W przypadku egzaminu mistrzowskiego w części pisemnej problematyka rachunkowości rozszerzona jest o umiejętność prowadzenia kalkulacji. Dodane są też dwie dziedziny:

- h) podstawy psychologii i pedagogiki,
- i) metodyka nauczania.

W **części ustnej** zdający udziela odpowiedzi na zestaw trzech pytań otwartych. Czas trwania części ustnej egzaminu nie może być dłuższy niż 30 minut, a pytania dotyczą trzech tematów:

- a) technologia,
- b) maszynoznawstwo,
- c) materiałoznawstwo.

Rysunek 2.3. Przebieg egzaminów czeladniczych i mistrzowskich



Źródło: opracowanie własne.

2.5. Ocenianie

Egzaminatorzy korzystają z kryteriów oceny, które są znane także zdającym egzamin, a wcześniej za-
twierdzone przez izbę rzemieślniczą. Podstawą opracowania są wzorcowe kryteria oceniania przy-
gotowane przez Związek Rzemiosła Polskiego.

Ocena końcowa egzaminu ustalana jest na podstawie ocen wystawionych z obu etapów egzaminu
z zastosowaniem sześciostopniowej skali ocen. Kandydat zdał egzamin, jeżeli z etapu praktycznego
i etapu teoretycznego uzyskał co najmniej oceny dostateczne. Jeśli nie zdał, może w ciągu dwóch
lat zdawać egzamin poprawkowy. Po upływie tego czasu musi przystąpić do pełnego egzaminu.

2.6. Świadectwo czeladnicze i dyplom mistrzowski

Izby rzemieślnicze są uprawnione do opatrywania **świadectwa czeladniczego i dyplomu mi-
strzowskiego** pieczęcią państwową, co nadaje im oficjalny, prawny charakter.

Wzory świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego są załącznikami do rozporządzenia
ministra edukacji narodowej¹⁰. Druki świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich są wyko-
nane przez Polską Wytwórnę Papierów Wartościowych i opatrzone specjalnymi zabezpieczeniami,
chroniącymi przed nadużyciami.

Na wniosek właściciela świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego izba rzemieślnicza,
we współpracy z Krajowym Centrum Europass (Fundacją Rozwoju Systemu Edukacji) wystawia su-
plement Europass w języku polskim oraz angielskim.

Rysunek 2.4. Wzory świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego



Źródło: Na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 14 września 2012 r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika
i mistrza w zawodzie przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. poz. 1117).

¹⁰ Por. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 września 2012 r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mi-
strza w zawodzie przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. poz. 1117).

2.7. Zapewnianie jakości procesu walidacji

Związek Rzemiosła Polskiego co najmniej raz w roku sprawdza działalność komisji egzaminacyjnych. Wnioski z kontroli i dyspozycje są przedstawiane wszystkim izbom rzemieślniczym. Dodatkowo ZRP analizuje wyniki egzaminów i na ich podstawie formułuje wnioski. Rozpatruje również nieuwzględnione przez izbę rzemieślniczą skargi kandydatów, dotyczące nieprawidłowości przeprowadzania egzaminu.

W ramach nadzoru Związek Rzemiosła Polskiego może wydawać komisjom zalecenia. W razie stwierdzenia istotnych uchybień w działalności komisji egzaminacyjnych ZRP może wezwać komisję do usunięcia uchybień w wyznaczonym terminie, a w przypadku ich nieusunięcia – odwołać osoby wchodzące w skład komisji lub cały skład komisji albo unieważnić egzamin w całości lub w części.

Przedstawiciele ZRP mają prawo wstępu w charakterze obserwatora na egzamin oraz wglądu do dokumentacji prowadzonej przez komisję egzaminacyjną.

Podstawowe elementy zapewniania jakości w obszarze działalności izb rzemieślniczych określone w rozporządzeniu ministra to:

- powołanie do komisji egzaminacyjnych osób spełniających określone warunki,
- dopuszczanie kandydatów do egzaminów – sprawdzenie ocenionych efektów uczenia się na podstawie dokumentów złożonych wraz z wnioskiem o egzamin,
- zatwierdzanie zadań i pytań egzaminacyjnych – narzędzie do porównania ocenionych efektów z wymaganiami,
- zatwierdzanie kryteriów oceniania – narzędzie do porównania ocenionych efektów z wymaganiami,
- organizacja odpowiednich warunków egzaminu; etap praktyczny i etap teoretyczny,
- prowadzenie ksiąg wieczystych egzaminów czeladniczych i mistrzowskich,
- prowadzenie, przechowywanie i zabezpieczanie dokumentacji związanej z powołaniem komisji egzaminacyjnych oraz procesem przeprowadzania egzaminu, zgodnie z przepisami o zasobach archiwalnych oraz ochrony danych osobowych – wiarygodność systemu i możliwość odtworzenia dokumentu (duplikaty),
- wydawanie świadectw i dyplomów (rejstry druków ścisłego zarachowania) – odpowiedzialność za poprawność dokumentów oraz możliwość potwierdzenia ich wiarygodności,
- rozpatrywanie skarg – prawo kandydatów,
- organizowanie i udział w szkoleniach członków komisji oraz pracowników izby odpowiedzialnych za zadania związane z organizacją i przeprowadzaniem egzaminów – doskonalenie pracy izby i komisji egzaminacyjnych.

2.8. Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie – dane liczbowe

W latach 1945–2013 izby rzemieślnicze wydały ponad 2,3 miliona świadectw czeladniczych i prawie 500 tysięcy dyplomów mistrzowskich (dane pochodzą z ksiąg wieczystych pozostających w zasobach izb rzemieślniczych). W 2013 roku komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych przeprowadziły pozytywne egzaminy: czeladnicze dla 25 575 osób i mistrzowskie dla 3225 osób. Przeciętnie co roku co dziesiąty kandydat kończy egzamin z wynikiem niedostatecznym.

Do pracy w komisjach egzaminacyjnych zaangażowanych jest ponad 8 tysięcy wysokiej klasy specjalistów i praktyków, w dużej części są to osoby prowadzące działalność rzemieślniczą. Izby rzemieślnicze powołały ponad 1200 komisji egzaminacyjnych.

Związek Rzemiosła Polskiego legalizuje świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie, którymi ich właściciele zamierzają posługiwać się w innych krajach. Rocznie około 1500 dokumentów

podlega takiej legalizacji; jest to wyrazem ich uznania, a tym samym – co wymaga podkreślenia – wsparcia dla polskich obywateli podejmujących pracę lub działalność gospodarczą w innym kraju. Rozpoznawalność kwalifikacji wynika z faktu, że w innych krajach Unii Europejskiej występują analogiczne organizacje rzemiosła, które uczestniczą w systemie formalnego potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

Bibliografia

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 poz. 7).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. poz. 1117).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. poz. 1145).

Standardy wynikające z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. poz.1117). Strona internetowa: www.zrp.pl.

Uchwała nr 20 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z 18 grudnia 2012 r. w sprawie ustalenia standardów wymagań egzaminacyjnych na egzamin czeladniczy i egzamin mistrzowski przeprowadzane przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, zmiany: z 27.03.2013 r. oraz 31.03.2014 r.

Uchwały Związku Rzemiosła Polskiego dotyczące standardów egzaminacyjnych: uchwała nr 5 z 8 marca 2004 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła (zawody/standardy nr 1–105), nr 13 z 15 lipca 2004 r. – uzupełnienie wykazu (o zawody/standardy nr 106, 107, 108), nr 8 z 14 czerwca 2005 r. – uzupełnienie wykazu (o zawód/standard nr 109), nr 1 z 20 lipca 2005 r. – uzupełnienie wykazu (o zawód/standard nr 110), nr 9 z 12 maja 2006 r. – uzupełnienie wykazu (o zawód/standard nr 111), nr 20 z 12 grudnia 2007 r. – uzupełnienie wykazu (o zawody/standardy nr 112,113).

Ustawa z 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. 2002 nr 112, poz. 979 oraz Dz.U. 2003 nr 137, poz. 1304, Dz.U. 2009 nr 6, poz. 33, Dz.U. 2011 nr 207, poz. 1230, Dz.U. 2011 nr 205 poz. 1206).

Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 205, poz. 1206).

Związek Rzemiosła Polskiego (2013, 2014). *Walidacja na przykładzie kwalifikacji czeladnika i mistrza w rzemiośle* – prezentacja przedstawiana w ramach konferencji organizowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych o Polskiej Ramie Kwalifikacji. Strona internetowa: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/konf_regionalne/Prezentacje/walidacja%20w%20rzemiosle.pdf

3. Kwalifikacje wynikające z kompetencji w usługach finansowych w Polsce

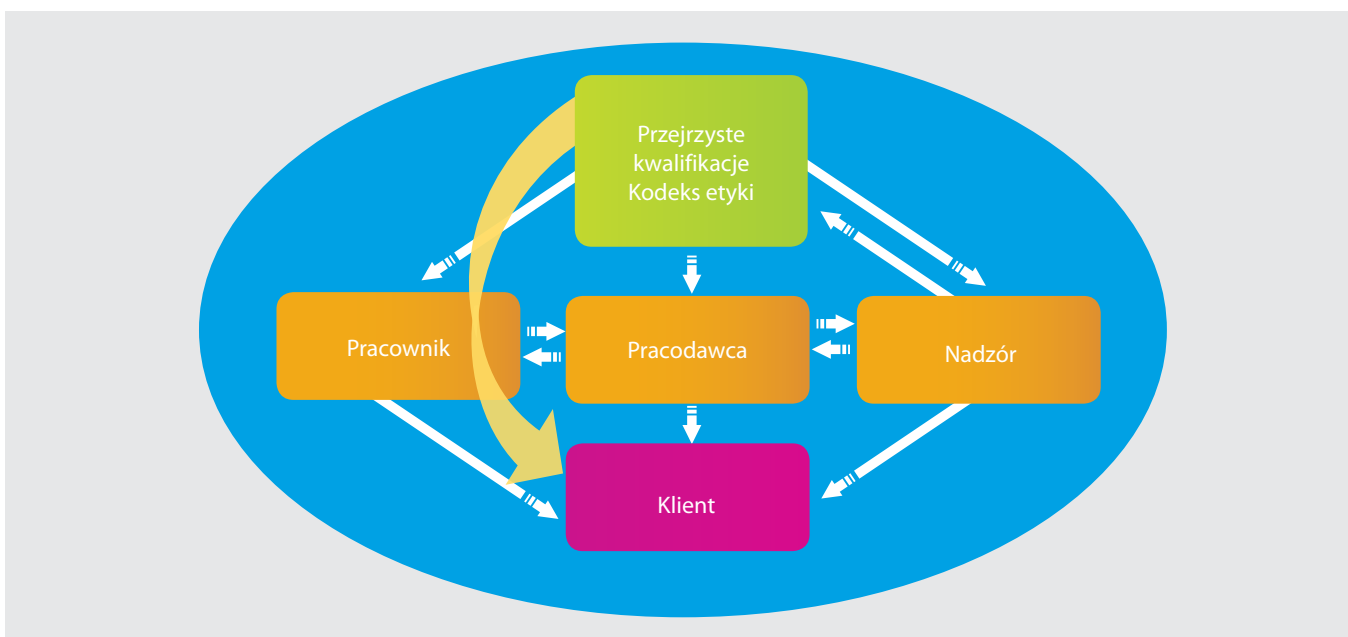
Mariola
Szymańska-Koszczyk,
Warszawski Instytut
Bankowości

Stale doskonalący się rynek usług finansowych gwarantuje bezpieczeństwo i efektywność korzystania z jego usług. Przejrzystym kwalifikacjom towarzyszy kodeks etyki i wymóg stałego rozwoju zawodowego. Certyfikat zawodowy staje się narzędziem komunikacji między klientami, pracownikami, firmami i nadzorcami rynku. Klienci wiedzą, jakimi kwalifikacjami dysponują obsługujący ich pracownicy. Pracownicy mają czytelny obraz oczekiwań ze strony pracodawców. Firmy zaś mogą być pewne, że inwestując w odpowiednie kwalifikacje pracowników, będą działać w zgodzie z wymaganiami nadzoru. Ta wizja jest warta zrealizowania.

Warszawski Instytut Bankowości (WIB) zaangażował się we wdrażanie ram kwalifikacji w przekonaniu, że Polsce potrzeba rozwiązań, które przynoszą jakość, informację, bezpieczeństwo i zaufanie do kwalifikacji pracowników branży finansowej.

Nowoczesne kwalifikacje wynikające z Polskiej Ramy Kwalifikacji są przejrzyste, wiarygodne i dopasowane do potrzeb rynku pracy. Przy ich opisie i wymogach wykorzystano najlepsze praktyki rynkowe, dzięki czemu dokładnie wiadomo, co dana kwalifikacja sobą reprezentuje oraz jaką niesie jakość. Bezpieczeństwo korzystania z kwalifikacji jest zapewnione przez rzetelne potwierdzenie osiągnięcia danego poziomu kompetencji. W ten sposób kwalifikacje te budują zaufanie do profesjonalizmu pracowników sektora, tworzą fundament jego stabilności oraz ułatwiają współpracę wszystkich, których celem jest rozwój wiarygodnego, silnego i konkurencyjnego systemu usług finansowych w Polsce.

Rysunek 3.1. Korzyści w sektorze usług finansowych opartym na przejrzystych kwalifikacjach



Źródło: opracowanie własne.

3.1. Standardy kwalifikacyjne w polskiej bankowości

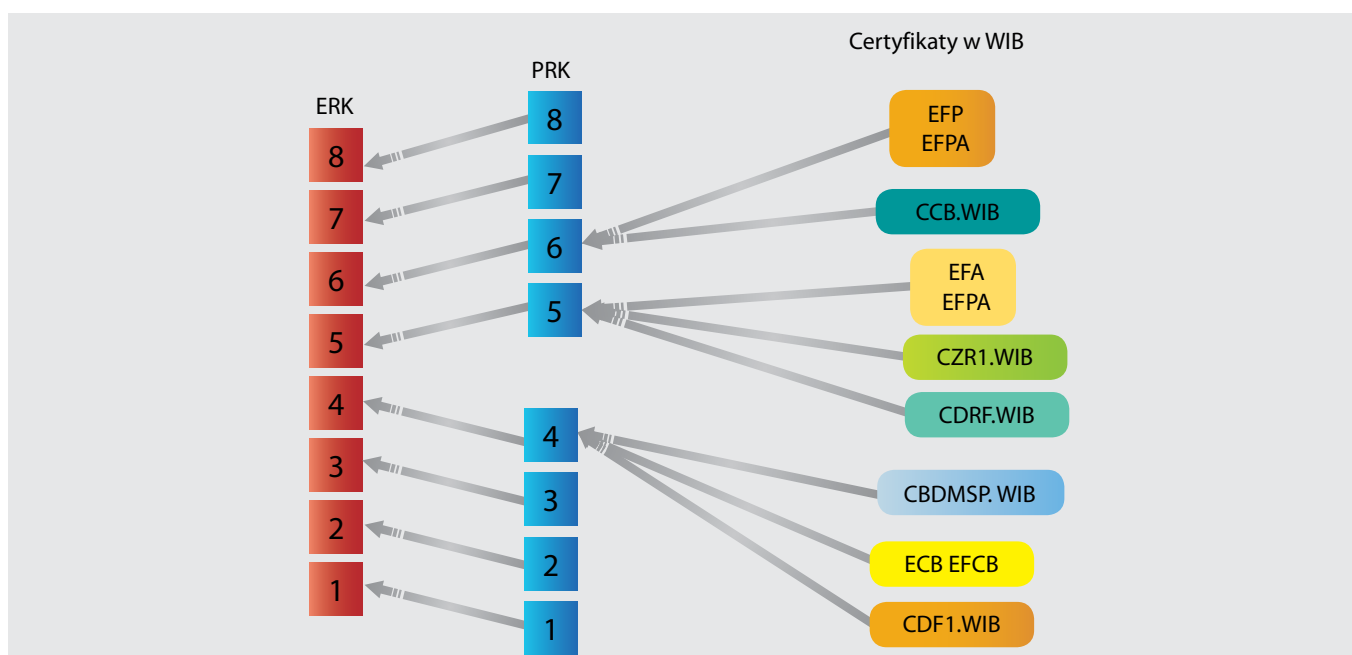
Polski sektor bankowy był europejskim pionierem tworzenia kwalifikacji wynikających z kompetencji. W roku 1996 Związek Banków Polskich wraz ze szkołami bankowymi i przy wsparciu Narodowego Banku Polskiego zainicjował System Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej (SSKBP). Już wówczas zdefiniowano wymagania kwalifikacyjne dla dyplomowanego pracownika bankowego w kategoriach wiedzy, umiejętności i postaw oraz określono szczegółowe zasady egzaminu i dodatkowych wymogów, potwierdzających zdobyte kompetencje i uprawniających do uzyskania dyplomu zawodowego. Opracowano też kwalifikacje na wyższych poziomach, sprofilowane specjalistycznie, np. dla specjalistów kredytowych. W roku 2005 do polskiego systemu zaadaptowano europejski certyfikat ogólnobankowy *European Foundation Certificate in Banking* (ECB EFCB), wdrożony na podstawie akredytacji europejskiej organizacji EBTN (*European Banking and Financial Services Training Association*). Zrzesza ona najważniejsze instytucje bankowe w Europie i wyznacza jakościowe standardy dla kwalifikacji sektorowych. Akredytacje do prowadzenia egzaminów otrzymały trzy polskie organizacje kształcące bankowców: Gdańska Akademia Bankowa, Międzynarodowa Szkoła Bankowości i Finansów oraz Warszawski Instytut Bankowości (WIB). W kolejnych latach, podobnie jak instytucje bankowe w innych krajach europejskich, WIB tworzył nowe certyfikaty zawodowe opisane efektami uczenia się, uzupełniające certyfikaty dostępne w SSKBP.

Powstał pierwszy w Polsce poszerzony katalog kwalifikacji, które odzwierciedlały potrzeby kompetencyjne w rolach kluczowych dla sektora bankowego. Są to:

- certyfikat ogólnobankowy ECB EFCB (w ramach akredytacji EBTN i Systemu Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej SSKBP),
- certyfikat z zakresu zarządzania ryzykiem (certyfikat własny WIB),
- certyfikat z zakresu audytu instytucji finansowych (certyfikat własny WIB),
- certyfikat dilera rynków finansowych (certyfikat własny WIB, we współpracy z ACI Polska),
- certyfikat z zakresu controllingu bankowego (certyfikat własny WIB),
- certyfikat doradcy bankowego małych i średnich przedsiębiorstw – MSP (certyfikat własny WIB),
- 3 certyfikaty z zakresu doradztwa finansowego oparte na standardzie EFPA (*European Financial Planning Association*, w ramach akredytacji EFPA).

Zakres kwalifikacji dostępnych w WIB jest stale rozwijany.

Rysunek 3.2. Certyfikaty zawodowe dostępne w WIB, aspirujące do PRK



Źródło: opracowanie własne.

3.2. Translator – polska odpowiedź na potrzeby europejskiej ramy

Ważnym przełomem w rozwoju kompetencji eksperckich Warszawskiego Instytutu Bankowości, związanych z Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK), był projekt FIRST, koordynowany przez WIB, a finansowany z programu Leonardo da Vinci (*Financial Services EQF Translator*). Rezultatem projektu FIRST jest tzw. **Translator**, czyli przygotowany dla sektora usług finansowych opis ośmiu, wystandaryzowanych poziomów kwalifikacji dostosowanych do ERK. W raporcie ewaluacyjnym unijna agencja EACEA stwierdza między innymi: „Projekt osiągnął ogromny sukces, tworząc wartościowe rozwiązanie dla sektora usług finansowych, które może wpłynąć na podniesienie kompetencji pracowników na wszystkich poziomach oraz zwiększenie ich mobilności. Partnerzy projektu profesjonalnie zrealizowali złożone i trudne zadanie oraz stworzyli punkt odniesienia dla innych sektorów. (...) Zidentyfikowanie tzw. cech dystynktywnych dla opisu kwalifikacji sektorowych było cennym podejściem, które umożliwiło uwzględnienie i odzwierciedlenie języka i specyfiki sektora w Translatorze” (projekt uzyskał oficjalną ocenę EACEA: 9/10) (EACEA, 2009). WIB we współpracy ze Związkiem Banków Polskich stara się, aby Translator został wykorzystany jako baza do opracowania sektorowych ram kwalifikacji dla branży usług finansowych w Polsce.

Ramka 3.1. Przykład efektów uczenia się w Translatorze

POZIOM 4		
wiedza	umiejętności	kompetencje
(...) Potrafi zidentyfikować najważniejsze ryzyko instytucji finansowej, zasady i procesy zarządzania ryzykiem oraz wyjaśnić swoje miejsce w tym procesie.	(...) Potrafi przeprowadzić kompleksową analizę potrzeb klienta, uwzględniając sytuację makroekonomiczną, oraz przełożyć ją na ofertę odpowiednich produktów i usług bankowych i finansowych.	(...) Poczuwa się do odpowiedzialności za identyfikację problemów i przykładów nieefektywności w swoim otoczeniu pracy oraz proponowanie rozwiązań .

Źródło: opracowanie własne.

3.3. Certyfikowany doradca finansowy EFA EFPA jako wzorcowy przykład nowoczesnej kwalifikacji zawodowej powiązanej z kompetencjami

Modelowym przykładem certyfikatu opisanego efektami uczenia się i zgodnego z zasadami Europejskiej Ramy Kwalifikacji oraz przewidywanymi wymogami Polskiej Ramy Kwalifikacji jest **certyfikowany doradca finansowy EFA EFPA** (*European Financial Advisor EFPA*).

Ścieżkę szkoleniową, przygotowującą do certyfikatu, realizuje WIB. Egzamin przeprowadza Fundacja na rzecz Standardów Doradztwa Finansowego, reprezentująca w Polsce europejską organizację EFPA, która sprawuje centralną pieczęć nad jakością certyfikatu. Uruchomienie procedury certyfikacyjnej w Polsce poprzedziło szczegółowe postępowanie akredytacyjne dla EFPA Polska przeprowadzone przez EFPA. W ślad za tym EFPA Polska poddała akredytacji proces szkoleniowy przygotowujący do egzaminu przez WIB.

Certyfikat ten potwierdza kompleksową, specjalistyczną wiedzę dotyczącą rynków i produktów finansowych, rozumienia procesu doradztwa finansowego oraz umiejętności samodzielnej diagnozy potrzeb klienta i jego profilu ryzyka wraz z przygotowaniem rozwiązania finansowego dopasowanego do potrzeb i preferencji klienta, z uwzględnieniem przepisów prawa i zasad etycznych. Wymaga on odpowiedzialności za podejmowane decyzje, w tym za stałą aktualizację zdobytych kompetencji, oraz samodzielności w rozwoju współpracy z klientem. Obejmuje 10 kluczowych działań merytorycznych:

- inwestycje i ryzyko inwestycyjne,
- fundusze inwestycyjne,
- zarządzanie portfelem,

- ubezpieczenia,
- emerytury i planowanie emerytalne,
- nieruchomości,
- finansowanie potrzeb klienta,
- podatki,
- prawo, regulacje i kodeks etyki,
- ocenę potrzeb klienta i przygotowanie rozwiązania finansowego.

Każdy z obszarów jest szczegółowo rozpisany na efekty uczenia się, z rozróżnieniem na wiedzę, umiejętności i tzw. wymogi zawodowe oraz dodatkowo na poziom złożoności każdego z efektów uczenia się.

Ramka 3.2. Wyciąg z Głównych Ram Kompetencyjnych Europejskiego Doradcy Finansowego (doradcy EFA EFPA)

Obszar kompetencji 10: Ocena potrzeb klienta i przygotowanie rozwiązania finansowego

Cel:

Celem tego obszaru jest umożliwienie doradcy EFA EFPA wykorzystania wiedzy i umiejętności nabytych w obszarach 1–9 dla diagnozy i oszacowania potrzeb klienta i na tej podstawie przygotowania odpowiedniego rozwiązania finansowego.

Znaczenie:

Te kompetencje wyposażą doradcę EFA EFPA w umiejętność przygotowania rozwiązania finansowego dla klienta, które jest dopasowane do indywidualnych potrzeb i uwarunkowań. Typowe rozwiązanie finansowe uwzględni wiele z następujących elementów doradztwa finansowego: określenie pozycji finansowej klienta, analizę przepływów gotówkowych, opodatkowanie majątku, analizę funduszy niezbędnych w ciągu całego życia, w tym w momencie przejścia na emeryturę, opodatkowanie dochodów, realokację aktywów zgodnie z potrzebami klienta, jego profil ryzyka i etapu życia (...).

Zakres:

- Ustanowienie relacji klient – doradca.
- Zebranie danych oraz określenie celów i oczekiwań klienta.
- Określenie kondycji finansowej klienta.
- Potrzeby specjalne.
- Zarządzanie ryzykiem.
- Podatki.
- Inwestycje.
- Emerytura.
- Świadczenia pracownicze.
- Przekazywanie majątku.
- Opracowanie i zaprezentowanie rozwiązania finansowego, dostosowanego do klienta.
- Wdrożenie rozwiązania finansowego.
- Monitorowanie rozwiązania finansowego.

Zachowanie:

Doradca EFA EFPA w swojej pracy ma spełniać wymogi zawodowe zdefiniowane dla certyfikatu.

10.1 Ustanowienie relacji klient – doradca

Temat	Efekt kształcenia (doradca EFA EFPA powinien potrafić)	Poziom
Indywidualne rozwiązanie dla klienta	Wyjaśnić klientowi, jak proces doradztwa finansowego prowadzi do opracowania rozwiązania finansowego dopasowanego do jego indywidualnych potrzeb.	A
Dostarczane usługi	Przekazać klientowi dokładnie, jakie usługi są dostarczane.	A
Opracowanie rozwiązania finansowego	Zebrać i udostępnić dane, opracować rozwiązanie finansowe, wdrożyć i monitorować rozwiązanie.	A
Metoda cyklu życia (...)	Stosować metodę cyklu życia w przygotowaniu rozwiązania finansowego (...).	A

Źródło: EFPA Polska.

Wymagania dotyczące sposobu profesjonalnego zachowania są ujęte jako zintegrowany opis rezultatów efektywnej pracy certyfikowanego doradcy finansowego EFA EFPA. Podzielono je na trzy grupy opisane niżej.

Ramka 3.3. Wymogi zawodowe dla certyfikowanych doradców finansowych EFA EFPA

Opis zawarty w tej sekcji przedstawia rezultaty efektywnej pracy doradcy EFA EFPA oraz zachowania, które są wymagane dla osiągnięcia tych rezultatów. Te nadrzędne wymagania są uzupełniane wymogiem przestrzegania zawodowego kodeksu etyki, np. Kodeksu Etyki EFPA lub jemu ekwiwalentnego.

1. Gromadzenie informacji niezbędnych dla świadczenia usługi doradztwa finansowego

Rezultaty efektywnej pracy	Zachowania niezbędne dla efektywnej pracy
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustanawiasz relacje z klientami z zapewnieniem poufności oraz otwartym przekazem informacji. 2. Identyfikujesz precyzyjnie aktualne oraz przyszłe uwarunkowania klienta, jego potrzeby finansowe oraz wymagania co do doradztwa oraz produktów finansowych. 3. Oceniasz profil ryzyka klienta na podstawie przekazanych informacji oraz twojej dokładnej interpretacji istotnych czynników ryzyka. 4. Szacujesz dokładnie kwoty, które klient może przeznaczyć na produkty finansowe, oraz korzyści, jakich szuka. 5. Sprawdzasz oraz rzetelnie dokumentujesz wszystkie istotne dane osobowe oraz finansowe. 6. Dostarczasz klientowi wystarczających pisemnych i ustnych informacji, tak aby spełnić jego oczekiwania oraz wywiązać się z obowiązków prawnych. (...) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jasno objaśniasz cel rozmowy, zakres twoich upoważnień w roli doradcy finansowego oraz obszary wychodzące poza zakres twoich kompetencji. Po zebraniu informacji przedstawiasz kolejne kroki współpracy z klientem. 2. Używasz języka zrozumiałego dla twojego klienta, wyjaśniasz terminy dla niego niezrozumiałe i dostosowujesz tempo rozmowy do poziomu rozumienia twojego klienta. 3. Potwierdzasz, że słuchasz klienta przez powtórzenie pytań czy stwierdzeń sformułowanych przez klienta. 4. Stosujesz odpowiednie pytania, formułując je jasno i zwięźle. 5. Streszczasz i uzgadniasz kluczowe punkty ustaleń z klientem. 6. Sprawdzasz odpowiednio do potrzeb, czy klient zrozumiał swoją rolę, cel rozmowy oraz to, co uzgodniliście w zakresie twoich działań w imieniu klienta. (...)

Źródło: opracowanie własne.

Szczegółowemu opisowi standardu EFA EFPA towarzyszy kilka kluczowych wymagań, których spełnienie uprawnia do uzyskania certyfikatu EFA EFPA. Są to:

- praktyka zawodowa w roli doradcy finansowego,
- ukończenie akredytowanego programu szkoleniowego,
- zdanie kompleksowego, pisemnego egzaminu, sprawdzającego wiedzę i umiejętności: egzamin trwa 5 godzin, składa się z części testowej typu test wyboru oraz studium przypadku klienta, dla którego doradca ma przygotować ramowe rozwiązanie finansowe, zgodne z jego potrzebami,
- podpisanie kodeksu etyki EFPA, który zobowiązuje do przestrzegania zasad: rzetelności, transparentności, nadrzędności interesu klienta, odpowiedzialności, stałego rozwoju zawodowego i profesjonalizmu,
- udział i coroczny raport w Programie Stałego Rozwoju Zawodowego EFPA: zebranie 20 punktów rocznie.

Program Stałego Rozwoju Zawodowego jest wyróżnikiem certyfikatu EFA EFPA na rynku polskim i międzynarodowym. Wskazuje na wysoką jakość standardów EFPA, w których podkreśla się potrzebę stałej aktualizacji wiedzy i umiejętności oraz uczenia się przez całe życie.

Tabela 3.1. Program Stałego Rozwoju Zawodowego

Rodzaj aktywności	Alokacja	Dokumentacja	Limit/minimum
krótkie kursy, otwarte, specjalistyczne	1 h szkolenia = 1 pkt	zaświadczenie	16/4
długookresowe programy zawodowe, studia podyplomowe, bez egzaminu	1 h szkolenia = 0,5 pkt	zaświadczenie	20
długookresowe programy zawodowe, studia podyplomowe, zdany egzamin	1 h szkolenia = 1 pkt	dyplom, certyfikat	20
zaakceptowane szkolenia wewnętrzne o charakterze rozwojowym	1 h szkolenia = 1 pkt	potwierdzenie przez przełożonego	16/4
tematyczne konferencje	1 h szkolenia = 1 pkt	potwierdzenie uczestnictwa	16/4
rola trenera, prelegenta	1 h szkolenia = 2 pkt	ankieta ewaluacyjna, potwierdzenie klienta	20/2
rola autora	1 strona = 1 pkt	kopia tekstu	10
samokształcenie	stała alokacja	raport potwierdzony przez przełożonego	8
aktywność na rzecz sektora i społeczności	stała alokacja	potwierdzenie przez stowarzyszenie /izbę itp.	10

Źródło: opracowanie własne.

Pierwsze certyfikaty EFA EFPA zostały wręczone polskim doradcom finansowym w roku 2008. Dzisiaj to elitarnie grono liczy ponad 400 profesjonalistów w Polsce. Są częścią ponad czterdziestotysięcznej społeczności certyfikowanych doradców finansowych EFPA w Europie. Pionierska grupa zdobyła już także najwyższe rangą certyfikaty eksperta planowania finansowego EFP EFPA (rekomendowane przez zespół ekspercki EFPA do poziomu 6 ERK). Doradcy ci pracują w 15 bankach i instytucjach finansowych w Polsce i wyznaczają jakość współpracy oraz oferowanego doradztwa dla polskich klientów.

3.4. Potrzeba współpracy wszystkich interesariuszy sektorowych

Zebrane dotychczas doświadczenia pokazują, że nowoczesne, przejrzyste i potwierdzone kwalifikacje zawodowe tworzą nowe podejście na polskim rynku pracy. Dla sektora usług finansowych stanowi ono szczególną szansę, gdyż jest nośnikiem wartości, budujących stabilny i konkurencyjny system bankowy, czyli: jakość, bezpieczeństwo i zaufanie. Skuteczne wdrożenie wymaga konsekwencji i determinacji inicjatorów, szczególnie w branży, w której trudno odwołać się do powszechnych praktyk czy obowiązujących rozwiązań. Zarówno podstawowe definicje, zasady budowy, jak i korzyści płynące z wystandardyzowanych kwalifikacji potrzebują szeroko zakrojonej kampanii informacyjnej i edukacyjnej. Kluczem do powodzenia jest współpraca wszystkich interesariuszy sektorowych: pracowników, firm, instytucji infrastruktury sektora oraz organu nadzorczego, razem stawiających klienta w centrum zainteresowania, a także motywowanych dobrem wspólnym oraz perspektywą wymiernych korzyści dla każdego z partnerów.

Wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji jest szansą, którą sektor usług finansowych w Polsce może i powinien wykorzystać. Jest ważne, aby zaprezentować dorobek kwalifikacyjny sektora i wprowadzić najważniejsze kwalifikacje sektora do Polskiej Ramy Kwalifikacji w sposób adekwatny do ich jakości

i znaczenia oraz odpowiadający potrzebom i aspiracjom pracowników czy też organizacji sektora. Kluczowym zadaniem jest opracowanie sektorowej wersji Polskiej Ramy Kwalifikacji dla usług finansowych.

Rysunek 3.3. Główne korzyści z wprowadzenia ramy kwalifikacji dla sektora bankowego



Źródło: opracowanie własne.

Cechą immanentną sektora usług finansowych jest ryzyko. Do stabilnego funkcjonowania sektor ten potrzebuje kapitału – jak wyraźnie pokazują wydarzenia ostatnich lat, nie tylko finansowego, lecz również ważnego kapitału ludzkiego i intelektualnego. **Przejrzyste, rzetelnie potwierdzone i stale aktualizowane kwalifikacje są ważnym elementem budowania wiarygodności branży i jej niezbędnym kapitałem niematerialnym.** To wyzwanie czasu i zobowiązanie wobec przyszłości – dla każdego profesjonalisty pracującego w sektorze usług finansowych w Polsce, w różnym zakresie, zgodnie z pełnioną funkcją i możliwościami.

3.5. Sektorowa rama kwalifikacji w sektorze bankowym (SRKB)

Warszawski Instytut Bankowości oraz Związek Banków Polskich we współpracy z kilkudziesięcioma bankami i zainteresowanymi instytucjami, przy wsparciu ekspertów Instytutu Badań Edukacyjnych, zaangażowały się w tworzenie sektorowej ramy kwalifikacji w sektorze bankowym (SRKB). System ten jest uszczegółowieniem Polskiej Ramy Kwalifikacji, porządkującym kwalifikacje bankowe i ułatwiającym porównywanie ich między sobą. W chwili wydania publikacji SRKB obejmuje pięć poziomów – od 3 do 7 poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (por. tabela 3.2). Uznano je za najbardziej reprezentatywne dla poziomów kwalifikacji funkcjonujących w sektorze bankowym. Na pozostałych poziomach w sektorze bankowym stosowane są ogólne opisy PRK. Istotnym ułatwieniem dla tego przedsięwzięcia jest zaadaptowanie stworzonej już w projekcie FIRST sektorowej wersji opisu poziomu kwalifikacji, czyli Translatora.

	Charakterystyka kwalifikacji sektorowych na danym poziomie	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
POZIOM 3	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacje sektorowe odpowiadają 3 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji i tym samym 3 poziomowi Europejskiej Ramy Kwalifikacji, ■ opierają się na wykształceniu ogólnym, potwierdzonym świadectwem szkoły średniej, jako minimum, ■ potwierdzają: <ul style="list-style-type: none"> – podstawy wiedzy zawodowej, – umiejętność prawidłowego wykonywania prostych zadań zawodowych różnego typu, zgodnie z instrukcją, pod nadzorem, – umiejętność pracy w zespole i samodzielnego uczenia się, – kompetencję do działania zgodnie ze standardami etycznymi w praktyce zawodowej, ■ są podstawą do dalszego rozwoju zawodowego w bankowości, ■ są typowe dla pierwszego poziomu w hierarchii stanowisk bankowych 	<ul style="list-style-type: none"> ■ zwięźle charakteryzuje aktualną sytuację gospodarstwa, ■ objaśnia prostym językiem rolę banków w gospodarce i opisuje, jak działa bank, ■ opisuje najważniejsze cechy podstawowych usług finansowych, ■ identyfikuje ryzyko w banku oraz wyjaśnia, jak ryzyko wiąże się z wykonywaną przez niego/nią pracą, ■ identyfikuje kluczowe elementy systemu prawa, regulacji i instytucji sektora bankowego oraz wewnętrznego systemu nadzoru w banku, w tym kodeksy dobrych praktyk i kodeks etyki, ■ wymienia szczegółowe regulacje, przepisy i procedury ważne w jej/jej pracy, w tym z zakresu bezpieczeństwa 	<p style="text-align: center;">Posiadać kwalifikacji na danym poziomie SRKB</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ potrafi znaleźć i zastosować podstawową informację prawną, regulacyjną i gospodarczą, ważną dla realizacji zadań zawodowych, na podstawie otrzymanych wskazówek, ■ potrafi dostarczyć prostą usługę bankową lub wykonać zadanie w ramach procesów wspierających, zgodnie z wymaganiami właściwych przepisów prawa, regulacji oraz procedur, z zachowaniem standardów jakości i bezpieczeństwa, ■ potrafi ocenić podstawowe potrzeby finansowe klienta i jego profil ryzyka, wykorzystując standardową procedurę bankową oraz dopasować do nich proste usługi bankowe, ■ potrafi wykonać podstawowe obliczenia z zakresu matematyki finansowej, ■ potrafi uczyć się samodzielnie 	<ul style="list-style-type: none"> ■ jest nastawiony na klienta w swojej roli zawodowej i zorientowany na dostarczanie usług klientom, z zachowaniem standardów jakości, ■ działa zgodnie z obowiązującym prawem, regulacjami nadzorczymi, procedurami wewnętrznymi i standardami etyki zawodowej, ■ potrafi współpracować w zespole
POZIOM 4	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacje sektorowe odpowiadają 4 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji i tym samym 4 poziomowi Europejskiej Ramy Kwalifikacji, ■ opierają się na wykształceniu ogólnym, potwierdzonym świadectwem szkoły średniej, jako minimum, ■ potwierdzają: <ul style="list-style-type: none"> – mocny fundament wiedzy ogólnozawodowej, – umiejętność wykonywania standardowych zadań bankowych samodzielnie i odpowiedzialnie, bez konieczności bezpośredniego nadzoru, – umiejętność pracy w zespole, monitorowania rutynowej pracy innych, samodzielnego uczenia się oraz planowania swojego rozwoju, – kompetencję do działania zgodnie ze standardami etycznymi i rozpoznawania konfliktów interesów w praktyce zawodowej, 	<ul style="list-style-type: none"> ■ objaśnia kluczowe zmienne makroekonomiczne, charakteryzujące gospodarkę oraz jak zmiany ich wielkości wpływają na funkcjonowanie banku w gospodarce, ■ objaśnia segmentację klienta: typy klientów i ich potrzeby finansowe, ■ opisuje prostym językiem szeroki zakres usług bankowych, wraz z korzyściami danego produktu dla klienta, ■ opisuje podstawowe elementy sprawozdań finansowych banku oraz wskaźniki wykorzystywane w analizie, 	<ul style="list-style-type: none"> ■ potrafi samodzielnie pozyskać i wykorzystać w pracy informacje gospodarcze, w tym dotyczące rynków finansowych oraz sektora przedsiębiorstw i gospodarstw domowych, ■ stosując się do wewnętrznych procedur, potrafi przeprowadzić analizę potrzeb i/lub zdolności kredytowej klienta, uwzględniając analizę otoczenia oraz przełożyć ją na ofertę odpowiednich usług bankowych lub wykonać działania wspierające w tym zakresie, ■ potrafi przeanalizować kluczowe czynniki, wpływające na cenę usługi bankowej dla klienta, ■ potrafi wykonać obliczenia z zakresu matematyki finansowej, niezbędne do przygotowania oferty dla klienta, a także wspierających opracowań wewnętrznych, 	<ul style="list-style-type: none"> ■ podejmuje odpowiedzialność, w zgodzie z przepisami prawa, regulacjami nadzorczymi, procedurami wewnętrznymi, standardami jakości i etyką zawodową, za zaspokojenie potrzeb klienta zewnętrznego i wewnętrznego, ■ potrafi pracować samodzielnie w przewidywalnych warunkach, dobrze współdziała jako członek zespołu, ■ potrafi monitorować rutynową pracę innych

<ul style="list-style-type: none"> są podstawą do dalszego rozwoju zawodowego w bankowości i pracy na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji, są typowe dla drugiego poziomu w hierarchii stanowisk bankowych 	<ul style="list-style-type: none"> definiuje najważniejsze rodzaje ryzyka banku, podstawowe zasady i procesy zarządzania ryzykiem oraz wyjaśnia swoje miejsce w tym procesie; wyjaśnia, jak działa bank oraz system nadzoru wewnętrznego w banku, zapewniający bezpieczeństwo i zgodność funkcjonowania banku z wymogami prawa i regulacjami nadzorczymi 	<ul style="list-style-type: none"> potrafi przygotować i przedstawić rozwiązania zgodne z poziomem ryzyka przyjętym w banku oraz z wymogami prawno-regulacyjnymi i proceduralnymi, które bank jest zobowiązany przestrzegać dla bezpieczeństwa funkcjonowania, sprawnie posługuje się dostępnymi technologiami w zakresie zadań na swoim stanowisku pracy, potrafi uczyć się samodzielnie i planować swój rozwój zawodowy 	<ul style="list-style-type: none"> przejawia inicjatywę i odpowiedzialność w zakresie śledzenia trendów i zmian w otoczeniu gospodarczym, w tym na poziomie przedsiębiorstw i gospodarstw domowych, podaje inicjatywę, aby realizować złożone potrzeby klientów zewnętrznych lub wewnętrznych, samodzielnie lub w zespole, potrafi uczyć się do odpowiedzialności za identyfikację problemów i przykładowe nieefektywności oraz możliwości podnoszenia jakości w swoim środowisku pracy, podaje decyzje, uwzględniając przyjęty w banku poziom akceptowanego ryzyka i planowanej dochodowości, działa sprawnie w zmiennym środowisku, potrafi współpracować w zespole projektowym, potrafi kierować małym zespołem, jest wzorem zachowania etycznego w swoim zespole
<ul style="list-style-type: none"> kwalifikacje sektorowe odpowiadają 5 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji i tym samym 5 poziomowi Europejskiej Ramy Kwalifikacji, opierają się na wykształceniu ogólnym, potwierdzonym dyplomem licencjata wyższej uczelni, jako minimum, potwierdzają: <ul style="list-style-type: none"> specjalistyczną wiedzę zawodową w wybranym obszarze, umiejętność sprawnego wykonywania złożonych zadań w swojej specjalizacji zawodowej, z dbałością o wysoką jakość, w pełni samodzielnie, w zmiennym środowisku, umiejętność sprawnego funkcjonowania jako członek zespołu projektowego, kierowania małym zespołem oraz dzielenia się wiedzą, kompetencję do aktywnego stosowania standardów etycznych i rozwiązywania konfliktów interesów w praktyce zawodowej, mogą wskazywać na ponadprzeciętny potencjał do dalszego rozwoju zawodowego w bankowości w ścieżce eksperckiej lub menedżerskiej, są typowe dla trzeciego poziomu w hierarchii stanowisk bankowych 	<ul style="list-style-type: none"> wyjaśnia, jak podstawowe mechanizmy gospodarcze i rynki finansowe wpływają na funkcjonowanie banku w jego/jej obszarze specjalizacji, wyjaśnia szczegółowo charakterystyki wszystkich usług bankowych w obszarze swojej specjalizacji oraz powiązania między nimi z punktu widzenia banku i klienta, podaje przykłady wystandardyzowanych rozwiązań biznesowych i najlepszych praktyk bankowych w obszarze swojej specjalizacji, opisuje zawartość sprawozdań finansowych banku oraz najważniejsze metody analiz istotnych w jego/jej pracy, wyjaśnia rodzaje ryzyka i techniki zarządzania ryzykiem ważne dla jego/jej roli zawodowej, używając profesjonalnego słownictwa, objaśnia wszystkie istotne przepisy prawa, regulacje i procedury, które są ważne w jego/jej pracy 	<ul style="list-style-type: none"> potrafi przeanalizować złożony zestaw wskaźników – w tym branżowych – i wykorzystywać wyniki dla przygotowania oferty dla klientów lub syntetycznych opracowań wewnętrznych banku, potrafi uzyskać i wykorzystać informacje/ekspertyzę wewnętrzną i zewnętrzną, których potrzebuje w swojej pracy i które wykraczają poza obszar jego/jej specjalizacji, potrafi przedstawić klientom w transparentny i wyczerpujący sposób najlepsze, zintegrowane rozwiązania dla ich potrzeb finansowych, wykorzystując szeroki zakres usług bankowych, sprawnie posługując się matematyką finansową, potrafi przeprowadzić wycenę i analizę rentowności i dochodowości usług bankowych z zakresu swojej specjalizacji i przedstawić je w syntetycznej formie klientowi zewnętrznemu lub wewnętrznemu, potrafi przygotować rozwiązania dla klientów zewnętrznych lub wewnętrznych, w zgodzie z przyjętymi w banku granicami dopuszczalnego ryzyka, z wymogami prawa i standardami bezpieczeństwa, z nastawieniem na podnoszenie jakości i wykorzystaniem dostępnych technologii, potrafi dzielić się wiedzą 	<ul style="list-style-type: none"> przejawia inicjatywę i odpowiedzialność w zakresie śledzenia trendów i zmian w otoczeniu gospodarczym, w tym na poziomie przedsiębiorstw i gospodarstw domowych, podaje inicjatywę, aby realizować złożone potrzeby klientów zewnętrznych lub wewnętrznych, samodzielnie lub w zespole, potrafi uczyć się do odpowiedzialności za identyfikację problemów i przykładowe nieefektywności oraz możliwości podnoszenia jakości w swoim środowisku pracy, podaje decyzje, uwzględniając przyjęty w banku poziom akceptowanego ryzyka i planowanej dochodowości, działa sprawnie w zmiennym środowisku, potrafi współpracować w zespole projektowym, potrafi kierować małym zespołem, jest wzorem zachowania etycznego w swoim zespole

<p>■ kwalifikacje sektorowe odpowiadają 6 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji i tym samym 6 poziomowi Europejskiej Ramy Kwalifikacji,</p> <p>■ opierają się na wykształceniu ogólnym, potwierdzonym dyplomem magistra wyższej uczelni, jako minimum, potwierdzają:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zaawansowaną specjalistyczną wiedzę zawodową w wybranym obszarze, obejmującą powiązania z dziedzinami pokrewnymi oraz perspektywę i praktyki międzynarodowe, – umiejętność biegłego wykonywania złożonych zadań w swojej dziedzinie, rozwiązywania złożonych, nietypowych problemów, proponowania nowych rozwiązań, w zmiennym środowisku, – umiejętność kierowania zespołami i zarządzania projektami, planowania uczenia się swojego i swoich podwładnych oraz przekazywania wiedzy, – kompetencje do promowania standardów etycznych w organizacji i rozwiązywania złożonych konfliktów interesów w praktyce zawodowej, <p>■ mogą wskazywać na potencjał do pracy na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji w ścieżce eksperckiej lub menedżerskiej,</p> <p>■ są typowe dla czwartego poziomu w hierarchii stanowisk bankowych</p>	<p>■ dogłębnie wyjaśnia, jak działa gospodarka, sektor bankowy oraz powiązane instytucje, z uwzględnieniem głównych trendów rozwojowych,</p> <p>■ wyjaśnia, jakie innowacje są wykorzystywane przez liderów rynkowych do transformacji procesów dostarczania usług bankowych klientowi,</p> <p>■ interpretuje zaawansowane zależności pomiędzy podejmowanym ryzykiem, bezpieczeństwem funkcjonowania i efektywnością biznesową banku, działającego na rynku lokalnym i międzynarodowym</p>	<p>■ potrafi przeanalizować prognozy ważnych zmian rynkowych i rynkowych, w tym branżowych, przedstawić je w syntetycznej formie i wykorzystać dla budowy/przebudowy portfeli klientów oraz dla prawidłowego zarządzania bankiem,</p> <p>■ wykazuje się innowacyjnością w zakresie opracowania nowych rozwiązań dla najbardziej złożonych potrzeb finansowych klientów lub dla opracowania nowych procedur, narzędzi i systemów, które pomagają organizacji wygenerować dobre rozwiązania dla klientów i podnosić jakość zarządzania bankiem,</p> <p>■ przygotowuje syntetyczne opracowania analityczne, ułatwiające podejmowanie decyzji zarządczych w banku,</p> <p>■ potrafi analizować, czy konkretny produkt finansowy z obszaru jego/jej specjalizacji jest odpowiednio wycentrony, biegle posługując się matematyką finansową,</p> <p>■ wykorzystując dostępne technologie, potrafi opracować innowacyjne rozwiązania, tak aby stworzyć usługi, które optymalizują współczynnik ryzyko/dochód w banku,</p> <p>■ na bieżąco zapoznaje się z projektami nowych regulacji i ocenia ich wpływ na działalność banku w jego/jej obszarze odpowiedzialności, tak aby odpowiednio procedury i rozwiązania, w tym nowatorskie, były gotowe w odpowiednim czasie,</p> <p>■ potrafi planować rozwój zawodowy pracowników, używając specjalistycznego słownictwa, potrafi skutecznie przekazać swoją wiedzę</p>	<p>■ podejmuje inicjatywę i odpowiedzialność, tak aby sprostać złożonym zmianom w otoczeniu gospodarczym i regulacyjnym sektora,</p> <p>■ inicjuje udoskonalenia w zakresie jakości usług bankowych dla klienta oraz efektywności działania podległego zespołu i procesów, za które odpowiada,</p> <p>■ kieruje pracownikami, tak aby postępowali zgodnie z prawem, procedurami, najlepszymi praktykami oraz etyką zawodową,</p> <p>■ potrafi skutecznie rozwiązać złożone dylematy etyczne w praktyce zawodowej swojej i pracowników,</p> <p>■ motywuje zespoły do rozwoju zawodowego, promując uczenie się przez całe życie</p>	<p>■ wykazuje silną orientację na wykorzystywanie rynkowych możliwości wytworzenia przewagi konkurencyjnej, potrafi działać skutecznie w sytuacjach kryzysowych, potrafi sprawnie kierować i przeprowadzić w strategicznych procesach zarządzania i transformacji banku,</p>
<p>■ kwalifikacje sektorowe odpowiadają 7 poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji i tym samym 7 poziomowi Europejskiej Ramy Kwalifikacji,</p> <p>■ opierają się na wykształceniu ogólnym, potwierdzonym dyplomem magistra wyższej uczelni, jako minimum, potwierdzają:</p> <ul style="list-style-type: none"> – najbardziej zaawansowaną wiedzę zawodową o profilu eksperckim lub menedżerskim, integrującą wiedzę z różnych dziedzin, 	<p>■ kompleksowo wyjaśnia wysoce złożone powiązania między różnorodnymi czynnikami, które determinują otoczenie gospodarcze, w którym działają banki, na rynku krajowym i międzynarodowym,</p> <p>■ identyfikuje najnowsze i nadchodzące trendy, które kształtują perspektywy rozwojowe dla banków,</p>	<p>■ analizując dogłębnie otoczenie gospodarcze oraz regulacyjne banku, przygotowuje opracowania wewnętrzne, które umożliwiają tworzenie na czas odpowiednich, nowych rozwiązań i strategii dla banku i klientów,</p> <p>■ wykorzystując dostępne technologie, potrafi opracować nowe rozwiązania dla najbardziej złożonych potrzeb finansowych klientów w różnych segmentach lub procedury, narzędzia i systemy wewnętrzne,</p>	<p>■ wykorzystuje silną orientację na wykorzystywanie rynkowych możliwości wytworzenia przewagi konkurencyjnej, potrafi działać skutecznie w sytuacjach kryzysowych, potrafi sprawnie kierować i przeprowadzić w strategicznych procesach zarządzania i transformacji banku,</p>	

POZIOM 7

<ul style="list-style-type: none"> – umiejętność współtworzenia i implementowania strategii i procesów transformacyjnych banku, przygotowania innowacyjnych rozwiązań, nowych praktyk, zarządzania dużymi zespołami, w wysoko zmiennym otoczeniu, – kompetencję do bycia mentorem standardów etycznych w organizacji, ■ mogą wskazywać na najwyższy potencjał do dalszego rozwoju zawodowego w bankowości i pracy na najwyższych stanowiskach zarządczych w bankach, ■ są typowe dla piątego poziomu w hierarchii stanowisk bankowych 	<ul style="list-style-type: none"> ■ szczegółowo objaśnia środowisko prawne i regulacyjne oraz czynniki związane z zarządzaniem ryzykiem, które wpływają na działalność go-spodarczą oraz procesy biznesowe banku; integruje wiedzę ze wszystkich segmentów rynku usług finansowych jako podstawę oryginalnej myśli biznesowej, nastawionej na rozwój banku 	<p>które pomagają bankowi dostarczyć nowe rozwiązania dla klientów jako innowacyjne propozycje w sektorze,</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ skutecznie wdraża przyjęte strategie i projekty biznesowe oraz procesy transformacyjne w banku, ■ potrafi opracować nowe rozwiązania, które podnoszą bezpieczeństwo i jakość wewnętrznego nadzoru oraz efektywność funkcjonowania banku, ■ potrafi planować proces rozwoju dużych zespołów i współtworzyć rozwiązania wspierające ten proces 	<ul style="list-style-type: none"> ■ podejmuje odpowiedzialność za osiąganie zaplanowanej przez bank efektywności usług i procesów biznesowych, przy zachowaniu przyjętego poziomu ryzyka, ■ aktywnie angażuje się w zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania i wysokiej jakości nadzoru wewnętrznego w banku, ■ potrafi rozwiązywać złożone problemy zawodowe i etyczne, ■ promuje postawy oparte na etosie zawodowym, rozwijając kulturę komunikacji i współpracy nastawioną na znajdowanie rozwiązań, przynoszących wartość dodaną dla wszystkich partnerów, ■ przewodzi dużym zespołom, wspierając stały rozwój zawodowy pracowników i dbając o równowagę pomiędzy ich aktywnością zawodową i życiem prywatnym
---	--	---	--

Źródło: Opracowanie własne na podstawie folderu WIB, http://www.wib.org.pl/uploaded/certyfikaty/RAMA_SRKB_elektr.pdf – stan na luty 2015 roku.

Bibliografia

Raport Ewaluacyjny FIRST – Financial Services EQF Translators in EU (archiwum WIB, sygnatura: EACEA/P3/UHB/JB/FS/dbl2D002831).

Strona internetowa Fundacji na Rzecz Standardów Doradztwa Finansowego: <http://www.efpa.pl>

Warszawski Instytut Bankowości (2013, 2014). *Kwalifikacje oparte na kompetencjach w sektorze usług finansowych* – prezentacja przedstawiana w ramach konferencji organizowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych o Polskiej Ramie Kwalifikacji. Strona internetowa: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/konf_regionalne/Prezentacje/Kwalifikacje%20w%20bankowosci.pdf

4. Certyfikacja kluczem do sukcesu

Małgorzata Szczepańska,
Stowarzyszenie
Księgowych w Polsce

Kiedyś do doskonałości w zawodzie dochodziło się długo, a zawód wybierano raz na całe życie. Wiek XX przyniósł szybkie tempo nauki, natłok informacji i coraz większą konkurencję rynkową. W wieku XXI doświadczamy jeszcze większej intensyfikacji tych cech. Księgowość, a właściwie szeroko pojęta rachunkowość, stanowi doskonały przykład dziedziny o wielopoziomowej edukacji, trwającej przez całe życie.

Przedsiębiorcy oczekują od księgowych wysokich kwalifikacji, przestrzegania etyki zawodowej, a także ciągłej aktualizacji wiedzy i zwiększania kompetencji. Potrzebują gwarancji, że osoba, której powierzają rachunkowość swojej firmy, potrafi wypełniać postawione przed nią zadania solidnie, uczciwie i z korzyścią dla przedsiębiorcy.

W Polsce zawód księgowego nie podlega jakimkolwiek regulacjom prawnym. Ustawa z 9 maja 2014 r. o ułatwieniu dostępu do zawodu, zwana ustawą deregulacyjną (Dz.U. poz. 768), wyeliminowała wymagania, które należało spełnić, by uzyskać certyfikat upoważniający do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych.

Obecnie wystarczy mieć pełną zdolność do czynności prawnych, nie być karanym za przestępstwa wskazane w ustawie, tj. za przestępstwa przeciwko: wiarygodności dokumentów, mieniu, obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, za przestępstwo skarbowe oraz za czyny określone w rozdziale 9 ustawy o rachunkowości, a także posiadać ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej. Natomiast usługowe prowadzenie księgi przychodów i rozchodów, jak również wypełnianie deklaracji podatkowych, wymaga jedynie posiadania pełnej zdolności do czynności prawnych oraz niekaralności w przytoczonym już zakresie, nie wiąże się jednak z obowiązkiem posiadania ubezpieczenia OC.

Księgowy to zawód zaufania publicznego. Pomyłki księgowe mogą skutkować poważnymi kłopotami dla firmy, dlatego przedsiębiorcy muszą mieć narzędzia do dokonania właściwego wyboru, komu powierzyć prowadzenie ksiąg rachunkowych. Kwalifikacje będą zatem stanowiły jedyny mechanizm weryfikacji na rynku.

4.1. System certyfikacji zawodowych prowadzony przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKWP) to najstarsza – o ponad stuletniej historii – i największa polska organizacja, skupiająca osoby zawodowo prowadzące rachunkowość.

Certyfikacja zawodu księgowego została wprowadzona w 2009 roku, aby zaspokoić rosnące potrzeby polskiego rynku na wykwalifikowane kadry księgowe, a także ułatwić księgowym sprostanie wyzwaniom globalnej gospodarki. Potrzebna była pracodawcom, ale także pracownikom, zarówno tym związanym już z rachunkowością, jak i osobom chcącym się przekwalifikować i zdobyć nowy zawód. W sytuacji, gdy zniknął certyfikat na usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych, wydawany przez Ministerstwo Finansów, tytuł „dyplomowany księgowy” ma szansę stać się ważnym wyznacznikiem posiadanych kompetencji. Zdobywanie certyfikatu jest potwierdzeniem wysokich kwalifikacji i kompetencji, etycznego postępowania i ciągłego doskonalenia zawodowego. Gwarantem wysokiej jakości usług oferowanych przez „dyplomowanego księgowego” jest właśnie Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.

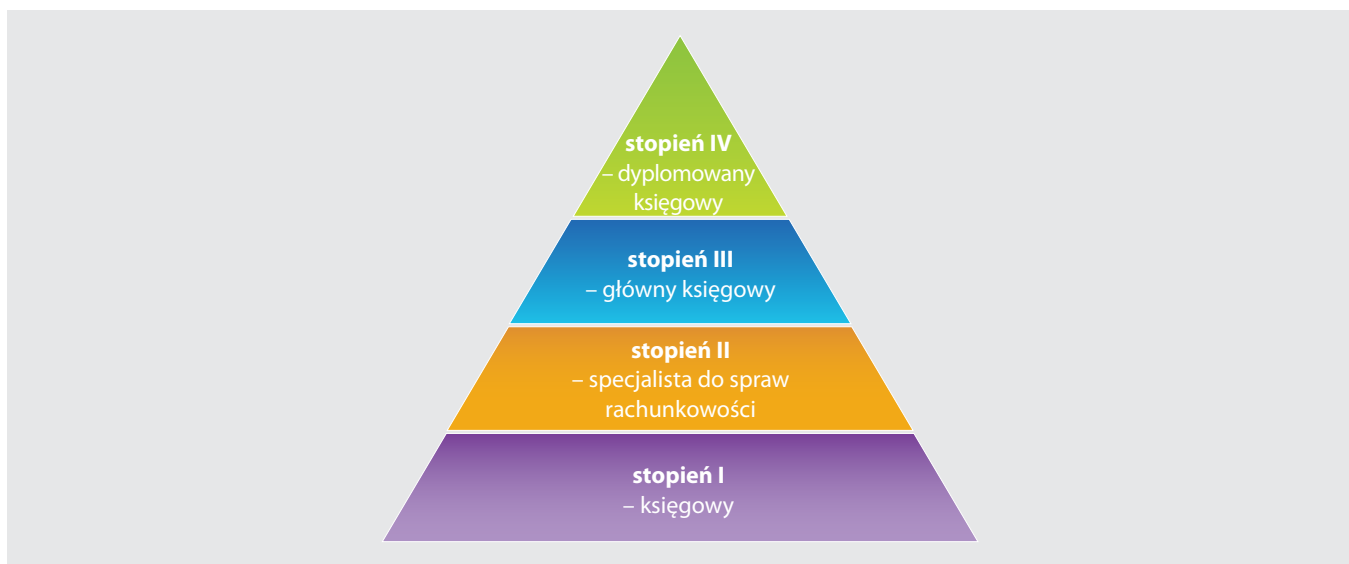
Wyróżnia je sprawdzona kadra wykładowców w 26 oddziałach okręgowych w całej Polsce oraz Instytut Certyfikacji Zawodowej Księgowych. Instytut i oddziały okręgowe prowadzą edukację także przez swoje jednostki organizacyjne (m.in. oddziały terenowe, branżowe, zakładowe), zaliczane do niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego¹¹.

System certyfikacji SKwP jest dobrowolny. Czterostopniowa ścieżka edukacji umożliwia sprawdzenie w praktyce przydatności pozyskiwanej wiedzy. Kształcenie prowadzone jest w formie kursów. Na każdym stopniu odbywa się egzamin, zgodnie z opisanymi procedurami i o określonym poziomie trudności, przeprowadzany przez niezależne komisje.

Kolejne stopnie certyfikacji to:

- stopień I – księgowy,
- stopień II – specjalista do spraw rachunkowości,
- stopień III – główny księgowy,
- stopień IV – dyplomowany księgowy.

Rysunek 4.1. Ścieżka edukacyjna SKwP



Źródło: opracowanie własne.

Na każdym z nich należy udokumentować posiadaną praktykę i zdać egzamin, by otrzymać certyfikat potwierdzający wymagane kwalifikacje. Tytuły na pierwszych trzech stopniach są zgodne z klasyfikacją zawodów szkolnych i spełniają przewidziane dla nich wymagania programowe. Czwararty stopień, który umożliwia zdobycie tytułu dyplomowanego księgowego, obejmuje autorski program dydaktyczny i poziomem odpowiada egzaminowi zdawanemu przez kandydatów na biegłego rewidenta. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce zastrzegło logo „dyplomowany księgowy” oraz certyfikaty na wszystkich czterech poziomach i, zgodnie z decyzją Urzędu Patentowego PR, są one znakami prawnie chronionymi.

Certyfikacja to autorski system stowarzyszenia. Służy uzyskiwaniu, podnoszeniu, aktualizowaniu i ustawicznemu doskonaleniu wiedzy oraz umiejętności zawodowych związanych z rachunkowością. Zakres sprawdzanych wiedzy, umiejętności i kompetencji określono na podstawie wieloletnich doświadczeń dydaktycznych i praktycznych organizacji, norm wynikających z obowiązujących

¹¹ Jednostki te działają zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. nr 82, poz. 537).

przepisów oraz z Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE). Wykorzystano zasady Kodeksu zawodowej etyki w rachunkowości autorstwa SKwP. Programy są konsultowane z Radą Pracodawców Stowarzyszenia Księgowych w Polsce¹² tak, aby jak najlepiej spełniały wymagania rynku.

Aby uzyskać trzy pierwsze stopnie certyfikacji, należy zdać egzamin przed komisją egzaminacyjną, działającą w oddziałach okręgowych stowarzyszenia i w Instytucie Certyfikacji Zawodowej Księgowych.

Kandydat na dyplomowanego księgowego składa dwuczęściowy egzamin¹³ przed Główną Zawodową Komisją Egzaminacyjną, powoływaną przez Zarząd Główny SKwP na czteroletnią kadencję. Pierwsza część egzaminu zawiera 50 pytań testowych jednokrotnego wyboru (z punktami ujemnymi za błędną odpowiedź) i 6 zadań sytuacyjnych. Druga to studium przypadku, które pozwala zweryfikować wiedzę, praktyczne umiejętności rozwiązywania problemów, samodzielność myślenia i podejmowania decyzji. Egzamin przeprowadzany jest anonimowo, co umożliwia zachowanie jak największego obiektywizmu. Na każdym poziomie po zdaniu egzaminu, udokumentowaniu wymaganej praktyki i spełnieniu właściwych dla danego stopnia wymagań następuje wydanie odpowiedniego certyfikatu.

4.2. Dyplomowany księgowy jako ukoronowanie systemu certyfikacji zawodowej w SKwP

Istotną cechą ścieżki edukacyjnej stowarzyszenia jest jej stopniowość. Każdy kolejny stopień wynika z wiedzy i praktyki obowiązującej na poprzednim. Dyplomowany księgowy to najwyższy poziom systemu certyfikacji zawodowej księgowych SKwP. Może go otrzymać osoba o nienagannej postawie etycznej, sprawdzonej i stale aktualizowanej wiedzy oraz wysokich umiejętnościach w organizowaniu rachunkowości jednostek, prowadzeniu ksiąg rachunkowych oraz sporządzaniu sprawozdań finansowych zgodnie z polskimi i międzynarodowymi standardami rachunkowości, a także w prowadzeniu gospodarki finansowej, w tym spraw podatkowych jednostki.

Warunkami bezwzględными do jego uzyskania są:

- zdanie egzaminu na IV stopniu certyfikacji zawodowej księgowych SKwP,
- udokumentowanie wymaganej praktyki,
- członkostwo w SKwP, co oznacza również bycie sygnatariuszem Kodeksu zawodowej etyki w rachunkowości,
- złożenie przysiężenia.

Listę osób posiadających tytuł dyplomowanego księgowego prowadzi SKwP. Do stycznia 2015 roku egzamin zdało i o certyfikat wystąpiło 148. Tytuł dyplomowanego księgowego dodatkowo zobowiązuje do ustawicznego doskonalenia zawodowego, które podlega nadzorowi organizacji.

Przy opracowywaniu systemu certyfikacji za wzór przyjęto model anglosaski, proponując tytuł zawodowy „dyplomowany księgowy” nieregulowany przepisami prawa i stanowiący świadectwo kwalifikacji weryfikowanych przez rynek. Udział w certyfikacji, jak i poddanie się przez kandydatów sprawdzeniu swoich kwalifikacji zgodnie z tymi założeniami jest całkowicie dobrowolne. Opracowując system, brano pod uwagę przede wszystkim, opracowane przez Międzynarodową Federację

¹² Rada Pracodawców jest organem opiniotwórczym i doradczym, powołanym przez Zarząd Główny SKwP w trosce o wysokie kwalifikacje osób wykonujących zawody związane z rachunkowością. Tworzą ją reprezentanci pracodawców zatrudniających osoby zajmujące się rachunkowością, w tym stowarzyszeń pracodawców oraz innych organizacji zawodowych i biznesowych, jednostek świadczących usługi w zakresie rachunkowości, firm audytorskich oraz przedstawiciele praktyków, pracowników nauki i dydaktyków rachunkowości.

¹³ Od 1 stycznia 2015 r. egzamin dla kandydatów na dyplomowanego księgowego jest jednoczęściowy.

Księgowych (IFAC)¹⁴, poradnikowe zapisy Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych, opisujące, jaką wiedzę i jakimi umiejętnościami powinni legitymować się zawodowi księgowi.

Rysunek 4.2. Wzór certyfikatu dyplomowanego księgowego



Źródło: SKwP.

Certyfikacja wprowadzona przez stowarzyszenie jako jedyna reguluje całościowo problem zawodów związanych z rachunkowością, oferując jasne i ściśle określone wymagania oraz jednolity w całej Polsce program edukacyjny. Komisje egzaminacyjne, działające we wszystkich jednostkach SKwP na tych samych zasadach, oceniają według jednakowych standardów. Dzięki temu porównywalność wiedzy, umiejętności i kompetencji osób posiadających określone certyfikaty jest niemal stuprocentowa, bez względu na to, gdzie i kiedy ten certyfikat został zdobyty. Natomiast wielostopniowość zdobywania wiedzy motywuje do kształcenia się nie tylko formalnego, lecz także często wykraczającego poza obszary zawodowe, i stanowi dużą wartość dodaną tej edukacji.

Stowarzyszenie prowadzi bieżący nadzór nad kursami na każdy stopień certyfikacji, kontrolując poziom szkoleń, ich zakres merytoryczny, działalność wykładowców i efekty osiągane przez uczestników. Na bieżąco weryfikowane są efekty kształcenia oraz wiedza i umiejętności przypisane poszczególnym stopniom. Systematyczna analiza pod kątem oczekiwań praktyków jest prowadzona przez zespół do spraw modyfikacji treści programowych ścieżki certyfikacji SKwP.

4.3. Znaczenie ustawicznego kształcenia i kodeksu zawodowej etyki

SKwP promuje ideę uczenia się przez całe życie i postępowania zgodnie z zasadami etyki. W 2013 roku w różnych formach edukacyjnych udział wzięło 61 tysięcy osób.

Obowiązkowe ustawiczne doskonalenie zawodowe dotyczy najbardziej aktualnych, złożonych i trudnych zagadnień, których opanowanie daje znaczącą przewagę na rynku pracy. Tematy szkoleń są ustalane przez komisję do spraw szkoleń i wydawnictw, wspieraną przez Radę Pracodawców i Radę Naukową SKwP.

¹⁴ SKwP od ponad 20 lat należy do Międzynarodowej Federacji Księgowych (IFAC) oraz Europejskiej Federacji Księgowych i Audytorów Małych i Średnich Przedsiębiorstw (EFAA).

Ustawiczne doskonalenie zawodowe (UDZ) – obowiązkowe dla dyplomowanych księgowych jako ostatni stopień zdobywania kwalifikacji zawodowych w tej dziedzinie – wynika głównie z Międzynarodowych Standardów Edukacyjnych (MSE) wydanych przez IFAC. Zgodnie z MSE nr 7 każdy zawodowy księgowy powinien podtrzymywać i rozszerzać swoje kompetencje, biorąc udział w co najmniej 120 godzinach programów doskonalenia zawodowego w następujących kolejno po sobie trzech latach, w tym 60 godzin powinno być możliwych do zweryfikowania. W każdym roku powinno być zrealizowane przynajmniej 20 godzin UDZ. Osoby, posiadające certyfikat I, II i III stopnia, nie mają takiego obowiązku, ale kończąc kolejne etapy ścieżki edukacyjnej, również się doskonalą.

Doskonalenie zawodowe dla dyplomowanego księgowego dotyczy przede wszystkim:

- rachunkowości,
- finansów oraz powiązanych zagadnień,
- wiedzy z organizacji i prowadzenia działalności gospodarczej,
- wiedzy i kompetencji z technologii informacyjnej (IT).

Co roku ustalane są szczegółowe tematy, które zostają podane do publicznej wiadomości. Szkolenia prowadzi przede wszystkim stowarzyszenie, ale organizacja na przejrzystych i jawnych zasadach akceptuje również prowadzenie ich przez jednostki akredytowane przez SKwP.

Uczestnictwo w kursach, odczytach i konferencjach, prowadzonych na określonym poziomie, jak również ustalone formy pracy naukowej spełniają warunki UDZ. Nadzór nad właściwym wypełnianiem obowiązków ustawicznego doskonalenia prowadzą prezydya zarządów oddziałów okręgowych SKwP.

Natomiast w celu wsparcia rozwoju usług księgowych o wysokiej jakości, a w konsekwencji w związku z potrzebą szkolenia w zakresie organizacji tych usług, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce w grudniu 2013 roku wprowadziło tytuł „**certyfikowanego eksperta usług księgowych**”. Może go uzyskać osoba, która posiada wykształcenie wyższe i trzyletnią praktykę na samodzielnym stanowisku w księgowości lub wykształcenie średnie i pięcioletnią praktykę na samodzielnym stanowisku w księgowości albo posiada wiedzę i umiejętności zawodowe potwierdzone dokumentem uprawniającym do usługowego prowadzenia ksiąg (certyfikat, zaświadczenie), wydanym przez Ministerstwo Finansów, lub wiedzę i umiejętności zawodowe z zakresu rachunkowości, poświadczone przez stowarzyszenie certyfikatem głównego księgowego lub dyplomowanego księgowego, uznaje potrzebę ustawicznego doskonalenia zawodowego przez cały okres pracy związanej z rachunkowością i zobowiązuje się do spełniania tego obowiązku. Ponadto musi być członkiem stowarzyszenia, odbyć odpowiedni kurs i zdać egzamin kwalifikacyjny. Jako członek SKwP jest też sygnatariuszem Kodeksu zawodowej etyki w rachunkowości, co oznacza, że rozumie istotę i znaczenie przestrzegania norm i zasad etycznych w pracy zawodowej. Tytuł „eksperta usług księgowych” uzyskało do tej pory 114 osób (ich lista jest jawna).

Etyka zawodowa ma szczególne znaczenie nie tylko w pracy księgowych, lecz także w całości prowadzonego procesu dydaktycznego. Po doświadczeniach z „kreatywną” rachunkowością, kryzysach finansowych i kilku głośnych aferach z udziałem księgowych, stworzenie katalogu zasad etyki stało się niezbędne, choćby po to, by dać punkt odniesienia w sytuacji dwuznacznej moralnie. Przyjęty w 2007 roku na XIX Krajowym Zjeździe Delegatów SKwP Kodeks zawodowej etyki w rachunkowości stanowi zbiór wytycznych codziennego postępowania zawodowego dla osób, wykonujących lub zamierzających wykonywać zawody związane z rachunkowością. Kodeks przede wszystkim upowszechnia i promuje ponadczasowe i fundamentalne wartości: uczciwość, praworządność, obiektywność, rzetelność i kompetentność. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce poświadcza zatem zarówno kwalifikacje osób posiadających jego certyfikaty, jak i postawę etyczną swoich sygnatariuszy. W imieniu wszystkich swoich członków samo SKwP zostało pierwszym sygnatariuszem kodeksu.

Sygnatariuszem może zostać każda osoba zajmująca się rachunkowością, jednostka prowadząca rachunkowość usługowo, jednostka prowadząca rachunkowość, która złoży w SKwP oświadczenie o jego przyjęciu i stosowaniu. Normy etyczne mają charakter uniwersalny i dlatego kodeks budzi duże zainteresowanie w kręgach gospodarczych niezwiązanych z rachunkowością. Deklarację sygnatariusza złożył m.in. minister sprawiedliwości w imieniu sądów, prokuratur i Służby Więziennej (Ministerstwo Sprawiedliwości jest największym po stowarzyszeniu zbiorowym sygnatariuszem kodeksu). Obecnie kodeks sygnuje 24 tysiące członków SKwP oraz 1923 sygnatariuszy zbiorowych i 269 indywidualnych niebędących członkami SKwP (stan na 21 stycznia 2015 roku).

Zasady kodeksu są promowane między innymi przez konkurs na najlepsze opracowania dylematów etycznych z rachunkowości (odbyły się już trzy edycje), a pozyskane w nim opracowania wzbogacają zasoby Banku Dylematów Etycznych, stworzonego przez Radę Naukową i Komisję Etyki SKwP. Zbiór ten jest pomocą dydaktyczną podczas prowadzonych zajęć z etyki, które odbywają się na wszystkich czterech poziomach certyfikacji, a także wskazuje możliwości właściwych rozwiązań dylematów, pojawiających się przy wykonywaniu zawodów związanych z rachunkowością.

Doświadczenia, zdobyte przez stowarzyszenie podczas czterech lat certyfikacji zawodu księgowego, zostały wykorzystane przy wprowadzaniu tytułu certyfikowanego eksperta usług księgowych. Stowarzyszenie stara się również, by wydawane przez niego certyfikaty były uznawane w innych krajach. Dzięki temu wykształcony przez SKwP księgowy, specjalista ds. rachunkowości, główny księgowy czy dyplomowany księgowy mógłby bez problemu podejmować pracę również poza granicami kraju.

Bibliografia

Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości. Strona internetowa: <http://www.skwp.pl/Kodeks,Zawodowej,Etyki,w,Rachunkowosci,3356.html>

Strona internetowa Stowarzyszenia Księgowych w Polsce: <http://www.dk.skwp.pl/>

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. nr 82, poz. 537).

Uchwała nr 732/112/2009 Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 20 lipca 2009 r. w sprawie powołania Rady Pracodawców.

Uchwała nr 760/213/2010 Prezydium Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 14 grudnia 2010 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały nr 732/110/2009 Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 20 lipca 2009 r. w sprawie tytułu zawodowego „dyplomowany księgowy”.

Uchwała nr 760/214/2010 Prezydium Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 14 grudnia 2010 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały nr 732/111/2009 Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 20 lipca 2009 r. w sprawie certyfikacji zawodu księgowego.

Uchwała nr 799/127/2012 Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 17 grudnia 2012 r. w sprawie regulaminu systemu ustawicznego doskonalenia zawodowego dyplomowanych księgowych Stowarzyszenia Księgowych w Polsce.

Uchwała nr 800/137/2013 Prezydium Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 22 stycznia 2013 r. w sprawie form ustawicznego doskonalenia zawodowego dyplomowanych księgowych oraz formy dowodów potwierdzających wywiązanie się z obowiązku ustawicznego doskonalenia zawodowego.

Uchwała nr 817/191/2013 Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce z 17 grudnia 2013 r. w sprawie tytułu „certyfikowany ekspert usług księgowych”.

Ustawa z 9 maja 2014 r. o ułatwieniu dostępu do wykonywania niektórych zawodów regulowanych (Dz.U. poz. 768).

5. Kwalifikacje w rekreacji ruchowej na przykładzie fitnessu oraz prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej¹⁵

Anna Szumilewicz,
Akademia Wychowania
Fizycznego i Sportu
w Gdańsku

Najbardziej popularną kwalifikacją w rekreacji ruchowej jest instruktor rekreacji ruchowej określonej specjalności. Powinien on posiadać wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne umożliwiające planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć (lub imprez sportowo-rekreacyjnych) w wybranej dyscyplinie rekreacyjnej w sposób bezpieczny, efektywny i satysfakcjonujący dla uczestników.

Dyscypliny rekreacyjne to np. narciarstwo, fitness, żeglarstwo, rekreacyjne gry zespołowe. W odróżnieniu od tzw. sportu kwalifikowanego, gdzie liczy się przede wszystkim osiągnięcie wysokich wyników sportowych, w rekreacji ruchowej priorytetem powinno być zdrowie uczestników w sferze fizycznej, psychicznej i społecznej.

Zderegulowanie zawodu instruktora rekreacji ruchowej ustawą o sporcie (Dz.U. 2010 nr 127, poz. 857) oraz wdrażanie międzynarodowej koncepcji edukacyjnej – europejskich ram kwalifikacji spowodowały istotne zmiany w szkoleniu kadr rekreacji ruchowej w Polsce. Zburzony został wieloletni system kształcenia, ale tym samym otworzyły się możliwości naprawy jego słabych punktów.

Standardy kształcenia w rekreacji ruchowej w Polsce wyznaczane są głównie przez:

- Krajowy Ośrodek Metodyczno-Szkoleniowy (KOMSz) TKKF w Toruniu – w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego,
- akademie wychowania fizycznego – na poziomie szkolnictwa wyższego.

Ważnym zadaniem okazała się walka z niekompetencją instruktorów rekreacji ruchowej. W polskich klubach sportowo-rekreacyjnych często pracują niedostatecznie wykształceni instruktorzy. Innym problemem jest dysonans w jakości usług edukacyjnych oferowanych przez różne podmioty. Rosnąca liczba placówek szkolących specjalistów rekreacji wskazuje na konieczność ujednoczenia ich standardów. Tego zadania podjęli się m.in. eksperci Krajowego Ośrodka Metodyczno-Szkoleniowego TKKF w Toruniu, którzy zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady za cel postawili sobie:

- 1) zwiększenie czytelności przyznawanych kwalifikacji w rekreacji ruchowej przez określenie celu zawodowego oraz wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych odpowiadających kwalifikacjom na poszczególnych poziomach,
- 2) zwiększenie mobilności edukacji, czyli możliwości korzystania przez kursantów i studentów z różnych podmiotów edukacyjnych w kraju i za granicą, dzięki wzajemnej uznawalności osiągnięć, m.in. przez punkty ECVET (Europejskiego systemu transferu i akumulacji osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym),
- 3) ułatwianie uznawania wykształcenia pozaformalnego i nieformalnego dzięki skoncentrowaniu uwagi na efektach uczenia się (posiadanej wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych),
- 4) dostosowanie kwalifikacji oraz oferty edukacyjno-szkoleniowej do potrzeb rynku pracy w branży rekreacyjnej przez usystematyzowane współdziałanie z różnymi grupami interesariuszy,
- 5) podniesienie poziomu przygotowania zawodowego kadr rekreacji ruchowej w Polsce przez wspólnie opracowaną i przyjętą koncepcję ewaluacyjną szkoleń.

¹⁵ Opracowanie powstało w wyniku inspiracji pracą Europejskiego Stowarzyszenia Zdrowia i Fitnessu (EHFA, 2010) nad standardami kształcenia kadr fitnessu w Europie. Zostały w nim wykorzystane zarówno prace pochodzące z systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego, jak i systemu szkolnictwa wyższego (HE). Niniejsze opracowanie zostało wykorzystane w pracach nad sektorową ramą kwalifikacji w sporcie (SRKS) w latach 2014–2015.

5.1. Propozycje kwalifikacji w fitnessie rekreacyjnym

Fitness to dyscyplina rekreacyjna o dużej różnorodności programów ćwiczeń ruchowych, bardzo często prowadzonych w grupie przy muzyce. Najczęściej jest uprawiany w stworzonych do tego celu obiektach, czyli centrach fitness lub fitness klubach, i charakteryzuje się wysoką konsumpcją usług i towarów dodatkowych, takich jak: sauny, masaże, solaria, preparaty odżywcze.

Europe Active, wcześniej Europejskie Stowarzyszenie Zdrowia i Fitnessu (EHFA), od kilku lat pracuje nad własną ośmiopozomową ramą sektorową, która będzie zgodna z Europejską Ramą Kwalifikacji. Wykorzystanie opracowań międzynarodowych do tworzenia sektorowej ramy kwalifikacji w polskim fitnessie wydaje się kluczowe, gdyż nadaje projektowi kontekst uniwersalny.

Jednym z pierwszych zadań Krajowego Ośrodka Metodyczno-Szkoleniowego TKKF jest wyznaczenie ścieżki zawodowej dla specjalistów fitnessu, czyli nazwanie kwalifikacji, przypisanie im najważniejszych celów zawodowych oraz usytuowanie ich na odpowiednich poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Tabela 5.1. Propozycja kwalifikacji w fitnessie rekreacyjnym

Proponowany poziom kwalifikacji	Proponowana kwalifikacja	Odniesienie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji w sektorze zdrowia i fitnessu oparte na pracy <i>Europe Active/ European Health and Fitness Association</i>
Poziom 1	konsultant fitnessu	
Poziom 2	1. animator fitnessu/asystent instruktora fitnessu 2. instruktor fitnessu w szkole 3. specjalista formy fitnessu	<i>Fitness Assistant</i>
Poziom 3	instruktor fitnessu ze specjalnością: 1. fitness – nowoczesne formy gimnastyki 2. fitness – ćwiczenia siłowe	<i>Group Fitness Instructor</i> <i>Fitness Instructor</i> <i>Group Exercise to Music</i>
Poziom 4	trener fitnessu (trener osobisty)	<i>Personal Trainer</i> <i>Youth Fitness Instructor</i> <i>Active Ageing Trainer</i>
Poziom 5	trener ukierunkowanych ćwiczeń zdrowotnych	<i>Exercise for Health Specialist</i> <i>PreDiabetes Exercise Specialist</i> <i>Cardiovascular Exercise Specialist</i> <i>Muskuloskeletal Exercise Specialist</i>
Proponowany poziom kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego	Kwalifikacje nadawane tylko przez akademie wychowania fizycznego	Odniesienie do irlandzkiej propozycji <i>University of Limerick and National Council for Exercise and Fitness</i>
Poziom 5	instruktor fitnessu AWF ze specjalnością: 1. fitness – nowoczesne formy gimnastyki 2. fitness – ćwiczenia siłowe	<i>Fitness Instructor – Certificate in Exercise and Health Fitness</i> <i>(6 NQF)</i>
Poziom 6	trener fitnessu AWF (trener osobisty AWF)	<i>Diploma in Exercise and Health Fitness</i> <i>(7 NQF)</i>

Źródło: Propozycja Polskiej Ramy Kwalifikacji w rekreacji ruchowej KOMS Sz TKKF (Szumilewicz i Kowalski, 2012) oraz Porozumienie Akademii Wychowania Fizycznego w sprawie systemu kwalifikacji w rekreacji ruchowej z 23 listopada 2012 roku.

Kwalifikacje zawodowe w fitnessie na poziomie pierwszym i drugim są nową ofertą edukacyjną i wynikają z potrzeb rynku pracy.

Elastyczność koncepcji pozwala na rozpoczęcie szkolenia od wybranego etapu. Przykładowo, jeśli chce się zostać instruktorem, nie trzeba rozpoczynać kształcenia od poziomu konsultanta fitnessu. Ważne jest to, że kandydat do danej kwalifikacji opanował wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, niezbędne do wykonywania określonego zawodu. Dwa pierwsze poziomy mogą mieć istotne znaczenie dla rozwoju kariery instruktora lub trenera, umożliwiając nabywanie przede wszystkim kompetencji społecznych przez bezpośredni kontakt z uczestnikiem fitnessu. Na przykład recepcjonista w klubie fitness uczy się nawiązywać kontakt z klientem, zdobywać jego zaufanie oraz przekazywać fachowe informacje o fitnessie. Są to istotne umiejętności, mogące zaważyć na efektywności realizowanych zajęć przez instruktora lub trenera fitnessu.

Każdy specjalista fitnessu, bez względu na obszar działalności, powinien być tak wyszkolony, by pracą mógł zaspokajać oczekiwania klientów. Z kolei podmioty edukacyjne powinny oferować takie szkolenia, w których umożliwiają osobom uczącym się zdobywanie wszystkich kompetencji, wymaganych przez branżę i pracodawców.

Dzięki takim działaniom możliwa jest jednoczesna realizacja celów różnych grup interesariuszy, którymi w branży fitnessowej są:

- dla uczestnika: zdrowie i sprawność fizyczna uzyskiwane dzięki bezpiecznym i skutecznym ćwiczeniom,
- dla osoby wykonującej zawód: poczucie sensu pracy i uznanie dla jego osiągnięć,
- dla klubu fitness: większe uczestnictwo – większa liczba członków – większy zysk,
- dla branży: więcej ludzi częściej i bardziej aktywnych.

Konieczne jest przełamanie niepokojącego przekonania kandydatów do tytułu instruktorskiego o tym, że tylko szkoleniowcy z prywatnych placówek oświatowych są w stanie przekazać potrzebne umiejętności i wiedzę praktyczną z fitnessu. Kursom realizowanym w TKKF i akademiach wychowania fizycznego przypisuje się etykietę zbyt mocno osadzonych w teorii i opartych na przestarzałych programach. Na łamach „Body Life” (*Pytania do eksperta*, 2006, 3, s. 25) pojawiła się wypowiedź: *Jestem właścicielem klubu fitness i mam problem z instruktorami. Bardzo często, gdy zgłaszają się do pracy osoby, które ukończyły kurs instruktora rekreacji ruchowej z uprawnieniami państwowymi, ich poziom zawodowy pozostawia wiele do życzenia. Nie chcę, aby eksperymentowali na moich klientach...*

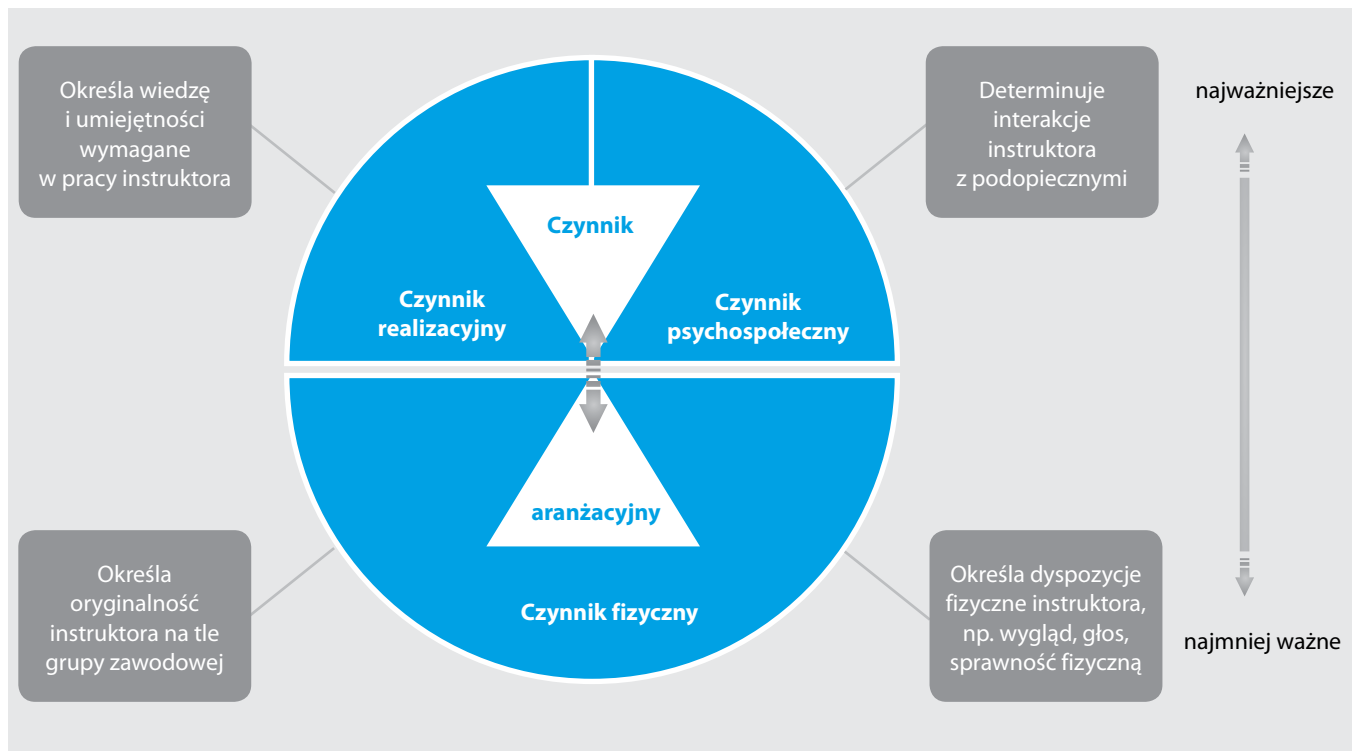
Głównym zadaniem instruktorów rekreacji jest prowadzenie zajęć z wybranej formy ruchu w sposób bezpieczny, efektywny i satysfakcjonujący dla podopiecznych, tak więc podmioty szkolące powinny w większym stopniu zapewnić uczestnikom szkolenia możliwości nabywania praktycznych umiejętności zawodowych. Sugerowane jest doskonalenie umiejętności praktycznych kandydatów w formie:

- prowadzenia zajęć lub ich części z grupą kursantów w czasie godzin dydaktycznych pod nadzorem kadry dydaktycznej,
- bezpłatnych zajęć z fitnessu dla społeczności lokalnej (wolontariat) – kursant informuje uczestników o chęci doskonalenia kompetencji zawodowych, uczestnicy podpisują oświadczenie o świadomości niepełnych kwalifikacji osoby prowadzącej i nieroszczeniu pretensji w razie wypadku lub uszczerbku na zdrowiu w czasie zajęć,
- współpracy z klubami fitness – kandydat pełni tam funkcję konsultanta fitnessu, hospituje zajęcia lub prowadzi je pod nadzorem wykwalifikowanej kadry instruktorskiej.

Wsparciem w definiowaniu kwalifikacji powinny być również badania losów absolwentów oraz badania naukowe prowadzone przez współpracujące środowisko akademickie. W gdańskiej Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu opracowano model charakterystyki (oczekiwanych kompetencji zawodowych) instruktora grupowego fitnessu na podstawie opinii 188 instruktorów oraz 349 uczestniczek zajęć (por. rysunek 5.1.; Szumilewicz 2010). Wyniki badań wykazały, że dla kobiet najważniejsze przy wyborze instruktora jest zarówno jego przygotowanie merytoryczne, jak i kom-

petencje psychospołeczne. Z analizy programów kształcenia wynikało, że zagadnienia psychospołeczne są zaniedbywane w instruktorskim szkoleniu zawodowym. Aby w pełni przygotować specjalistów rekreacji do pracy, należy zatem zmodernizować treści kształcenia.

Rysunek 5.1. Gradacja znaczenia czynników wyboru instruktora fitnessu przez uczestniczki grupowych zajęć fitnessu



Źródło: opracowanie własne.

5.2. Egzamin zawodowy jako potwierdzenie efektów uczenia się

Ciekawe spojrzenie na ujednoczoną procedurę egzaminacyjną odzwierciedlają badania diagnostyczne, przeprowadzone przez amerykańskich ekspertów z National Board of Fitness Examiners. Przymierzając się do wdrożenia ogólnokrajowego, standaryzowanego egzaminu pisemnego i praktycznego dla osobistych trenerów fitnessu w Stanach Zjednoczonych, zapytali o opinie 2730 respondentów (NBF, 2006). Zdecydowana większość badanych pozytywnie odniosła się do projektu. Specjaliści fitnessu wiązali z nim nadzieje na lepszy odbiór ich zawodu oraz wyższe zarobki. Uczestnicy zajęć uznali te działania za skuteczny sposób walki z niekompetencją osób realizujących ich programy prozdrowotne.

W ujednoczaniu standardów egzaminu praktycznego dla instruktorów fitnessu pomocny może być *Kwestionariusz oceny prowadzenia zajęć z fitnessu* (zał. 1). Zebrano w nim najważniejsze efekty uczenia się, niezbędne do wykonywania instruktorskich zadań zawodowych.

Istotną rolę w spójnym systemie kwalifikacji odgrywa **wzajemna uznawalność osiągnięć absolwentów różnych podmiotów edukacyjnych**. Po to, by zachęcić kursantów czy studentów do korzystania z różnych źródeł kształcenia (w tym także pozaformalnych – przez własną aktywność w branży), warto wykorzystać możliwość kształcenia i transfer osiągnięć. Dla kształcenia zawodowego w europejskich ramach kwalifikacji proponuje się punkty ECVET (*European Credit System for Vocational Education and Training*). W kształceniu akademickim stosowane są punkty ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*). Punkty odzwierciedlają nakład pracy, który jest związany z osiągnięciem efektów kształcenia wydatkowany na kształcenie w danej ofercie edukacyjnej.

Ważnym zadaniem jest wypracowanie spójności dla punktów ECVET i ECTS w systemie kwalifikacji, a także dla rekreacji ruchowej. Przykładem dobrej praktyki przenoszenia osiągnięć z edukacji nieformalnej i akademickiej jest system opracowany przez irlandzką organizację non profit *The National Council for Exercise & Fitness* (NCEF, 2012), która stosuje formularz *Portfolio of Learning Certificate in Exercise and Health Fitness* (ACE, 2009; Can-Fit-Pro, 2009).

Szybko postępujący rozwój fitnessu determinuje potrzebę weryfikowania kwalifikacji zawodowych (np. co 2–3 lata). Takie rozwiązanie od wielu lat funkcjonuje w prestiżowych amerykańskich organizacjach szkoleniowych, np. *American Council on Exercise* (ACE) lub *American College of Sports Medicine* (ACSM). Krajowy Ośrodek Metodyczno-Szkoleniowy TKKF również podjął decyzję o przyszłościowym obowiązku okresowego weryfikowania kwalifikacji w fitnessie. Należy podkreślić, że to działanie ma na celu sprawdzenie kompetencji warunkujących efektywność pracy z uczestnikami rekreacji, a nie tylko „uaktualnienie” legitymacji.

Ciekawym rozwiązaniem jest system punktowania specjalistów fitnessu za udział w kursach doszkalających, praktykowany od wielu lat zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Kanadzie (por. ACE, 2009; Can-Fit-Pro, 2009). „Punkty za kontynuowaną edukację” corocznie przedstawiają w czytelny sposób wartość działań instruktora, podjętych dla rozwoju posiadanych kompetencji zawodowych.

5.3. Kwalifikacje dla specjalistów prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej jako przykład współpracy międzybranżowej

Uniwersalność koncepcji europejskich ram kwalifikacji widoczna jest na przykładzie propozycji kwalifikacji w prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej (PPAF). Proponowane kwalifikacje mają stworzyć możliwość efektywnej współpracy lekarzy prowadzących ciążę, położnych i kadry rekreacji ruchowej. Jako punkt odniesienia wykorzystano tu propozycje kwalifikacji w fitnessie rekreacyjnym, traktując PPAF, podobnie jak fitness, jako jedną z dyscyplin rekreacyjnych.

W ostatnich latach prenatalna aktywność fizyczna jest coraz częściej rekomendowana przez organizacje krajowe i międzynarodowe (m.in. w Australii, Kanadzie, Danii, Wielkiej Brytanii, Norwegii i USA) jako podstawowy warunek fizjologicznego przebiegu ciąży i porodu. W polskim położnictwie przełomem było wprowadzenie przez Ministerstwo Zdrowia w 2011 roku nowego standardu opieki okołoporodowej. Choć brakuje w nim szczegółowych wytycznych co do prenatalnych programów ruchowych, to zawiera wyraźne zalecenia wykorzystania aktywności fizycznej jako narzędzia ułatwiającego przebieg porodu oraz zapobiegającego poporodowemu nietrzymaniu moczu. Promowanie zdrowego stylu życia wśród kobiet w każdym etapie ciąży zostało ujęte jako jedno z podstawowych działań lekarzy i położnych. Niestety, do tej pory brakuje propozycji, które ułatwiłyby im realizację tych zadań.

Wciąż zdecydowana większość kobiet pozostaje w ciąży nieaktywna lub jest niewystarczająco aktywna. Co więcej, wiele kobiet oczekujących dziecka zmniejsza udział w ćwiczeniach rekreacyjnych (Haakstad i in., 2009; Mottola i Campbell, 2003; Wojtyła i in., 2012). Personel medyczny nie stanowi wsparcia w popularyzacji aktywności fizycznej kobiet ciężarnych (Haakstad i in., 2009), a wręcz sugeruje pacjentkom ograniczenie zajęć ruchowych (Evenson i Pompeii, 2010; Wojtyła i in., 2012).

Przyczyną może być brak oferty edukacyjnej przygotowującej personel medyczny do prowadzenia zajęć fitness lub gimnastyki odpowiedniej dla kobiet w ciąży i po porodzie. W proponowanej grupie kwalifikacji specjalistów prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej poziomy 1 i 2 kierowane są właśnie do lekarzy i położnych; poziom 3 i wyższe – do kadry rekreacji ruchowej. Zgodnie z założeniami ERK na niższych poziomach (1 i 2) kwalifikacje mają potwierdzać przygotowanie

do realizacji prostych zadań w zakresie popularyzacji ćwiczeń okołoporodowych, np. kierowania kobiety na odpowiednie dla niej zajęcia, rozpoznawania przeciwwskazań do wysiłku fizycznego, rekomendowania prostych ćwiczeń. Dopiero od poziomu 3 ramy zadania zawodowe stają się na tyle trudne, że wymagają wyspecjalizowanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych z zakresu teorii i metodyki prowadzenia zajęć ruchowych. Stopniując złożoność tych zadań oraz odpowiedzialność za ich wykonanie, przypisano je do kwalifikacji instruktora (aspiracja do poziomu 3 PRK), trenera (aspiracja do poziomu 4 PRK) oraz dyplomowanego specjalisty prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej (aspiracja do poziomu 5 PRK).

Tabela 5.2. Propozycja kwalifikacji dla specjalistów prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej

Proponowany poziom kwalifikacji	Proponowana nazwa kwalifikacji	Najważniejsze zadania zawodowe
Poziom 1	konsultant prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacja kierowana do lekarzy i położnych, ■ konsultant PPAF pełni funkcje doradcze dla kobiet ciężarnych chcących uczestniczyć w aktywności fizycznej, ■ kieruje pacjentki do określonych form ruchu, ■ nie prowadzi zajęć ruchowych, ■ współpracuje z instruktorami i trenerami rekreacji ruchowej
Poziom 2	specjalista ćwiczeń mięśni dna miednicy	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacja kierowana do położnych, fizjoterapeutów oraz instruktorów i trenerów rekreacji prowadzących treningi mięśni dna miednicy w szczególności z kobietami ciężarnymi, młodymi matkami i seniorkami oraz jako element standardowych zajęć rekreacyjnych, ■ prowadzi ćwiczenia fizyczne z wykorzystaniem ściśle określonych narzędzi i metod
Poziom 3	instruktor prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej (instruktor fitnessu w ciąży i po porodzie)	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacja potwierdzająca przygotowanie do planowania, organizacji i prowadzenia zajęć rekreacyjnych dla kobiet w ciąży fizjologicznej i po porodzie w sposób efektywny i bezpieczny, z uwzględnieniem ich możliwości, potrzeb i zainteresowań, ■ instruktor PPAF współpracuje z systemem opieki medycznej
Poziom 4	trener prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej (trener fitnessu w ciąży i po porodzie)	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacja potwierdzająca przygotowanie zawodowe do planowania i prowadzenia programów aktywności fizycznej dla kobiet w ciąży fizjologicznej i po porodzie, uzupełnionych działaniami motywacyjnymi oraz wspomaganiami dietetycznym, ■ trener PPAF współpracuje w swoich zadaniach z systemem opieki medycznej
Poziom 5	dyplomowany specjalista aktywności fizycznej w ciąży o podwyższonym ryzyku	<ul style="list-style-type: none"> ■ kwalifikacja potwierdzająca przygotowanie zawodowe do planowania i prowadzenia programów aktywności fizycznej dla kobiet w ciąży o podwyższonym ryzyku i po porodzie, uzupełnionych działaniami motywacyjnymi oraz wspomaganiami dietetycznym, ■ programy kierowane są m.in. w celu prewencji cukrzycy i nadciśnienia ciążowego, ■ trener PPAF ściśle współpracuje z systemem opieki medycznej

Źródło: *International Qualifications Framework for Prenatal and Postnatal Physical Activity (PPAF) Professionals (Szumilewicz, 2014).*

5.4. Propozycje kwalifikacji w rekreacji ruchowej (dla różnych dyscyplin)

Prace nad kwalifikacjami w fitnessie rekreacyjnym oraz prenatalnej i postnatalnej aktywności fizycznej stały się inspiracją do zdefiniowania kwalifikacji o szerszym zasięgu, mogących obejmować również inne dyscypliny rekreacyjne (tj. narciarstwo, żeglarstwo, tenis). Analizując propozycje KOMSz TKKF oraz potrzeby edukacyjne zdiagnozowane w akademiach wychowania fizycznego, określono kwalifikacje dla kadr rekreacji ruchowej (tabela 5.3.). Należy podkreślić, że struktura kwalifikacji może różnić się w zależności od potrzeb i specyfiki dyscypliny rekreacyjnej. Oznacza to, że w niektórych dyscyplinach

nieuzasadnione będzie np. nadawanie kwalifikacji konsultanta, natomiast konieczne będzie zróżnicowanie kwalifikacji, np. występowanie dwóch lub więcej całkiem różnych kwalifikacji na tym samym poziomie. **O propozycjach w poszczególnych dyscyplinach powinny decydować zespoły eksperckie, znające zarówno specyfikę dyscypliny, jak i potrzeby rynku pracy.** Zaproponowana rama kwalifikacji dla rekreacji ruchowej ma być jedynie punktem odniesienia dla wszystkich kwalifikacji w dyscyplinach rekreacyjnych. Przez dostosowanie do Polskiej Ramy Kwalifikacji stanowi także pomost do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, przez co zwiększa czytelność tytułów zawodowych nadawanych w rekreacji ruchowej w Polsce dla pracodawców na całym rynku europejskim.

Tabela 5.3. Propozycja przykładowych kwalifikacji w rekreacji ruchowej (dla różnych dyscyplin)

Proponowany poziom kwalifikacji	Proponowana nazwa kwalifikacji
Poziom 1	konsultant dyscypliny rekreacji ruchowej
Poziom 2	1. asystent instruktora dyscypliny rekreacji ruchowej (ew. animator rekreacji ruchowej) 2. szkolenie z dyscypliny rekreacji ruchowej do pracy w placówkach edukacyjnych (tylko dla nauczycieli WF) 3. szkolenie z wybranej formy/metody ćwiczeń rekreacyjnych
Poziom 3	instruktor rekreacji ruchowej w danej specjalności
Poziom 4	trener rekreacji ruchowej w danej specjalności
Poziom 5	trener ukierunkowanych ćwiczeń zdrowotnych/ dla absolwentów akademii wychowania fizycznego – instruktor rekreacji ruchowej AWF danej specjalności
Poziom 6	dla absolwentów akademii wychowania fizycznego – trener rekreacji ruchowej AWF w danej specjalności

Źródło: Propozycja Polskiej Ramy Kwalifikacji w rekreacji ruchowej KOMS_Z TKKF (Szumilewicz i Kowalski, 2012), zmodyfikowana na podstawie prac nad sektorową ramą kwalifikacji w sporcie (SRKS), a także Porozumienie Akademii Wychowania Fizycznego w sprawie kwalifikacji w rekreacji ruchowej z 23 listopada 2012 roku.

Propozycje kwalifikacji w rekreacji ruchowej zostały zdefiniowane następująco:

Poziom 1 – konsultant dyscypliny rekreacji ruchowej (aspiruje do poziomu 1 PRK) posiada podstawową wiedzę i umiejętności na temat wybranej dyscypliny rekreacyjnej. Ma kompetencje społeczne niezbędne do bezpośredniego kontaktu z uczestnikiem rekreacji i do przekazywania podstawowych informacji z branży. Nie prowadzi zajęć ruchowych. Jest przygotowany do pomocy technicznej w obsłudze sprzętu rekreacyjnego (np. obsługi maszyn w klubach fitness, doboru sprzętu sportowego itd.), a po potwierdzeniu kwalifikacji częściowej z obsługi klienta, do roli recepcjonisty w obiektach sportowo-rekreacyjnych.

Poziom 2 – Asystent instruktora w dyscyplinie rekreacji ruchowej (aspiruje do 2 poziomu PRK) ma podstawową wiedzę i umiejętności do prowadzenia zajęć rekreacyjnych w wybranej formie rekreacji pod nadzorem instruktora lub w ściśle określonym kontekście, np. samodzielnie prowadzi rozgrzewkę, uczestniczy w organizacji zawodów sportowo-rekreacyjnych, promuje wybraną formę rekreacji na imprezach prozdrowotnych itd. Ma ograniczony zakres autonomii w zadaniach kadry rekreacyjnej. Posiada podstawowe kompetencje społeczne umożliwiające pracę z uczestnikami rekreacji. Kwalifikacje na poziomach 1 i 2 ramy dla rekreacji ruchowej mają na celu między innymi kształcenie wykwalifikowanego personelu do zadań ukierunkowanych na wspomaganie pracy instruktorów i trenerów.

Szkolenie z dyscypliny rekreacji ruchowej do pracy w placówkach edukacyjnych (tylko dla nauczycieli WF; aspiruje do 2 poziomu PRK) potwierdza podstawową wiedzę i umiejętności z zakresu danej dyscypliny rekreacyjnej, umożliwiające wykorzystanie jej w zajęciach wychowania fizycznego w placówkach edukacyjnych. Jest to kwalifikacja uzupełniająca do warsztatu nauczyciela. Kwalifikacje do pracy nauczyciela wychowania fizycznego powinny być potwierdzone dyplomem licencjata lub magistra wychowania fizycznego.

Szkolenie w wybranej formie/metodzie ćwiczeń rekreacyjnych potwierdza podstawową wiedzę i umiejętności w zakresie określonej metody ćwiczeń lub formy ruchu. Samodzielność absolwenta szkolenia w planowaniu i prowadzeniu zajęć ruchowych jest ograniczona do stosowania wybranych metod i narzędzi. Ma podstawowe kompetencje społeczne umożliwiające pracę z uczestnikami rekreacji. Proponowane rozwiązanie umożliwia potwierdzanie kwalifikacji zdobytych na kursach doszkalających dla instruktorów rekreacji ruchowej, np. w podstawowym szkoleniu ze stretchingu, stepu, wykorzystania piłek rehabilitacyjnych itp. Jest to przykład kwalifikacji uzupełniających dla złożonego warsztatu zawodowego instruktora lub trenera rekreacji ruchowej (por. Sławiński, 2014, s. 35–36).

Poziom 3 – instruktor rekreacji ruchowej w dyscyplinie rekreacyjnej ma wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne umożliwiające planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć (lub imprez sportowo-rekreacyjnych) z wybranej specjalności w sposób bezpieczny, efektywny i satysfakcjonujący uczestników. Kwalifikacja odpowiada tytułowi zawodowego instruktora rekreacji ruchowej z określoną specjalnością obowiązującemu przed zderegulowaniem zawodu instruktora rekreacji ruchowej (por. Ustawa z 25 czerwca 2010 r. o sporcie, Dz.U. nr 127, poz. 857).

Poziom 4 – trener rekreacji ruchowej w dyscyplinie rekreacyjnej posiada wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne umożliwiające programowanie i realizację długofalowego treningu zdrowotnego, związanego z wybraną specjalnością, w sposób bezpieczny, efektywny i satysfakcjonujący dla uczestników. Jest przygotowany do nadzorowania zadań innych osób, odpowiedzialnych za efektywność tego procesu.

Poziom 5 – trener ukierunkowanych ćwiczeń zdrowotnych (aspiruje do poziomu 5 PRK) jest przygotowany do samodzielnej pracy w realizacji kompleksowego procesu treningu zdrowotnego, ukierunkowanego na poprawę i utrzymanie zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb, możliwości i zainteresowań klientów. Jego podstawowymi zadaniami zawodowymi są: prowadzenie diagnozy pogłębionej, szczególnie pod kątem stanu zdrowia oraz zainteresowań, możliwości i potrzeb, samodzielne planowanie, organizowanie, prowadzenie, monitorowanie i ocenianie ukierunkowanego procesu treningu zdrowotnego, zapewnianie bezpieczeństwa procesu treningowego, wdrażanie klientów do całościowej, systematycznej aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia oraz do samokontroli i samooceny. W swoich zadaniach zawodowych może współpracować z zespołem specjalistów (np. lekarz, fizjoterapeuta, psycholog, dietetyk, instruktor).

Kwalifikacje nadawane absolwentom akademii wychowania fizycznego: **instruktor rekreacji ruchowej AWF (poziom 5)** i **trener rekreacji ruchowej AWF w dyscyplinie rekreacyjnej (poziom 6)** zakładają, że poza wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi, wymaganymi dla kwalifikacji instruktora czy trenera, absolwent osiągnął efekty kształcenia specyficzne dla edukacji wyższej w obszarze rekreacji ruchowej. Takimi efektami kształcenia mogą być np. wykorzystywanie aparatury badawczej w doborze ćwiczeń (poziom 5 PRK) lub wykorzystywanie aparatury badawczej w opracowaniu programu aktywności prozdrowotnej (poziom 6 PRK).

Ta propozycja ma pomóc w wytyczeniu ścieżki awansu zawodowego dla kadr rekreacji ruchowej i umożliwić kształcenie się przez całe życie. Należy podkreślić, że można rozpocząć zdobywanie kwalifikacji na wybranym przez siebie poziomie, pod warunkiem spełniania kryteriów naboru (kryteriami naboru mogą być efekty kształcenia z niższych poziomów kwalifikacji, ale niekoniecznie zdobyte drogą kształcenia formalnego). Oznacza to, że nie jest wymagane posiadanie tytułu konsultanta lub asystenta instruktora/animatora w wybranej formie rekreacji, by móc przystąpić do szkolenia instruktorskiego. Jednak posiadanie potwierdzonej kwalifikacji konsultanta lub asystenta instruktora/animatora w wybranej formie rekreacji może zwalniać kursanta z niektórych modułów zajęć w szkoleniu instruktorskim lub trenerskim (mogą być one traktowane jako kwalifikacje składowe obszerniejszej kwalifikacji) (por. Sławiński, 2014, s. 35–36).

Ciekawą koncepcją jest stworzenie Ogólnopolskiego Rejestru Kadr Rekreacji Ruchowej (ORKRR) na wzór *European Register of Exercise Professionals* (EREPS; <http://www.ereps.eu/>). Warunkiem rejestracji będzie przystąpienie do standaryzowanego egzaminu zawodowego. Cel przedsięwzięcia zakłada

zwiększenie czytelności kwalifikacji posiadanych przez specjalistów rekreacji, ujednoczenie efektów uczenia się dla poszczególnych poziomów edukacji oraz podniesienie prestiżu zawodowego osób zarejestrowanych w ORKRR.

Przedstawione rozwiązania są tylko propozycją, która powstała jako wynik współpracy różnych podmiotów edukacyjnych. Koncepty szkoleniowe z innych krajów warto traktować jako inspirację do szukania własnych rozwiązań, adekwatnych do warunków rozwoju rekreacji ruchowej w Polsce¹⁶.

Bibliografia

ACE [American Council on Exercise] (2009). *Continuing education courses*. Strona internetowa: <http://www.acefitness.org/continuingeducation/default.aspx> [dostęp: 02.02.2009].

Can-Fit-Pro (2009). *Recertification procedures*. Strona internetowa: http://www.canfitpro.com/eng/recert_info.asp [dostęp: 02.02.2009].

EHFA EQF Level 3 & 4 Standards (2010). Strona internetowa: http://www.ehfa-standards.eu/sites/ehfa-standards.eu/files/documents/Standards/Level_3_Fitness_%26_Group_Fitness_Standards_Dec12.pdf [dostęp: 20.01.2014].

European Register of Exercise Professionals (2012). Strona internetowa: <http://www.ereps.eu/> [dostęp: 13.06.2012].

Evenson, K.R., Pompeii, L.A. (2010). Obstetrician practice patterns and recommendations for physical activity during pregnancy. *Women's Health*, 19 (9), s. 1733–1740.

Gdak, J. (2008). Papierowi instruktorzy. *Kulturystyka i Fitness. Sport dla Wszystkich*, 7, s. 58.

Haakstad, L.A.H., Voldner, A., Tore, H., Bø, K. (2009). Why do pregnant women stop exercising in the third trimester? *Acta Obstet Gynecol Scand*, 88 (11), s. 1267–1275.

Iglowska, A. (2005). System kształcenia specjalistów fitness w Polsce na tle kierunków rozwoju tego obszaru kultury fizycznej. W: Oździński, J. (red.), *Rekreacja, turystyka, kultura: w zagospodarowaniu czasu wolnego*. Gdańsk: AWFIS, s. 191–200.

Mickiewicz, A. (2000). Blżej praktyki. [Rozmowa z Elżbietą Charbicką]. *Body Life*, 1, s. 38–39.

Mottola, M.F., Campbell, M.K. (2003). Activity patterns during pregnancy. *Canadian Journal of Applied Physiology*, 28 (4), s. 642–653.

NBFE [National Board of Fitness Examiners] (2006). *Personal training licensing survey results. 2006 Report*. Strona internetowa: http://www.nbfe.org/news/press_releases/survey_results103006.cfm [dostęp: 18.09.2008].

NCEF [The National Council for Exercise and Fitness] (2012). *Continue your education. Progress your fitness instructor qualification Certificate to Diploma (DEHF) or Degree (Bsc.) Level*. Strona internetowa: http://www.ncefinfo.com/dehf_pathway.html [dostęp: 07.03.2012].

NCEF (2013). Portfolio of Learning. Certificate in Exercise and Health Fitness. *National Council of Exercise and Fitness 2012*. Strona internetowa: <http://www.ncefinfo.com/wp-content/uploads/2013/03/CEHF-RPLPOL-Form-1213.pdf> [dostęp: 30.04.2013].

Pelc, Z., Zielińska, M. (2001). Pozytywne i negatywne strony uprawiania aerobiku w ocenie instruktorów. W: Szot, Z. (red.), *Sport gimnastyczny i taniec w badaniach naukowych*. Gdańsk: AWF, s. 180–185.

Porozumienie Akademii Wychowania Fizycznego w sprawie wspólnych standardów kształcenia instruktorów rekreacji ruchowej z 6 maja 2011 r. Materiały użytku wewnętrznego AWF.

¹⁶ Osoby zainteresowane współpracą nad kwalifikacjami w rekreacji ruchowej są proszone o kontakt: dr Anna Szumilewicz: anna_szumilewicz@awf.gda.pl; Krajowy Ośrodek Metodyczno-Szkoleniowy w Toruniu: koms@maraton.pl.

Porozumienie Akademii Wychowania Fizycznego w sprawie systemu kwalifikacji w rekreacji ruchowej z 23 listopada 2012 r. Materiały użytku wewnętrznego AWF.

Pytania do eksperta. (2006). *Body Life*, 3, 25 [odpowiedzi Inki Szymańskiej na listy czytelników].

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 27 czerwca 2001 r. w sprawie kwalifikacji, stopni i tytułów zawodowych w dziedzinie kultury fizycznej oraz szczegółowych zasad i trybu ich uzyskiwania. (Dz.U. nr 71, poz. 738).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 23 września 2010 r. w sprawie standardów postępowania oraz procedur medycznych przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych z zakresu opieki okołoporodowej sprawowanej nad kobietą w okresie fizjologicznej ciąży, fizjologicznego porodu, położu oraz opieki nad noworodkiem. (Dz.U. nr 187, poz. 1259).

Siwiński, W. (2003). Poziom adaptacji zawodowej młodego instruktora rekreacji ruchowej. W: Dąbrowski, A. (red.), *Uczestnictwo Polaków w rekreacji ruchowej i jego uwarunkowania*, Warszawa – Płock: Wydaw. Nauk. Novum, s. 37–55.

Siwiński, W., Tauber, R.D. (2004). *Rekreacja ruchowa. Zagadnienia teoretyczno-metodologiczne*. Poznań: WSHiG.

Sławiński, S. (red.) (2014). *Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Stępień, E., Stępień, J. (2006). Motywy uczestnictwa w zajęciach fitness, w opinii ćwiczących i instruktorów. W: Nałęcka, D., Bytniewski, M. (red.), *Teoria i praktyka rekreacji ruchowej*. Białą Podlaska: PWSZ, s. 237–244.

Szumilewicz, A. (2010). *Sylwetka zawodowa instruktorów fitnessu w ich opiniach a oczekiwania uczestniczek rekreacji fizycznej*. Rozprawa doktorska. Warszawa: AWF.

Szumilewicz, A. (2014). Proposal of qualifications framework for specialists of prenatal and postnatal physical activity. W: Santos-Rocha, R., Szumilewicz, A. (2014). *Roundtable Workshop 2 – Potentials and perspectives of educational standards and training for pre/postnatal exercise*. The 5th EHFA International Standards Meeting, Amsterdam 14–15.10.2014. Strona internetowa: http://www.ehfa-standards.eu/sites/ehfa_standards.eu/files/documents/ISM/Roundtable2.pdf [dostęp: 20.01.2014].

Szumilewicz, A., Kowalski, R. (2012). Propozycja Polskiej Ramy Kwalifikacji w Rekreacji Ruchowej. *Sport dla wszystkich*, 1, s. 28–31.

Tonewo, M., Wawrzyńska, K. (2008). Kształcenie i doskonalenie instruktorów rekreacji ruchowej w zakresie fitness w instytucjach państwowych i placówkach sektora prywatnego. W: Boruszczak, M. (red.), *Sport i turystyka – razem czy osobno? Studenckie Zeszyty Naukowe*. Gdańsk: AWFIS, s. 51–58.

Ustawa o sporcie z 25 czerwca 2010 r. (Dz.U. nr 127, poz. 857).

Ustawa o kulturze fizycznej z 18 stycznia 1996 r. (Dz.U. nr 25, poz. 113).

Wojtyła, A., Kapka-Skrzypczak, L., Paprzycki, P., Skrzypczak, M., Biliński, P. (2012). Epidemiological studies in Poland on effect of physical activity of pregnant women on the health of offspring and future generations – adaptation of the hypothesis Development Origin of Health and Diseases. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 19(2), s. 315–326.

Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. (Dz.U.C. 111 z 6.05.2008).

Zarębska, A. (2007). *Aktywność fizyczna „fitness” jako forma oddziaływania usprawniająco-zdrowotnego*. Rozprawa doktorska. Gdańsk: AWFIS.

Załącznik nr 1

**Formularz weryfikacji osiągniętych efektów szkolenia/kształcenia
instruktorów grupowych form fitnessu**

Imię i nazwisko egzaminowanego:

Grupa:

Data:

Rodzaj zajęć/forma fitnessu:

Lp.	Kompetencje – efekty kształcenia instruktora grupowych form fitnessu	Ocena																		
1.	Umiejętności nawiązania i utrzymania kontaktu z grupą W zakresie tej grupy kompetencji instruktor: <table border="1" data-bbox="159 712 1350 931"> <tr> <td data-bbox="159 712 215 759">1.1.</td> <td data-bbox="215 712 1350 759">wita i żegna uczestników zajęć</td> <td data-bbox="1350 712 1457 759"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 759 215 806">1.2.</td> <td data-bbox="215 759 1350 806">nawiązuje kontakt wzrokowy z uczestnikami bezpośredni lub przy wykorzystaniu lustra</td> <td data-bbox="1350 759 1457 806"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 806 215 853">1.3.</td> <td data-bbox="215 806 1350 853">prowadzi „swobodną wymianę zdań” (komunikacja instruktora z grupą nie ogranicza się tylko do wydawania komend)</td> <td data-bbox="1350 806 1457 853"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 853 215 931">1.4</td> <td data-bbox="215 853 1350 931">obserwuje grupę i reaguje na jej sygnały, np. na wyraźne niepożądane zmęczenie uczestników obniża intensywność ćwiczeń, zauważa rozwiązany but uczestnika, bladość twarzy uczestnika itp.</td> <td data-bbox="1350 853 1457 931"></td> </tr> </table>	1.1.	wita i żegna uczestników zajęć		1.2.	nawiązuje kontakt wzrokowy z uczestnikami bezpośredni lub przy wykorzystaniu lustra		1.3.	prowadzi „swobodną wymianę zdań” (komunikacja instruktora z grupą nie ogranicza się tylko do wydawania komend)		1.4	obserwuje grupę i reaguje na jej sygnały, np. na wyraźne niepożądane zmęczenie uczestników obniża intensywność ćwiczeń, zauważa rozwiązany but uczestnika, bladość twarzy uczestnika itp.								
1.1.	wita i żegna uczestników zajęć																			
1.2.	nawiązuje kontakt wzrokowy z uczestnikami bezpośredni lub przy wykorzystaniu lustra																			
1.3.	prowadzi „swobodną wymianę zdań” (komunikacja instruktora z grupą nie ogranicza się tylko do wydawania komend)																			
1.4	obserwuje grupę i reaguje na jej sygnały, np. na wyraźne niepożądane zmęczenie uczestników obniża intensywność ćwiczeń, zauważa rozwiązany but uczestnika, bladość twarzy uczestnika itp.																			
2.	Umiejętności motywowania do ćwiczeń W zakresie tej grupy kompetencji instruktor: <table border="1" data-bbox="159 1019 1350 1426"> <tr> <td data-bbox="159 1019 215 1097">2.1.</td> <td data-bbox="215 1019 1350 1097">stosuje zachęty słowne mobilizujące do wysiłku fizycznego, np. „bardzo dobrze wam idzie”, „jeszcze zostały tylko 4 powtórzenia” itd.</td> <td data-bbox="1350 1019 1457 1097"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1097 215 1176">2.2.</td> <td data-bbox="215 1097 1350 1176">stosuje indywidualne działania motywacyjnie, w zależności od zróżnicowanych potrzeb uczestników, np. „wiem, że z powodu dawnej kontuzji trudno pani wykonywać to ćwiczenie, ale bardzo dobrze sobie pani radzi”</td> <td data-bbox="1350 1097 1457 1176"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1176 215 1223">2.3.</td> <td data-bbox="215 1176 1350 1223">mobilizuje do wysiłku fizycznego przez zmiany intonacji głosu</td> <td data-bbox="1350 1176 1457 1223"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1223 215 1335">2.4.</td> <td data-bbox="215 1223 1350 1335">wykorzystuje w celach motywacyjnych informacje o postępach zarówno na tle grupy, jak i indywidualnie, np. „zaczynaliśmy od 2 serii po 8 powtórzeń, a dziś już mamy 3 serie po 16 powtórzeń”, „coraz mniej mylicie się w tym układzie” itp.</td> <td data-bbox="1350 1223 1457 1335"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1335 215 1382">2.5.</td> <td data-bbox="215 1335 1350 1382">wprowadza przyjazną, zachęcającą do ćwiczeń atmosferę zajęć</td> <td data-bbox="1350 1335 1457 1382"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1382 215 1426">2.6.</td> <td data-bbox="215 1382 1350 1426">zachęca do udziału w kolejnych zajęciach</td> <td data-bbox="1350 1382 1457 1426"></td> </tr> </table>	2.1.	stosuje zachęty słowne mobilizujące do wysiłku fizycznego, np. „bardzo dobrze wam idzie”, „jeszcze zostały tylko 4 powtórzenia” itd.		2.2.	stosuje indywidualne działania motywacyjnie, w zależności od zróżnicowanych potrzeb uczestników, np. „wiem, że z powodu dawnej kontuzji trudno pani wykonywać to ćwiczenie, ale bardzo dobrze sobie pani radzi”		2.3.	mobilizuje do wysiłku fizycznego przez zmiany intonacji głosu		2.4.	wykorzystuje w celach motywacyjnych informacje o postępach zarówno na tle grupy, jak i indywidualnie, np. „zaczynaliśmy od 2 serii po 8 powtórzeń, a dziś już mamy 3 serie po 16 powtórzeń”, „coraz mniej mylicie się w tym układzie” itp.		2.5.	wprowadza przyjazną, zachęcającą do ćwiczeń atmosferę zajęć		2.6.	zachęca do udziału w kolejnych zajęciach		
2.1.	stosuje zachęty słowne mobilizujące do wysiłku fizycznego, np. „bardzo dobrze wam idzie”, „jeszcze zostały tylko 4 powtórzenia” itd.																			
2.2.	stosuje indywidualne działania motywacyjnie, w zależności od zróżnicowanych potrzeb uczestników, np. „wiem, że z powodu dawnej kontuzji trudno pani wykonywać to ćwiczenie, ale bardzo dobrze sobie pani radzi”																			
2.3.	mobilizuje do wysiłku fizycznego przez zmiany intonacji głosu																			
2.4.	wykorzystuje w celach motywacyjnych informacje o postępach zarówno na tle grupy, jak i indywidualnie, np. „zaczynaliśmy od 2 serii po 8 powtórzeń, a dziś już mamy 3 serie po 16 powtórzeń”, „coraz mniej mylicie się w tym układzie” itp.																			
2.5.	wprowadza przyjazną, zachęcającą do ćwiczeń atmosferę zajęć																			
2.6.	zachęca do udziału w kolejnych zajęciach																			
3.	Umiejętności korygowania błędów W zakresie tej grupy kompetencji instruktor: <table border="1" data-bbox="159 1514 1350 1872"> <tr> <td data-bbox="159 1514 215 1561">3.1.</td> <td data-bbox="215 1514 1350 1561">zauważa błędy ćwiczących i reaguje na nie, np. zmianą ćwiczenia, modyfikacją, instruktażem, komentarzem</td> <td data-bbox="1350 1514 1457 1561"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1561 215 1639">3.2.</td> <td data-bbox="215 1561 1350 1639">rozpoczyna od korygowania błędów na tle grupy, nie przerywając ćwiczeń, nie wymieniając imion/nie wskazując osób źle ćwiczących</td> <td data-bbox="1350 1561 1457 1639"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1639 215 1751">3.3.</td> <td data-bbox="215 1639 1350 1751">gdy konieczne jest korygowanie błędów indywidualne, rozpoczyna od prawidłowego pokazu wraz z komentarzem obok ćwiczącego, „ustawia” rękoma ciało ćwiczącego tylko za zgodą ćwiczącego i tylko w sytuacjach, gdy błędna technika grozi kontuzją</td> <td data-bbox="1350 1639 1457 1751"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1751 215 1830">3.4.</td> <td data-bbox="215 1751 1350 1830">przerywa wykonywane przez siebie ćwiczenia, nie powodując zatrzymania grupy, porusza się po sali obserwując ćwiczących i koryguje ich błędy</td> <td data-bbox="1350 1751 1457 1830"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1830 215 1872">3.5.</td> <td data-bbox="215 1830 1350 1872">w korygowaniu błędów stosuje zasadę „3K”: komplement – korekta – komplement</td> <td data-bbox="1350 1830 1457 1872"></td> </tr> </table>	3.1.	zauważa błędy ćwiczących i reaguje na nie, np. zmianą ćwiczenia, modyfikacją, instruktażem, komentarzem		3.2.	rozpoczyna od korygowania błędów na tle grupy, nie przerywając ćwiczeń, nie wymieniając imion/nie wskazując osób źle ćwiczących		3.3.	gdy konieczne jest korygowanie błędów indywidualne, rozpoczyna od prawidłowego pokazu wraz z komentarzem obok ćwiczącego, „ustawia” rękoma ciało ćwiczącego tylko za zgodą ćwiczącego i tylko w sytuacjach, gdy błędna technika grozi kontuzją		3.4.	przerywa wykonywane przez siebie ćwiczenia, nie powodując zatrzymania grupy, porusza się po sali obserwując ćwiczących i koryguje ich błędy		3.5.	w korygowaniu błędów stosuje zasadę „3K”: komplement – korekta – komplement					
3.1.	zauważa błędy ćwiczących i reaguje na nie, np. zmianą ćwiczenia, modyfikacją, instruktażem, komentarzem																			
3.2.	rozpoczyna od korygowania błędów na tle grupy, nie przerywając ćwiczeń, nie wymieniając imion/nie wskazując osób źle ćwiczących																			
3.3.	gdy konieczne jest korygowanie błędów indywidualne, rozpoczyna od prawidłowego pokazu wraz z komentarzem obok ćwiczącego, „ustawia” rękoma ciało ćwiczącego tylko za zgodą ćwiczącego i tylko w sytuacjach, gdy błędna technika grozi kontuzją																			
3.4.	przerywa wykonywane przez siebie ćwiczenia, nie powodując zatrzymania grupy, porusza się po sali obserwując ćwiczących i koryguje ich błędy																			
3.5.	w korygowaniu błędów stosuje zasadę „3K”: komplement – korekta – komplement																			

4.	Umiejętności przekazywania fachowych informacji W zakresie tej grupy kompetencji instruktor:	
4.1.	informuje uczestników o celu poszczególnych ćwiczeń, np. „w tych ćwiczeniach pobudzamy układ sercowo-naczyniowy, wzmacniamy pośladki, rozciągamy uda” itp.	
4.2.	informuje uczestników o korzyściach dla zdrowia, np. „dzięki tym ćwiczeniom nie będą was bolały plecy, spalicie tkankę tłuszczową, poprawicie krążenie w nogach, wyprostujecie sylwetkę”, i życia codziennego, np. „dzięki tym ćwiczeniom łatwiej wam będzie podnosić ciężkie rzeczy, będziecie miały ładniejszą talię, bez zadyszki wejdziecie po schodach” itp.	
4.3.	informuje uczestników o prawidłowej technice ćwiczenia, np. kolana nie wykraczają poza linię palców, plecy proste, stopy ustawione na szerokość bioder, ugięcie do kąta prostego itp.	
4.4.	informuje uczestników o prawidłowym rytmie oddechowym dla poszczególnych ćwiczeń (kiedy wdech, kiedy wydech w czasie ćwiczeń wzmacniających) i przypominać o oddychaniu w czasie ćwiczeń cardio	
4.5.	w kontakcie z uczestnikami używa fachowego języka	
5.	Umiejętności techniczne instruktora W zakresie tej grupy kompetencji instruktor:	
5.1.	wzorcowo wykonuje kroki fitnessu	
5.2.	wzorcowo wykonuje ćwiczenia wzmacniające	
5.3.	wzorcowo wykonuje ćwiczenia rozciągające	
6.	Umiejętności prawidłowego planowania i organizacji zajęć W zakresie tej grupy kompetencji instruktor:	
6.1.	planuje prawidłowy tok zajęć, uwzględniając ich cel	
6.2.	prawidłowo dobiera ćwiczenia, ich trudność i intensywność	
6.3.	prawidłowo dobiera muzykę (tempo, styl) do celu zajęć	
6.4.	prawidłowo buduje choreografię fitnessową	
6.5.	sprawnie organizuje pobór sprzętu, dobrze dobranego do celu zajęć i możliwości uczestników	
6.6.	prawidłowo ustawia się względem grupy (umożliwiając dobrą widoczność prezentowanych ćwiczeń) oraz prawidłowo ustawia uczestników (w bezpiecznych odległościach)	
6.7.	w przygotowaniu i realizacji zajęć wykazuje się kreatywnością i zaangażowaniem	
7.	Umiejętności prawidłowego prowadzenia zajęć W zakresie tej grupy kompetencji instruktor:	
7.1.	stosuje prawidłową metodykę nauczania choreografii	
7.2.	prawidłowo anonsuje/zapowiada kroki (wystarczająco wcześnie, w odpowiedniej frazie muzyki, zrozumiale dla grupy)	
7.3.	stosuje komunikację niewerbalną (przekazuje informacje gestami, pracą ciała, intonacją głosu)	
7.4.	stosuje prawidłową metodykę nauczania ćwiczeń wzmacniających	
7.5.	stosuje prawidłową metodykę nauczania ćwiczeń rozciągających	
7.6.	monitoruje intensywność (obserwując grupę, zadając pytania, skalą Borga, sport testerem) i w zależności od potrzeb modyfikuje intensywność (stosując przerwy, ćwiczenia oddechowe, zmieniając tempo)	
7.7.	stosuje ćwiczenia oddechowe w toku zajęć	
7.8.	stosuje modyfikacje trudności ćwiczeń w zależności od możliwości i potrzeb uczestników	

8.	Umiejętności zachowania bezpieczeństwa zajęć W zakresie tej grupy kompetencji instruktor:	
8.1.	pyta o zdrowie/samopoczucie ćwiczących na początku, w toku zajęć i na końcu zajęć	
8.2.	prawidłowo dobiera ćwiczenia do możliwości grupy	
8.3.	pokazuje i egzekwuje prawidłową technikę ćwiczeń	
8.4.	bezpiecznie organizuje zajęcia, w tym bezpiecznie przeprowadza pobór sprzętu i jego wykorzystanie, ustawia grupę, usuwa niebezpieczne przedmioty z miejsca ćwiczeń itp.	
8.5.	zwraca uwagę na zagrożenia bezpieczeństwa powodowane niewłaściwym strojem, obuwem, biżuterią, gumą do żucia u uczestników, symptomami złego stanu zdrowia, spożycia alkoholu, narkotyków itp.	
9.	Wykazywanie dbałości o własne zdrowie, sprawność fizyczną i wygląd W zakresie tej grupy kompetencji instruktor przejawia:	
9.1.	dbałość o własną sylwetkę (ciało nie powinno być nadmiernie wychudzone, nadmiernie muskularne ani nadmiernie otluszczone, instruktor prezentuje „witalny” wygląd)	
9.2.	dbałość o odpowiedni poziom przygotowania motorycznego (siły, wytrzymałości, gibkości, koordynacji), umożliwiające wzorcową technikę ćwiczeń w toku całych zajęć	
9.3.	dbałość o odpowiednie obuwie i strój do ćwiczeń	
9.4.	dbałość o ograniczenie biżuterii (zdjęcie łańcuszków, bransoletek, wiszących kolczyków, dużych pierścionków itp.)	
9.5.	dbałość o własną higienę osobistą (instruktor jest czysty, ogólnie zadbane, nie żuje gumy, włosy są spięte, nie przeszkadzają w ćwiczeniach)	

Ocena:

(Ocena końcowa jest średnią arytmetyczną ocen częściowych z poszczególnych grup kompetencji). Gdy sytuacja tego wymaga, egzaminator rezygnuje z oceny niektórych kompetencji, np. oceniając zajęcia z tanecznych form fitnessu, nie bierze pod uwagę poboru sprzętu, techniki ćwiczeń wzmacniających itd. Niektóre kompetencje częściowe wchodzi w skład dwóch lub więcej grup kompetencji, np. umiejętność doboru ćwiczeń decyduje zarówno o umiejętności organizacji zajęć, jak i umiejętności zachowania bezpieczeństwa zajęć. Należy je uwzględnić przy wystawieniu oceny z każdej grupy kompetencji, której składową stanowią.

2 – niedostateczny

3 – dostateczny

3,5 – dostateczny plus

4 – dobry

4,5 – dobry plus

5 – bardzo dobry

Uwagi:

.....

Data i podpis egzaminatora:

.....

Niniejszy formularz został opracowany przez: Szumilewicz, A., Drobnik-Kozakiewicz, I., Zarębska, A., Kwitniewska, A. w Zakładzie Fitness i Sportów Siłowych na Wydziale Turystyki i Rekreacji Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku w 2012 roku.

Opiera się na analizie kompetencji zawodowych instruktora grupowych form fitnessu przedstawionej w rozprawie doktorskiej: Szumilewicz, A. (2010). *Sylwetka zawodowa instruktorów fitnessu w ich opiniach a oczekiwania uczestniczek rekreacji fizycznej*. Warszawa: AWF.

oraz

NFLAC [National Fitness Leadership Advisory Committee] (1995). *Taking our pulse survey of fitness leaders..* Strona internetowa: <http://lin.ca/resource-details/3966> [dostęp: 24.11.2008].

Wszelkie zmiany chronione prawem autorskim.

Rekomendowane jest powielanie i użycie formularza w niezmienionej postaci.

Dziękujemy za wszelkie uwagi i komentarze.

Kontakt: anna_szumilewicz@awf.gda.pl

6. Podstawowe założenia edukacji językowej w Europie

Elżbieta Jarosz,
Instytut Języka
Angielskiego Gama
College w Krakowie

Nie da się przecenić roli znajomości języków obcych w zwiększeniu mobilności społeczeństw i stosowania nowoczesnych technologii. Aby w największym stopniu wykorzystać te możliwości, potrzeba przejrzystych i uniwersalnych zasad dotyczących poziomów zaawansowania, którym przyporządkowano konkretne umiejętności językowe. Ważną funkcję pełnią też metody nauczania języków obcych, kształtujące niezależność w myśleniu, ocenie i działaniu. Dzięki nim uczący się zdobywa umiejętność samodzielnej pracy, a tym samym zwiększa efektywność nauki języka.

Organizacją, która realizuje politykę Rady Europy dotyczącą nauki języków obcych, ze szczególnym uwzględnieniem promowanej przez Radę koncepcji różnorodności w zróżnicowanej językowo i kulturowo Europie, jest EAQUALS (*Evaluation and Accreditation of Quality in Language Services*). Jest to międzynarodowa organizacja pozarządowa działająca na rzecz jakości w edukacji językowej i współpracująca z głównymi organizacjami i instytucjami zajmującymi się nauczaniem języków obcych w całej Europie, takimi jak the British Council, Goethe Institut i Cambridge ESOL.

EAQUALS promuje współpracę w dziedzinie edukacji językowej, prowadzącą do stworzenia systemów kształcenia językowego, które pozwalają na przejrzystą ocenę kursów, planów i programów nauczania. Dzięki temu możliwe jest zapewnienie kompatybilności świadectw i dyplomów. Członkiem zrzeszonym EAQUALS jest Polskie Stowarzyszenie na rzecz Jakości w Nauczaniu Języków Obcych PASE – organizacja, która zajmuje się nadzorowaniem i promowaniem standardów w nauczaniu języków obcych w Polsce.

6.1. Europejska skala poziomów biegłości językowej

Dokumentem, który w wyczerpujący sposób opisuje wiedzę, umiejętności i sprawności potrzebne do osiągnięcia biegłości w posługiwaniu się językiem, a tym samym pozwala na określenie obiektywnych kryteriów opisu poziomów biegłości językowej, jest *Common European Framework of Reference for Languages* (CEFR), przetłumaczony na język polski jako *Europejski System Opisu Kształcenia Językowego* (por. CODN, 2003). Opisana w nim skala poziomów, to ogólnoeuropejska skala poziomów zaawansowania w biegłości językowej, a zarazem system opisu kształcenia językowego, który pozwala na jednoznaczne i wyczerpujące określenie indywidualnych celów nauczania oraz ułatwia porównywanie i wzajemne uznawanie kwalifikacji uzyskiwanych w ramach różnych systemów edukacji językowej w różnych państwach Europy.

Skala CEFR podzielona jest na 6 głównych stopni zaawansowania: stopnie A1 i A2 to etapy początkowe, stopnie B1 i B2 to etapy średnio zaawansowane, natomiast C1 i C2 to etapy swobodnego używania języka obcego, które określają biegłych użytkowników języka.

Rysunek 6.1. Poziomy europejskiej skali biegłości językowej



Źródło: opracowanie własne.

Europejska skala poziomów biegłości językowej CEFR zorientowana jest na praktyczne kompetencje językowe. Opisy poszczególnych poziomów określają wiedzę, sprawności i umiejętności językowe, które powinny się opanować na każdym z poziomów.

Rysunek 6.2. Ogólne opisy poziomów europejskiej skali biegłości językowej



Źródło: opracowanie własne.

Ogólne poziomy zaawansowania skali CEFR są rozbudowane o konkretne umiejętności, takie jak czytanie, mówienie, słuchanie, pisanie, sformułowane w kategoriach operacyjnych (np. *can do – potrafię*) i opisane przez szczegółowe, a jednocześnie przejrzyste i zrozumiałe zarówno dla nauczyciela, jak i uczącego się wskaźniki oceny biegłości językowej (*descriptors*). Taki sposób opisu prowadzi do położenia szczególnego nacisku na efekty nauczania i pokazuje, że język składa się z wielu różnych elementów i umiejętności. I tak, **uczący się może być na wyższym poziomie zaawansowania, jeśli chodzi o rozumienie i czytanie, a na niższym, gdy sam zaczyna mówić.**

6.2. Europejska skala poziomów biegłości językowej a programy nauczania i egzaminy językowe w Europie

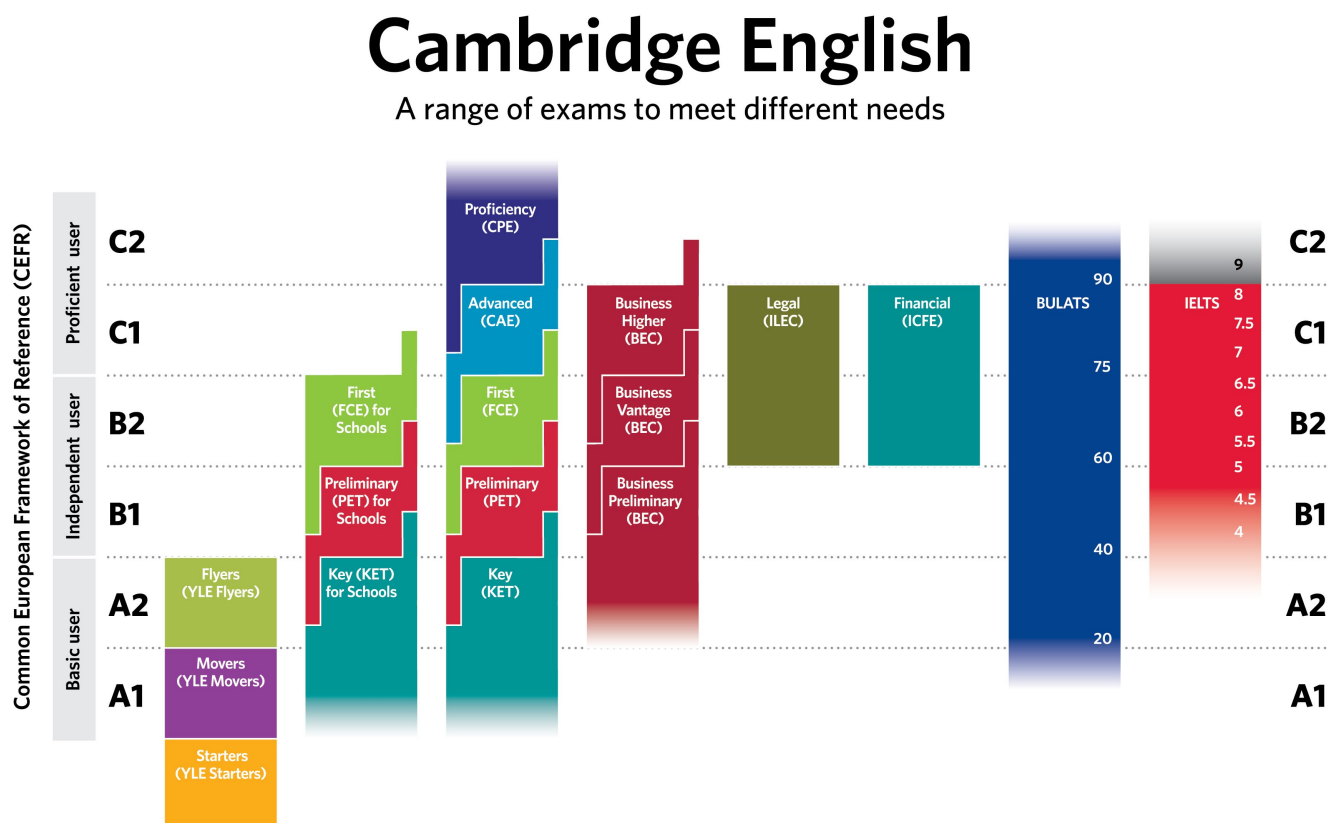
Zgodnie z zaleceniami Rady Europy, do ogólnoeuropejskiej skali poziomów biegłości językowej powinny odnosić się wszystkie programy nauczania języków obcych, we wszystkich krajach zjednoczonej Europy. Powinny być one opisane w kategoriach operacyjnych, językiem efektów uczenia się, co w konsekwencji ma doprowadzić we wszystkich ośrodkach zajmujących się nauczaniem języków obcych do:

- zwrócenia większej uwagi na aspekt uczenia się, a nie tylko nauczania,
- koncentrowania się bardziej na uczniach niż na programach nauczania.

Dzięki temu, **systemy edukacji w Europie stają się kompatybilne, a kwalifikacje i certyfikaty zdobyte w jednym kraju uznawane są we wszystkich krajach Unii**. Powstaje wspólny język certyfikatów i dyplomów: wydane w jednym kraju są zrozumiałe we wszystkich innych krajach Unii Europejskiej.

Do europejskiej skali CEFR bardzo szybko dostosowały się wydawnictwa wyspecjalizowane w podręcznikach do nauki języków obcych. Z europejską skalą poziomów powiązane są już także najbardziej renomowane egzaminy językowe w Europie, takie jak Egzaminy Cambridge English Language Assessment, egzaminy Londyńskiej Izby Handlowo-Przemysłowej LCCI, City & Guilds, Diplôme d'études en langue française DELF (poziomy CEFR: A1 do B2), Diplôme approfondi de langue française DALF (poziomy CEFR: C1 i C2).

Rysunek 6.3. Poziomy egzaminów Cambridge English Language Assessment odniesione do poziomów europejskiej skali biegłości językowej CEFR



Źródło: <http://www.cambridgeenglish.org/pl/images/126130-cefr-diagram.pdf>

6.2.1. Europejski Certyfikat Znajomości Języków Obcych EAQUALS

Stowarzyszenie EAQUALS wprowadziło Europejski Certyfikat Znajomości Języków Obcych (*EAQUALS Certificate of Achievement*) – dyplom określający stopień znajomości języka obcego powiązany z europejską skalą poziomów zaawansowania CEFR, oceniający według wskaźników biegłości językowej CEFR. Wskaźniki te określają zarówno wiedzę, jak i praktyczne umiejętności na poszczególnych stopniach biegłości językowej. Certyfikat ten jest pierwszym dyplomem w Europie zaświadcującym o osiągnięciu zestawu kompetencji jednego z poziomów skali CEFR i dostępnym dla wszystkich uczniów i słuchaczy kursów językowych, pod warunkiem że ośrodek nauczania, w którym uczą się języka, uzyska akredytację do jego wystawiania.

Ramka 6.1. Wymagania stawiane ośrodkom nauczania starającym się o akredytację

- 1) dostosowanie systemów poziomów zaawansowania i programów nauczania do europejskiej skali poziomów biegłości językowej CEFR,
- 2) dostosowanie systemów oceniania do wymagań europejskiego systemu opisu kształcenia językowego,
- 3) wprowadzenie odpowiednich systemów weryfikacji i walidacji.

Dostosowanie systemu poziomów zaawansowania i programów nauczania do europejskiej skali poziomów biegłości językowej oznacza:

- wprowadzenie podstawy programowej (*curriculum*) – uwzględniającej zasady europejskiego systemu opisu kształcenia językowego,
- opisanie ramowych (*syllabus*) oraz szczegółowych (*schemes of work*) programów nauczania dla każdego poziomu zaawansowania – z uwzględnieniem wskaźników biegłości językowej CEFR oraz ocen zgodnych ze szczegółowymi wytycznymi skali europejskiej,
- odniesienie systemu poziomów zaawansowania obowiązujących w danym ośrodku do stopni skali europejskiej przez:
 - zastosowanie symboli skali (A1–C2),
 - odpowiednie przypisanie wskaźników oceny biegłości językowej do każdego poziomu nauczania.

Dostosowanie systemów oceniania do wymagań europejskiego systemu opisu kształcenia językowego dotyczy wprowadzenia:

- procedur kwalifikowania na odpowiednie poziomy zaawansowania,
- systemu testów pisemnych w trakcie trwania kursu językowego (*progress tests*),
- systemu testów pisemnych na koniec kursu językowego (*progress and achievement tests*),
- systemu oceniania praktycznych umiejętności w zakresie mówienia, pisania, słuchania i czytania – w odniesieniu do wskaźników CEFR europejskiej skali poziomów zaawansowania.

Weryfikacja systemów i procedur, na podstawie których wystawiane są certyfikaty CEFR, powinna być przeprowadzana regularnie, zarówno wewnętrznie przez same ośrodki nauczania, jak i zewnętrznie przez organizacje posiadające uprawnienia do udzielania akredytacji w wyżej wymienionym zakresie.

- **Wprowadzenie systemów weryfikacji wewnętrznej w ośrodkach nauczania** odbywa się przez:
 - wypracowanie systemu regularnych szkoleń dla metodyków i nauczycieli, gdzie ważnymi elementami są wiarygodne, „wystandaryzowane” przykłady EAQUALS, przygotowane przez szkołę, w tym również nagrania i prace pisemne uczniów,
 - wdrożenie procedur pomagających wyeliminować element subiektywizmu w ocenianiu umiejętności językowych, takich jak na przykład system okresowego, jednoczesnego oceniania słuchacza przez eksperta metodyka i nauczyciela lub przez dwóch nauczycieli.

- **System walidacji zewnętrznej** polega na okresowych inspekcjach ośrodków nauczania przeprowadzanych przez zewnętrzne, uprawnione do tego organizacje. W przypadku szkół akredytowanych EAQUALS oznacza to poddawanie się okresowym, rygorystycznym inspekcjom sprawdzającym wdrożenie i działanie wszystkich systemów wewnętrznych, w tym:
 - poziomu nauczania przez hospitacje zajęć,
 - programów nauczania i ich zgodności z wytycznymi europejskimi,
 - systemów zarządzania akademickiego,
 - kwalifikacji całego personelu szkoły, nauczycieli, administracji, menedżerów, ich warunków pracy i zatrudnienia,
 - warunków lokalowych szkoły,
 - wiarygodności materiałów promocyjnych,
 - zarządzania finansowego, w tym odprowadzania składek ZUS i podatków,
 - przestrzegania praw autorskich.

W Polsce organizacją, która zapewnia systematyczne, okresowe nadzorowanie i promowanie standardów w nauczaniu języków obcych na podobną skalę, jest Polskie Stowarzyszenie na rzecz Jakości w Nauczaniu Języków Obcych PASE, które od 1993 roku dysponuje precyzyjnym i udoskonalanym systemem inspekcji szkół językowych, przyznaje znak jakości w zakresie nauczania języków obcych.

6.2.2. Certyfikacja EAQUALS w Europie

Obecnie certyfikacja EAQUALS jest w fazie wdrożeniowej w całej Europie. Grupy robocze EAQUALS przygotowują i testują związane z nią materiały i procedury, powielają je w różnych językach, a o certyfikat mogą się starać szkoły, które poddawane są inspekcji i weryfikacji jakości oceniania przez EAQUALS. W następnym etapie planowane jest udostępnienie Europejskiego Certyfikatu Znajomości Języków Obcych ośrodkom nauczania, które nie posiadają akredytacji EAQUALS, ale wdrożą standardy i systemy oceniania zgodne z wytycznymi europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Rysunek 6.4. Europejski Certyfikat Znajomości Języków Obcych EAQUALS – strona tytułowa



Źródło: Instytut Języka Angielskiego Gama College.

Tabela 6.1. Rewers Europejskiego Certyfikatu Znajomości Języków Obcych EAQUALS

POZIOM BIEGŁOŚCI	C2	Osoba posługująca się językiem na tym poziomie może z łatwością zrozumieć praktycznie wszystko, co usłyszy lub przeczyta. Potrafi streszczać informacje z innych źródeł, pisanych lub mówionych w sposób spójny odtwarzając zawarte w nich tezy i wyjaśnienia. Potrafi wyrażać swoje myśli płynnie, spontanicznie i precyzyjnie, subtelnie różnicując odcienie znaczeniowe nawet w bardziej złożonych wypowiedziach.
	C1	Osoba posługująca się językiem na tym poziomie rozumie szeroki zakres trudnych, dłuższych tekstów, dostrzegając także znaczenia ukryte, wyrażone pośrednio. Potrafi się wypowiadać płynnie, spontanicznie, bez większego trudu odnajdując właściwe sformułowania. Skutecznie i swobodnie potrafi posługiwać się językiem w kontaktach towarzyskich i społecznych, edukacyjnych bądź zawodowych. Potrafi formułować, jasne, dobrze zbudowane, szczegółowe, dotyczące złożonych problemów wypowiedzi ustne lub pisemne, sprawnie i właściwie posługując się regułami organizacji wypowiedzi, łącznikami, wskaźnikami zespolenia tekstu.
POZIOM SAMODZIELNOŚCI	B2	Osoba posługująca się językiem na tym poziomie rozumie znaczenie głównych wątków przekazu zawartego w złożonych tekstach na tematy konkretne i abstrakcyjne, łącznie z rozumieniem dyskusji na tematy techniczne z zakresu jej specjalności. Potrafi porozumiewać się na tyle płynnie i spontanicznie, by prowadzić normalną rozmowę z rodzimym użytkownikiem języka, nie powodując przy tym napięcia u którejkolwiek ze stron. Potrafi – w szerokim zakresie tematów – formułować przejrzyste i szczegółowe wypowiedzi ustne i pisemne, a także wyjaśniać swoje stanowisko w sprawach będących przedmiotem dyskusji, rozważając wady i zalety różnych rozwiązań.
	B1	Osoba posługująca się językiem na tym poziomie rozumie znaczenie głównych wątków przekazu zawartego w jasnych, standardowych wypowiedziach, które dotyczą znanych jej spraw i zdarzeń typowych dla pracy, szkoły, czasu wolnego itd. Potrafi radzić sobie w większości sytuacji komunikacyjnych, które mogą się zdarzyć w czasie podróży w regionie, gdzie mówi się danym językiem. Potrafi tworzyć proste, spójne wypowiedzi ustne lub pisemne na tematy, które są jej znane bądź ją interesują. Potrafi opisywać doświadczenia, zdarzenia, nadzieje, marzenia i zamierzenia, krótko uzasadniając bądź wyjaśniając swoje opinie i plany.
POZIOM PODSTAWOWY	A2	Osoba posługująca się językiem na tym poziomie rozumie wypowiedzi i często używane wyrażenia w zakresie tematów związanych z życiem codziennym (są to na przykład: bardzo podstawowe informacje dotyczące osoby rozmówcy i jego rodziny, zakupów, otoczenia, pracy). Potrafi porozumiewać się w rutynowych, prostych sytuacjach komunikacyjnych, wymagających jedynie bezpośredniej wymiany zdań na tematy znane i typowe. Potrafi w prosty sposób opisywać swoje pochodzenie i otoczenie, w którym żyje, a także poruszać sprawy związane z najważniejszymi potrzebami życia codziennego.
	A1	Osoba posługująca się językiem na tym poziomie rozumie i potrafi stosować potoczne wyrażenia i bardzo proste wypowiedzi dotyczące konkretnych potrzeb życia codziennego. Potrafi formułować pytania z zakresu życia prywatnego, dotyczące np.: miejsca, w którym mieszka, ludzi, których zna i rzeczy, które posiada oraz odpowiadać na tego typu pytania. Potrafi przedstawiać siebie i innych. Potrafi prowadzić prostą rozmowę pod warunkiem, że rozmówca mówi wolno, zrozumiale i jest gotowy do pomocy.

Źródło: Instytut Języka Angielskiego Gama College.

W każdym przypadku obowiązują następujące **zasady przy wydawaniu certyfikatów**:

- Certyfikaty EAQUALS wydawane są wyłącznie osobom, które ukończą jeden z poziomów skali CEFR: A1 – C2.
- Słuchacze uczący się języka w ośrodkach nauczania z prawem do wydawania certyfikatu nie muszą przechodzić żadnych dodatkowych egzaminów. Ocena ich umiejętności językowych następuje w trakcie kursu.
- Certyfikaty EAQUALS są numerowane jako druki ścisłego zarachowania i wystawiane wyłącznie za pomocą specjalnego narzędzia umieszczonego na stronie internetowej administrowanej przez EAQUALS.
- Certyfikaty EAQUALS są nieodpłatne dla słuchaczy – odpłatny jest proces akredytacji, który musi przejść ośrodek nauczania, aby uzyskać prawo do ich wystawiania.
- Certyfikaty EAQUALS posiadają jednolitą szatę graficzną i ujednoliconą treść; na każdym widnieje:
 - unikatowy numer certyfikatu,
 - oświadczenie o poziomie zaawansowania w europejskiej skali poziomów (A1–C2),
 - opis osiągniętego poziomu zaawansowania skali CEFR przedstawiony językiem efektów nauczania (*potrafię...*),

- data kursu językowego,
- nazwa i logotyp EAQUALS,
- nazwa instytucji, która wydała świadectwo,
- na odwrocie każdego certyfikatu zamieszczony jest opis wszystkich stopni zaawansowania europejskiej skali poziomów CEFR.

Wdrożenie skali Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego (CEFR) oraz Europejskiego Certyfikatu Znajomości Języków Obcych EAQUALS stanowi realizację głównego celu Rady Europy, jakim jest osiągnięcie większej jedności wśród państw – członków Rady.

Dla uczącego się oznacza to, że:

- potrafi zrozumieć europejską skalę poziomów biegłości i używać jej w praktyce,
- cele nauczania i sposoby oceniania określone językiem efektów nauczania stają się dla niego zrozumiałe,
- otrzymuje dodatkową pomoc przez nauczenie się samooceny zgodnie z kryteriami skali europejskiej,
- bardziej konkretny staje się jego dialog z nauczycielem, bo obie strony wiedzą, czego oczekiwać i wymagać,
- przy przechodzeniu z jednej szkoły do drugiej, nawet jeśli łączy się to ze zmianą miasta czy kraju, łatwo można określić poziom zaawansowania uczącego się, co w efekcie oszczędza jego czas i pieniądze.

Dzięki temu absolwenci polskich szkół i uczelni mają też większe szanse na europejskim rynku pracy i edukacji.

Bibliografia:

CODN [Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli] (2003). *Europejski System Opisu Kształcenia Językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie*. Warszawa: CODN.

Jarosz, E. (2014). *Europejska Rama Kwalifikacji w nauczaniu języków obcych* – prezentacja przedstawiana w ramach konferencji organizowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych o Polskiej Ramie Kwalifikacji. Strona internetowa: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/konf_regionalne/Prezentacje/Kwalifikacje%20w%20jezykach%20obcych.pdf

Strona internetowa Europejskiego Stowarzyszenia na Rzecz Jakości w Edukacji Językowej: <http://www.eaquals.org/>

Strona internetowa Stowarzyszenia PASE: <http://www.pase.pl>

7. Certyfikacja ECDL – potwierdzanie kompetencji komputerowych po europejsku

dr Jacek Pulwarski,
Polskie Towarzystwo
Informatyczne

Znakomita większość dzisiejszych stanowisk pracy wymaga kompetencji komputerowych. Są to albo stanowiska stricte informatyczne, takie jak administrator sieci czy programista, albo inne – nieinformatyczne, ale takie, gdzie korzysta się z komputera i odpowiednich aplikacji. Tak pracują księgowi, sekretarki czy dyrektorzy. Potrzebne jest więc narzędzie, które umożliwi pracodawcom szybkie i w miarę precyzyjne wartościowanie umiejętności komputerowych u pracowników i kandydatów do pracy.

Certyfikacja umiejętności komputerowych, potrzebnych na nieinformatycznych stanowiskach pracy, musi mieć – ze względu na liczbę potencjalnych kandydatów – charakter powszechny, być wystandaryzowana i ekonomicznie dostępna, czyli tania. Konieczne jest też, aby proces potwierdzania wymaganych kompetencji (walidacja prowadząca do takiej certyfikacji) był niezależny od producentów sprzętu czy oprogramowania. W dobie integracji nie powinien on także zależeć od kraju, w którym jest prowadzony, lecz zaświadczać o takich samych umiejętnościach kandydatów pochodzących z różnych miejsc, kręgów kulturowych czy wykształcenia. Takie założenia spełnia ECDL (*European Computer Driving Licence* – Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych), poza Europą znany jako ICDL (*International Computer Driving Licence*), wydawany i uznawany w 150 krajach na świecie, z możliwością zdawania w 41 językach (w tym również po polsku).

7.1. Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych

Inicjatywa ECDL powstała w 1992 roku w Finlandii. Wtedy komputery osobiste zaczęły być masowo stosowane w różnych firmach i narodziła się potrzeba posiadania obiektywnego narzędzia, które byłoby w stanie sprawdzać umiejętności obsługi komputera i oprogramowania biurowego kandydatów do pracy i pracowników, wysłanych przez pracodawców na kursy komputerowe. W roku 1995 CEPIS (*Council of European Professional Informatics Societies* – Europejska Rada Stowarzyszeń Zawodowych Informatyków), w ramach wspieranego przez Komisję Europejską projektu badawczego ESPRIT, powołała zespół zadaniowy do stworzenia systemu certyfikacji. Nowy program certyfikacji, nazwany ECDL, został uruchomiony w Szwecji w sierpniu 1996 roku. Inicjatywę tę poparła Rada Europy, która włączyła ECDL do pakietu inicjatyw zmierzających do stworzenia społeczeństwa globalnej informacji. W czasie Europejskiego Forum w Pradze we wrześniu 1996 roku wdrożenie certyfikacji ECDL zostało też zalecone krajom Europy Środkowo-Wschodniej jako jedno z działań dostosowawczych. W styczniu 1997 roku powołano w Irlandii jednostkę certyfikującą – Fundację ECDL (jest to organizacja non-profit), która stoi na straży niezależności i wysokiej jakości certyfikatu ECDL. W Polsce inicjatywę rozpropagowania i wdrożenia ECDL podjęło w 1997 roku Polskie Towarzystwo Informatyczne (PTI). Do dziś jest ono jedyną organizacją w Polsce upoważnioną przez Fundację ECDL do wydawania certyfikatów ECDL. Wzór certyfikatu ECDL pokazano na rysunku 7.1.

Rysunek 7.1. Wzór certyfikatu ECDL STANDARD



Źródło: ECDL Polska (<https://ecdl.pl/node/4186>).

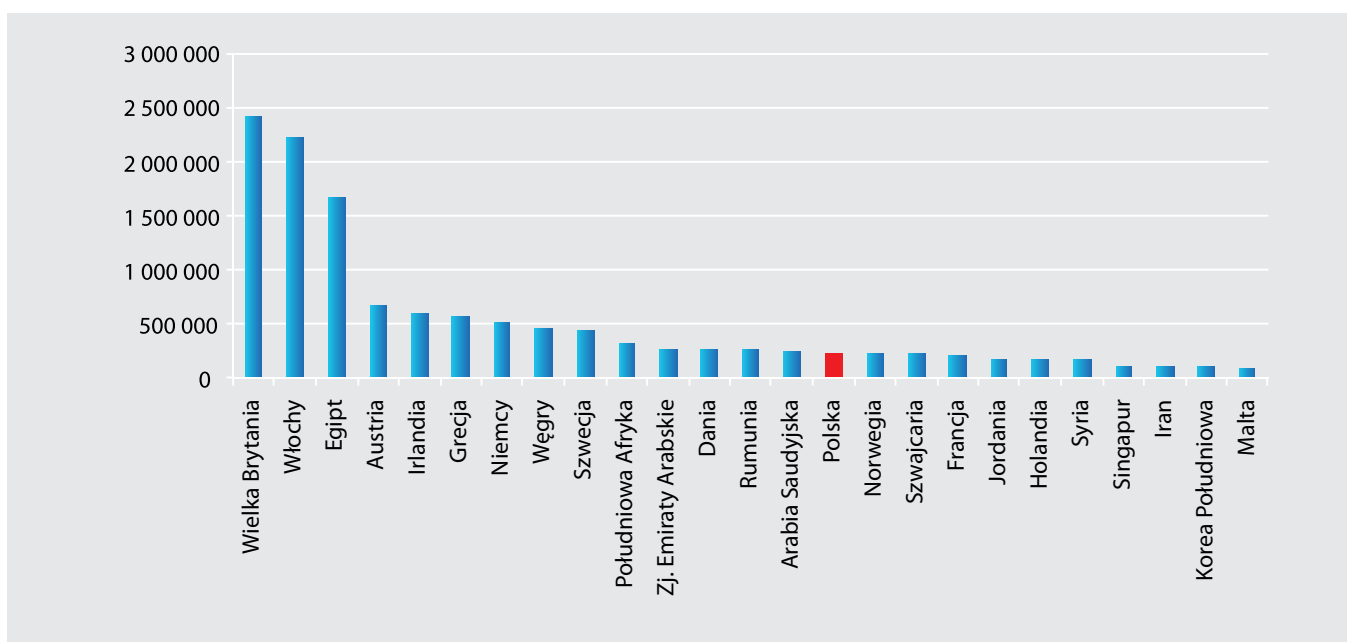
W naszym kraju egzaminy można zdawać w prawie 1000 autoryzowanych laboratoriach egzaminacyjnych, współpracujących z prawie 100 centrami egzaminacyjnymi, w których działa blisko 3000 egzaminatorów ECDL. **Obecnie certyfikat ten posiada około 11 milionów ludzi na świecie, w Polsce – już ponad 140 tysięcy.**

W Polsce w roku 2014 rekordowo dużo osób uzyskało certyfikat ECDL – 44 995, co stanowi 28,6% wszystkich certyfikatów wydanych w naszym kraju od 1997 roku. Aby uzyskać ten wynik, w ubiegłym roku przeprowadzono ponad 235 tysięcy egzaminów. Na świecie wydano dotąd około 14 milionów kart EKUK¹⁷, w Polsce – ponad 225 tysięcy (z czego w roku 2014 prawie 50 tysięcy), najwięcej w Wielkiej Brytanii – ok. 2,4 miliona, a więc 10 razy więcej niż w Polsce.

Liczba wydanych kart EKUK stanowi dobry miernik popularności programu ECDL, gdyż obejmuje wszystkich, którzy zaczęli swoją przygodę z ECDL: zarówno tych, którzy uzyskali już certyfikat, tych, którzy są w trakcie jego zdobywania, jak i tych, którzy proces rozpoczęli, ale z jakichś powodów go przerwali. Liczbę wydanych kart EKUK w 25 krajach świata, gdzie wydano ich najwięcej od początku istnienia programu ECDL, przedstawia wykres 7.1. W tym rankingu Polska zajmuje 15. miejsce. Zdecydowanymi liderami są Wielka Brytania, Włochy i Egipt.

¹⁷ EKUK – Europejska Karta Umiejętności Komputerowych – dokument, w którym zapisana jest historia zdawanych testów i otrzymanych przez kandydata certyfikatów; jest to jednocześnie karta rejestracyjna kandydata do systemu ECDL. W Polsce karta EKUK, prowadzona w wersji elektronicznej w systemie eECDL, jest dostępna dla kandydata i może być w każdej chwili wydrukowana.

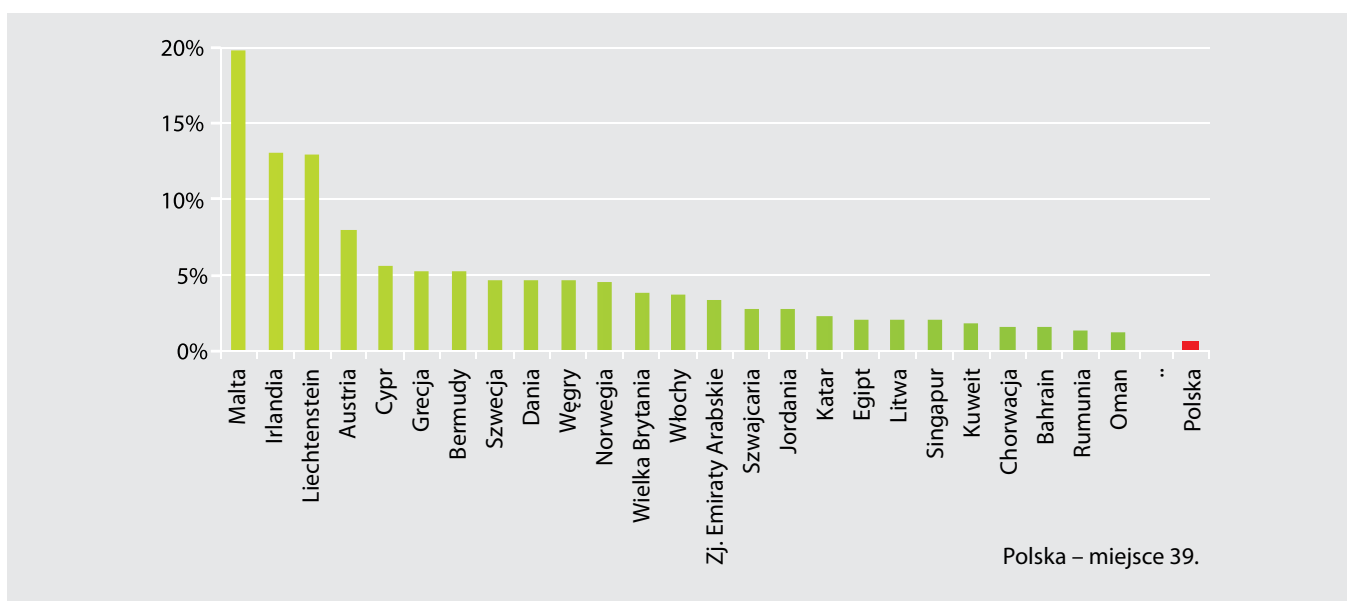
Wykres 7.1. Liczba wystawionych kart EKUK na świecie (25 najlepszych krajów)



Źródło: Fundacja ECDL, stan na 31.12.2014 roku.

Z kolei największe nasycenie populacji kartami EKUK (wskaźnik mówiący o tym, jaki procent ludności danego kraju posiada taką kartę) występuje na Malcie – 19,83% (por. wykres 7.2.). Oznacza to, że co piąty mieszkaniec Malty rozpoczął certyfikację ECDL. Kolejni liderzy rankingu to Irlandia, Lichtenstein i Austria. Polska plasuje się na 39. miejscu tego zestawienia (wskaźnik 0,59%). W Europie Środkowo-Wschodniej liderem są Węgry z 4,6% nasycenia populacji kartami EKUK (7,8 razy więcej niż w Polsce). Wskaźnik ten jest miernikiem, który lepiej niż liczba wydanych kart określa potencjalne możliwości rozwoju ECDL w poszczególnych krajach.

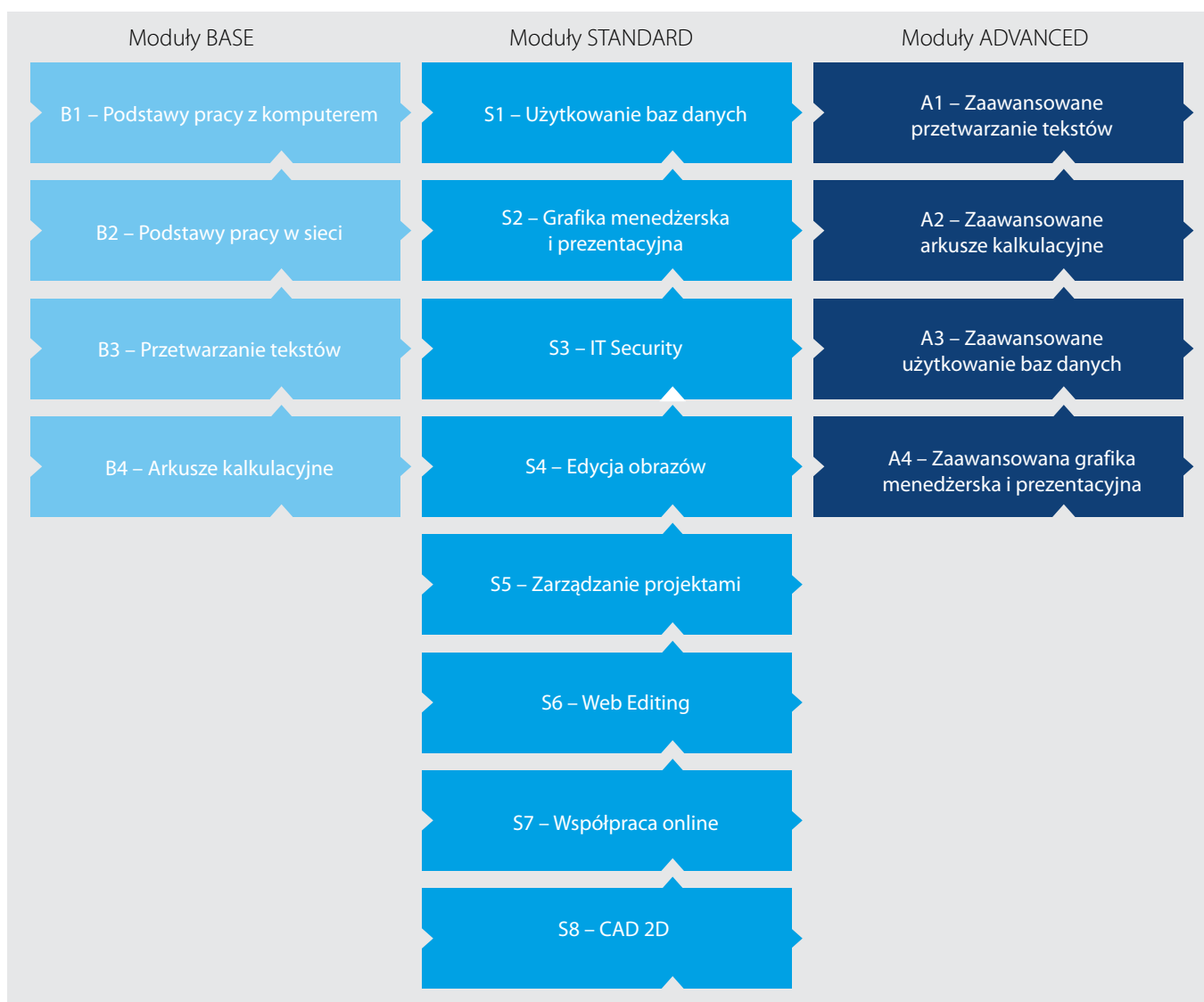
Wykres 7.2. Nasycenie populacji kartą EKUK na świecie (25 najlepszych krajów + Polska)



Źródło: Fundacja ECDL, stan na 31.12.2014 roku.

Pod koniec roku 2013 Fundacja ECDL wprowadziła tzw. Nowy ECDL, w którym – jak pokazano na Rysunku 7.2. – mamy 3 grupy modułów.

Rysunek 7.2. Nowy ECDL



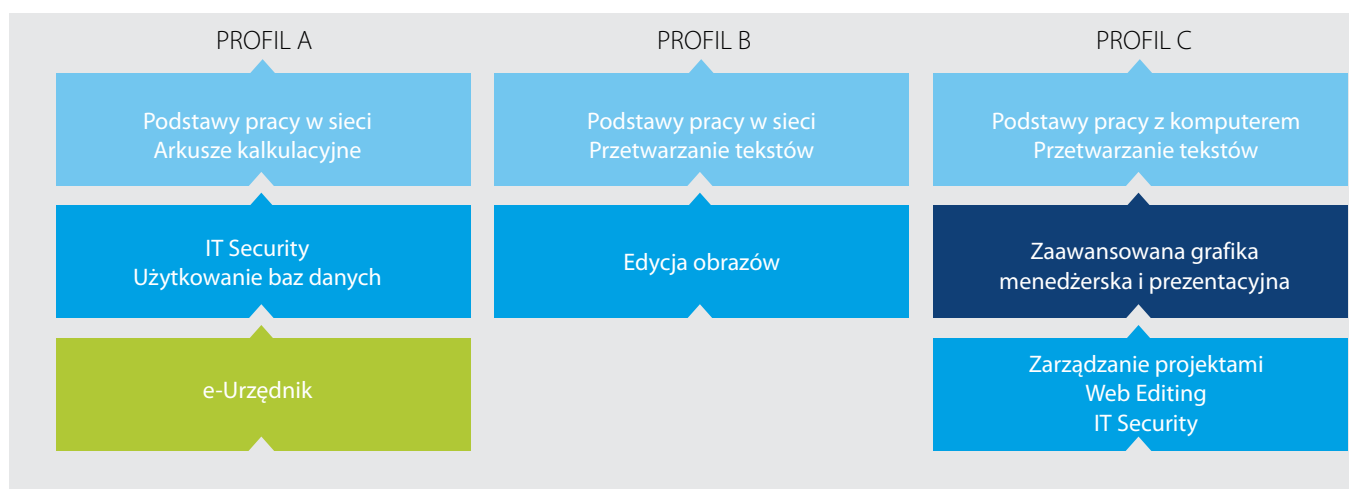
Źródło: opracowanie własne.

Poza modułami pokazanymi na rysunku 7.2., program certyfikacji ECDL obejmuje jeszcze moduł e-Citizen (jako egzamin dla początkujących) i moduły EPP (*Endorsed Product Programme*), do których w Polsce należą e-Nauczyciel, e-Urzędnik i GIS. Na szczególną uwagę zasługują certyfikaty e-Nauczyciel i e-Urzędnik, stworzone przez polskich specjalistów, które uzyskały akceptację Fundacji ECDL i prawo używania znaku Endorsed by ECDL Foundation.

Wprowadzony razem z Nowym ECDL certyfikat ECDL Profile może zawierać dowolnie dopasowany do potrzeb pracodawcy bądź uczącego się zestaw tych modułów (nawet z różnych grup). Fundacja ECDL zmierza w kierunku bardziej elastycznego weryfikowania wiedzy, czego potwierdzeniem jest właśnie koncepcja ECDL Profile, zachęcająca do ciągłego podnoszenia kompetencji cyfrowych i tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego. Wpisuje się ona w założenia ram kwalifikacji, promujących uczenie się przez całe życie.

Przykładowe profile ECDL pokazane są na rysunku 7.3.

Rysunek 7.3. Przykładowe profile ECDL



Źródło: opracowanie własne.

Zaprojektowano kilka rekomendowanych profili (certyfikatów ECDL PROFILE):

- ECDL BASE, który uzyskuje się po zdaniu testów: B1 (Podstawy pracy z komputerem), B2 (Podstawy pracy w sieci), B3 (Przetwarzanie tekstów) i B4 (Arkusze kalkulacyjne),
- ECDL STANDARD, który uzyskuje się po zdaniu testów składających się na ECDL BASE oraz dowolnych trzech z grupy modułów STANDARD,
- ECDL PTI STANDARD – rekomendowana przez PTI wersja profilu ECDL STANDARD, którą uzyskuje się po zdaniu testów: B1 (Podstawy pracy z komputerem), B2 (Podstawy pracy w sieci), B3 (Przetwarzanie tekstów), B4 (Arkusze kalkulacyjne), S1 (Użytkowanie baz danych), S2 (Grafika menedżerska i prezentacyjna) i S3 (IT Security),
- ECDL ADVANCED, który uzyskuje się po zdaniu dowolnego testu z grupy ADVANCED,
- ECDL EXPERT, który uzyskuje się po zdaniu testów: A1 (Zaawansowane przetwarzanie tekstów), A2 (Zaawansowane arkusze kalkulacyjne), A3 (Zaawansowane użytkowanie baz danych) i A4 (Zaawansowana grafika menedżerska i prezentacyjna).

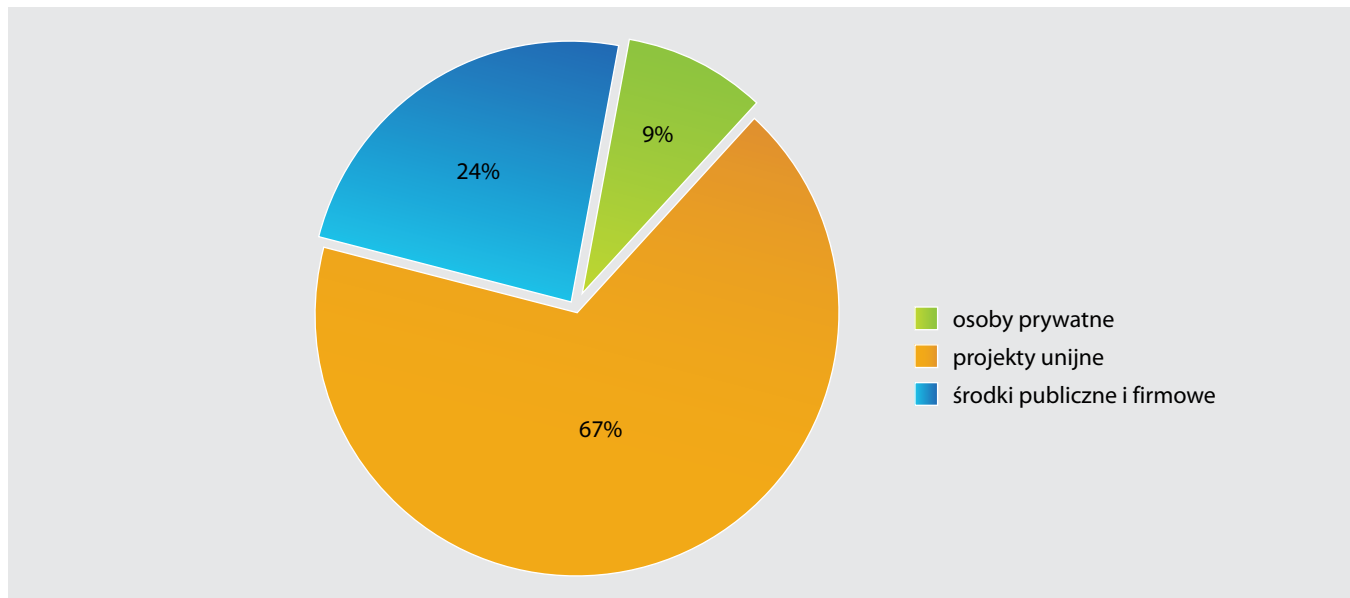
Zdobywanie wszystkich wymienionych wyżej wielomodułowych certyfikatów profili rekomendowanych jest ograniczone czasowo – od momentu zdania pierwszego egzaminu do momentu zdania ostatniego nie może upłynąć więcej niż 3 lata. Pozostałe certyfikaty profilowe nie mają tego ograniczenia; certyfikat zawiera informacje o datach i wersjach zdawania poszczególnych egzaminów.

Certyfikaty ECDL BASE i ECDL PTI STANDARD jako o wiele bardziej aktualne zastąpiły wydawane wcześniej certyfikaty ECDL START (także jak ECDL BASE czteromodułowy) i ECDL CORE (także jak ECDL PTI STANDARD siedmiomodułowy), przy czym ze względu na trwające projekty szkoleniowe, finansowane ze środków unijnych, Fundacja ECDL zezwoliła na przedłużenie wydawania w Polsce także tych starszych certyfikatów.

Programy certyfikacyjne są dostępne dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek, status społeczny, narodowość, rasę czy niepełnosprawność. Prowadzone są zarówno w systemie edukacji formalnej, jak i poza nią. W systemie edukacji formalnej programy certyfikacyjne realizowane są w niektórych gimnazjach, gdzie podstawa programowa nauczania informatyki została rozszerzona do zakresu sylabusu ECDL (np. Gimnazjum nr 34 w Szczecinie, które od roku 2009 prowadzi profilowane klasy ECDL, czy Gimnazjum nr 16 w Krakowie lub Gimnazjum nr 12 w Tychach, gdzie program nauczania informatyki jest rozszerzony o umiejętności potwierdzane certyfikatem ECDL).

Większość egzaminów ECDL w Polsce odbywa się jednak poza systemem formalnym (por. wykres 7.3.). Głównym źródłem ich finansowania są środki unijne z Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL).

Wykres 7.3. Struktura źródeł finansowania certyfikacji ECDL w Polsce w latach 2008–2014



Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie osiągnięcia osoby legitymującej się certyfikatem mogą zostać zweryfikowane – na każdym certyfikacie widoczne są wyniki poszczególnych egzaminów, dodatkowo można to sprawdzić w systemie eECDL¹⁸. Dzięki temu np. pracodawca wie o tym, na jakim poziomie kandydat do pracy lub pracownik zdał dany egzamin, w którym roku i według jakich wytycznych (syllabusu). Wprowadzenie takiej możliwości pozwala zdecydować, która z posiadanych kwalifikacji wymaga odnowienia czy uaktualnienia, a która jest wystarczająca. Samemu pracownikowi stwarza też możliwość wybrania ścieżki rozwoju. Taki profil – sprzyjający kierowaniu własnym rozwojem – znajdzie się w docelowym systemie kwalifikacji budowanym w Polsce. Wykazanie zdobytych kwalifikacji może być uznawane za atut w wielu innych zawodach, nawet przy zmianie charakteru pracy.

Standard szkolenia przygotowującego do egzaminów ECDL ukształtował również rynek szkoleń. W latach 2008–2014 w ramach szkoleń dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej przeszkolono kilkaset tysięcy osób, spośród których wiele zakończyło szkolenia certyfikatem ECDL. Egzaminy ECDL stały się podstawowym narzędziem pomiaru skuteczności prowadzonych szkoleń w projektach z kompetencji informatycznych. Poziom zdawalności weryfikował i weryfikuje programy szkoleniowe pod względem treści opracowanych materiałów szkoleniowych, liczby godzin, jak i doboru zakresu certyfikacji do odpowiednich grup docelowych. ECDL został uznany za wzorzec w kryterium dostępowym w odniesieniu do szkoleń z zakresu ICT (*Information and Communication Technologies*) dla projektów realizowanych w ramach PO KL, priorytet IX, poddziałanie 9.6.2.

¹⁸ System eECDL – dedykowany, egzaminacyjny system informatyczny, stworzony przez PTI do obsługi systemu certyfikacji ECDL w Polsce – w celu obsługi i kontroli procesów egzaminacyjnych, realizowanych w ramach poszczególnych certyfikatów. System eECDL jest platformą, na której spotykają się wszystkie podmioty biorące udział w procesach egzaminacyjnych: począwszy od kandydata i egzaminatora poprzez użytkowników organizacyjno-technicznych, na użytkownikach wspomagających oraz kontrolujących kończąc. Każdy z dziesięciu rodzajów kont posiada odpowiedni zestaw uprawnień dostępu do poszczególnych funkcji systemu, które umożliwiają mu prowadzenie działań zgodnych z pełnioną funkcją w ramach struktury związanej z certyfikacją w PTI.

Niektóre projekty w ramach PO KL, rozpoczęte w latach 2012–2014 – spośród ponad 750, w ramach których odbyła się (lub odbywa się dalej) certyfikacja ECDL, przedstawia tabela 7.1.

Tabela 7.1. Przykładowe projekty z certyfikacją ECDL, rozpoczęte w latach 2012–2014

Realizator projektu	Nazwa projektu (projektów)	Województwo	Liczba egzaminów
Dolnośląski Inkubator Przedsiębiorczości i Arbitrażu	Kształcenie w zakresie ICT – szansą rozwoju dorosłych osób z Dolnego Śląska	dolnośląskie	450 * ECDL Core
ATForum	Rozwój kapitału ludzkiego Aglomeracji Wałbrzyskiej poprzez wzrost kompetencji ITC jej mieszkańców	dolnośląskie	600 * ECDL Start 24 * ECDL Core
Trol Intermedia	ECDL Start dolnośląskich kadr	dolnośląskie	300 * ECDL Base
Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej ZETO	Lubelskie centrum umiejętności komputerowych – ECDL Core	lubelskie	336 * ECDL Core
NT Group Systemy Informatyczne	Nowoczesny samorząd – podnoszenie kompetencji komunikacyjnych i komputerowych pracowników jednostek samorządu terytorialnego województwa łódzkiego	łódzkie	400 * ECDL Start 400 * ECDL Core
Systema Nowy Sącz	Szkolenia komputerowe dla osób powyżej 50. roku życia	małopolskie	48 * ECDL Core 192 * ECDL Start
Wojewódzki Urząd Pracy Kraków	Doskonalenie zawodowe nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej	małopolskie	280 * ECDL Start
Miasto Stołeczne Warszawa Dzielnica Żoliborz	Specjaliści na światowym poziomie	mazowieckie	240 * ECDL Advanced 109 * ECDL EXPERT 60 * ECDL CAD
Towarzystwo Wiedzy Powszechnej Siedlce	Program rozwoju kluczowych kompetencji informatycznych	mazowieckie	420 * ECDL Core
Niepubliczny Ośrodek Kształcenia Ustawicznego EDUKACJA Radom	Komputerowe ABCadło	mazowieckie	600 * ECDL Core 300 * ECDL Start
Regionalne Centrum Rozwoju Edukacji	Edukacja ku przyszłości	opolskie	420 * EPP e-Nauczyciel
Ponadregionalne Konsorcjum Szkoleniowo-Egzaminacyjne Grajewo	Od laika do certyfikowanego użytkownika	podlaskie	500 * ECDL Core
J&C Group Gdynia	Certyfikat ECDL kluczem do społeczeństwa informacyjnego	pomorskie	480 * ECDL Start 240 * ECDL WebStarter
PPH Rarytas Malbork	Już potrafię – ECDL to proste	pomorskie	104 * ECDL Core 288 * ECDL Start
MSG Consulting Gdańsk	ECDL Start szansą na rynku pracy w woj. pomorskim	pomorskie	350 * ECDL Start
SqlMed Gdańsk	Na lepszy Start – ECDL Start dla pielęgniarzek/pielęgniarzy i położnych	pomorskie	450 * ECDL Start
ATForum	Komputer szansą dla osób 50+ Znam komputer na 5-dziesiąt plus	śląskie	600 * ECDL Start 264 * ECDL Core
Fundacja Domena Rozwoju	Nowe kwalifikacje – Twoja kariera	śląskie	165 * ECDL Start 15 * ECDL Core 10 * e-Citizen
Stowarzyszenie Gliwickiej Młodzieży SIGNUM Gliwice	Akademia ECDL – Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych Komputerowe prawo jazdy dla osób pracujących z województwa śląskiego	śląskie	380 * ECDL Core

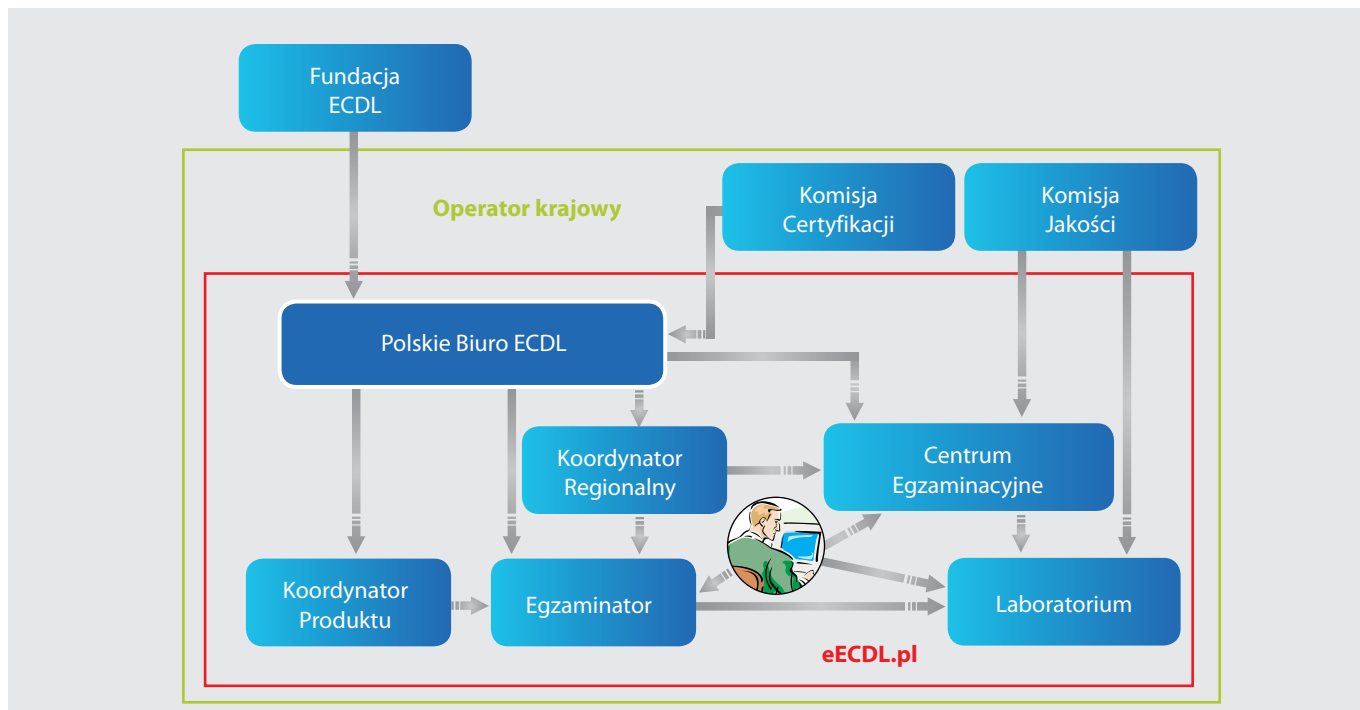
Regionalna Izba Przemysłowo-Handlowa Gliwice	Bez barier – szkolenia komputerowe dla bezrobotnych	śląskie	108 * ECDL Core 252 * ECDL Start
Szkoła Zarządzania Ostrowiec Świętokrzyski	Moja wiedza – mój sukces	świętokrzyskie	160 * ECDL Core
Wyższa Szkoła Handlowa Kielce	Kobiety aktywne cyfrowo Pozytywnie scyfrowani	świętokrzyskie	48 * ECDL Core 96 * ECDL Start 24 * ECDL Advanced 20 * ECDL CAD 24 * ECDL WebStarter 24 * ECDL Zarządzanie Projektami
Warmińsko-Mazurski ZDZ Olsztyn	Szerokie horyzonty z ECDL	warmińsko-mazurskie	70 * ECDL Core 140 * ECDL Start
Enterprise Investment Zarządzanie Ryzykiem	Przyjazny komputer :) Certyfikowane kompetencje ICT – Twój klucz do sukcesu Komputer i certyfikat ECDL – Twoja szansa na rynku	wielkopolskie	1000 * ECDL Core 1000 * ECDL Start
Centrum Kształcenia i Wychowania Ochotniczych Hufców Pracy Pleszew	Gwarancja dla młodzieży	wielkopolskie	562 * ECDL Start

Źródło: opracowanie własne.

7.2. System walidacji ECDL w Polsce

Ważnym elementem certyfikacji ECDL są transparentne procedury walidacji oraz system zapewnienia jakości, obejmujący zarówno zasady wewnętrzne, jak i zewnętrzny nadzór. System walidacji ECDL w Polsce został przedstawiony na rysunku 7.4.

Rysunek 7.4. Struktura systemu walidacji ECDL w Polsce



Źródło: opracowanie własne.

Fundacja ECDL w Dublinie, która zawiera umowy z reprezentującymi ją w poszczególnych krajach operatorami krajowymi, jest światowym organem certyfikującym w tym systemie. W Polsce jedynym operatorem krajowym jest Polskie Towarzystwo Informatyczne, które do realizacji procesu certyfikacji utworzyło Polskie Biuro ECDL (PB ECDL), kierowane przez ogólnopolskiego koordynatora ECDL. Nad jakością czuwa specjalnie powołana Komisja Jakości. Jako dodatkowe zabezpieczenie w systemie zapewniania jakości utworzono Komisję Certyfikacji, która nadzoruje całość procesu. Obie komisje – Komisja Jakości i Komisja Certyfikacji są niezależne od Polskiego Biura ECDL i podlegają – tak jak i Polskie Biuro ECDL – bezpośrednio Zarządowi PTI.

Dodatkowymi elementami systemu zapewniania jakości w przypadku PTI są:

- **Koordynatorzy Regionalni**, którzy sprawują nadzór nad licencjonowanymi egzaminatorami z danego regionu, prowadzą dla nich szkolenia i weryfikują efekty ich pracy przez wrywkową kontrolę plików egzaminacyjnych,
- **Koordynatorzy Produktu**, którzy nadzorują merytoryczną stronę każdego certyfikatu – poprawiają ewentualne błędy, aktualizują zestawy testów, szkolą koordynatorów regionalnych i egzaminatorów w zakresie „swoich” certyfikatów.

Polskie Biuro ECDL zawiera umowy z partnerami z całego kraju, którzy – jako centra egzaminacyjne ECDL – realizują egzaminy ECDL w swoich laboratoriach egzaminacyjnych ECDL. Zarówno centra egzaminacyjne, jak i ich laboratoria są weryfikowane pod względem spełniania warunków jakościowych przez Komisję Jakości. Wypełnianie warunków jakościowych, opisanych w standardach zapewniania jakości Fundacji ECDL i uzupełnionych o dodatkowe wymogi lokalne, sformułowane przez PB ECDL, sprawdzane jest przez Komisję Jakości, a przyznawana akredytacja danej jednostki jako centrum bądź laboratorium egzaminacyjnego zachowuje swoją ważność przez rok i musi być co roku odnawiana. Z centrami i laboratoriami egzaminacyjnymi związani są certyfikowani egzaminatorzy ECDL, którzy dla centrów obsługują egzaminy (przygotowują stanowiska komputerowe, uruchamiają system, pilnują zdających egzamin kandydatów), a następnie weryfikują odpowiedzi (w części zadań praktycznych, które – inaczej niż pytania testowe – nie są poddane automatycznej procedurze sprawdzającej). Przygotowaniem, wyszkoleniem i certyfikacją egzaminatorów zajmuje się Polskie Biuro ECDL, które zawiera z nimi umowę licencyjną. Ta jest odnawiana, gdy pojawiają się nowe wersje egzaminów (nowe sylabusy) lub nowe moduły. W razie naruszenia przez egzaminatora zasad ustalonych w umowie (szczególnie tych związanych z jakością procesu walidacji) PB ECDL może umowę wypowiedzieć w trybie natychmiastowym lub zawiesić na kilka miesięcy z poinformowaniem społeczności egzaminatorów (mamy kilka przypadków tego typu rocznie). Egzaminatorzy pozostają także pod opieką koordynatorów regionalnych, którzy poza udzielaniem wsparcia merytorycznego i technicznego zapewniają wrywkową kontrolę pracy egzaminatorów (weryfikacja plików egzaminacyjnych, przechowywanych centralnie przez 3 lata).

Testy mogą być prowadzone i sprawdzane jedynie przez licencjonowanych egzaminatorów ECDL. Działalność licencjonowanego egzaminatora musi cechować:

- **bezstronność:** żadne powody osobiste czy zależności biznesowe nie mogą wpływać na decyzje operatora krajowego o przyznaniu licencji egzaminatora,
- **etyka zawodowa:** wszystkie decyzje odnoszące się do certyfikacji ECDL muszą być uczciwe i prawe,
- **kompetencja techniczna:** czynności techniczne związane z certyfikacją ECDL muszą być wykonywane zgodnie z najlepszymi praktykami technicznymi,
- **dostępność:** dostęp do testów musi być zagwarantowany każdemu, bez żadnej dyskryminacji,
- **jawność:** reguły zdawania egzaminów i uzyskiwania certyfikatów (w tym zasady oceny testów) muszą być publicznie dostępne i znane wszystkim interesariuszom certyfikacji.

Licencjonowany egzaminator może pracować na rzecz innego centrum niż to, do którego jest przypisany, pod warunkiem potwierdzenia jego licencji przez PB ECDL.

W przypadku, gdy centrum egzaminacyjne prowadzi również działalność szkoleniową zgodną z ECDL, zapewnione są mechanizmy zapobiegające sytuacji, w której egzaminator nadzoruje kandydatów czy sprawdza ich testy dotyczące modułów, z których tych kandydatów wcześniej szkolił.

Każda osoba przystępująca do egzaminu prowadzonego przez PTI musi posiadać konto we wspomnianym wcześniej systemie eECDL. Zakładając konto, użytkownik rejestruje swoje dane w elektronicznym systemie egzaminacyjnym i wyraża zgodę na ich przetwarzanie w celach realizacji procesów certyfikacyjnych. Za pośrednictwem konta w systemie eECDL użytkownik ma możliwość planowania swojej ścieżki potwierdzania kompetencji, jak również wnoszenia opłat za te usługi, otrzymywania faktur lub potwierdzeń wpłaty, monitorowania wyników egzaminów, generowania potwierdzeń związanych z zaliczonymi egzaminami, śledzenia statystyk związanych z egzaminami innych użytkowników, jak również korzystania z wielu dodatkowych opcji systemu.

Przed stawieniem się na egzamin kandydat rejestruje się w systemie eECDL, wprowadza dane, dokonuje wpłaty, znajduje centrum i laboratorium, w którym chciałby zdawać egzamin, a także ustala jego dzień i godzinę. Egzaminu dopilnowuje przydzielony egzaminator, który weryfikuje też poprawność odpowiedzi. Kandydat może sprawdzić wynik egzaminu w systemie eECDL i zamówić certyfikat (jeśli zdał wszystkie egzaminy, niezbędne do jego otrzymania) z dostarczeniem w dogodnym dla siebie miejscu.

Trochę inaczej wygląda ta procedura dla realizatorów projektów, którzy rejestrują w systemie całe grupy kandydatów. Projekty, w ramach których realizowana jest usługa kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego, finansowane ze środków publicznych – są realizowane ze stawką VAT „zwolniony”, co musi być potwierdzone odpowiednią umową PTI z realizatorem projektu.

7.3. Zapewnianie jakości programów certyfikacji przez Fundację ECDL

Zapewnianie jakości jest bardzo ważnym zagadnieniem zarówno dla Fundacji ECDL, jak i operatorów krajowych, którzy wspólnie dbają o najwyższą jakość prowadzonych programów certyfikacji. W roku 2005 Fundacja ECDL wdrożyła system zarządzania jakością, bazujący na normie ISO 9001:2008. Podstawowym dokumentem Fundacji ECDL w tym zakresie są standardy zapewniania jakości (ECDL, 2013), opracowane pierwotnie w roku 1997, które obecnie istnieją już w wersji 6.0. Standardy stanowią ramę, która nie określa szczegółowo wszystkich procesów, ale tworzy możliwość definiowania przez operatorów krajowych własnych standardów, wpisujących się w tę ramę. Standardy opisują system zapewniania jakości, niezbędny do zachowania ciągłości i wzmocnienia globalnej integralności programów certyfikacji ECDL. Przestrzeganie tych standardów jest obowiązkowe i zastrzeżone w umowie licencyjnej, jaką z Fundacją ECDL podpisują operatorzy krajowi. To oni dbają o zapisy gwarantujące przestrzeganie tych standardów w umowach z centrami egzaminacyjnymi.

Podstawowe zasady określone w standardach zapewniania jakości obejmują następujące zapisy:

- Wszystkie kraje muszą stosować takie same standardy walidacji, nie może być kraju, w którym zdanie egzaminu uznane jest za łatwiejsze lub trudniejsze.
- Wszystkie centra egzaminacyjne muszą stosować standardy certyfikacji ECDL.
- Certyfikat ECDL wydany w jednym kraju jest ważny w każdym innym kraju.
- Karta EKUK wydana w jednym kraju musi być akceptowana w każdym innym kraju (kandydat może rozpocząć procedurę certyfikacyjną w jednym kraju, a kontynuować w innym).
- Certyfikaty wydane w jednym kraju muszą być wizualnie rozpoznawane w innych krajach.
- Wszystkie testy muszą bazować na autoryzowanych sylabusach ECDL.

Każdy z zestawów efektów uczenia się, jaki jest walidowany w ramach ECDL, podlega konkretnym wymogom, które muszą być spełnione, aby była możliwość wdrożenia go do systemu certyfikacji.

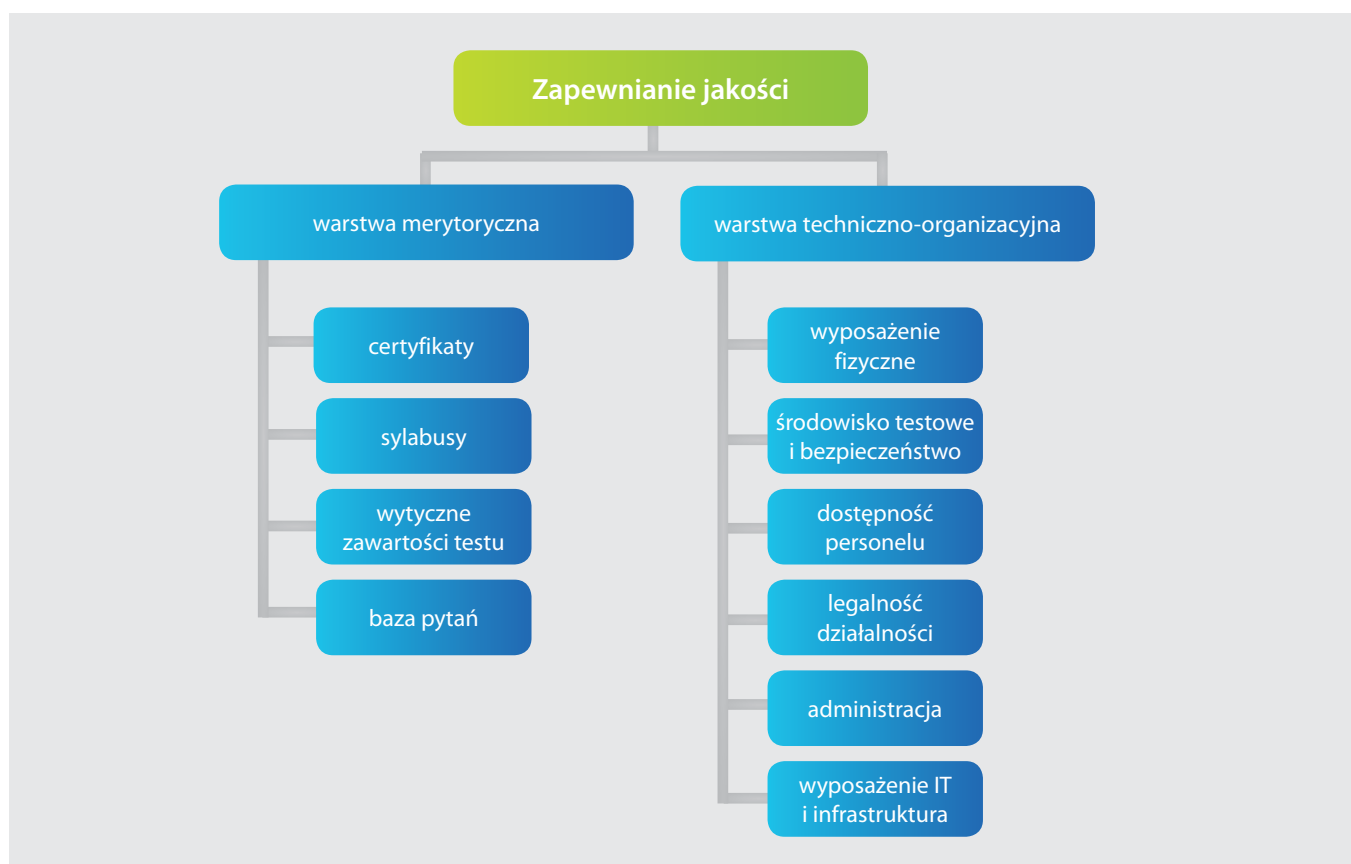
Wymogi definiowane są na dwóch poziomach:

- międzynarodowym (zewnętrzny nadzór Fundacji ECDL),
- narodowym (wewnętrzny nadzór operatora krajowego – w Polsce PTI).

Poziom międzynarodowy definiuje najważniejsze elementy związane z zapewnianiem jakości oraz jednolitości procesów walidacji i certyfikacji i musi być bezwzględnie stosowany przez wszystkich partnerów w poszczególnych państwach. Poziom narodowy zapewnia dodatkowe elementy związane z wprowadzeniem zmian dotyczących indywidualnych cech charakterystycznych i występujących w danym kraju. Dzięki zastosowaniu tej dwupoziomowej struktury certyfikacja spełnia ogólne wymagania zapewniania jakości, a dzięki indywidualizacji na poziomie narodowym zapewnia adekwatność procedur do certyfikowanych umiejętności. Wszystkie wymogi dotyczą dwóch najważniejszych warstw:

- **merytorycznej** – zakresu walidowanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych a także bazy testów i jej jakości oraz aktualności,
- **techniczno-organizacyjnej** – sposobu prowadzenia walidacji i certyfikacji oraz zapewnienia odpowiednich warunków procesu walidacji, przy jednoczesnym zachowaniu niejawności bazy testów.

Rysunek 7.5. Zapewnianie jakości programów ECDL



Źródło: opracowanie własne.

Wymogi dla **warstwy merytorycznej** są definiowane przez:

- **Certyfikaty** – podział pełnego zakresu certyfikowanej wiedzy informatycznej na poziomy oraz obszary przekładające się na konkretne specjalizacje, a tym samym duży wybór certyfikatów, pozwala na szybką identyfikację wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które mają zostać poddane walidacji po to, by potwierdzić posiadane kompetencje informatyczne. Przez wskazanie konkretnego certyfikatu definiowany jest zarówno obszar, jak i poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, co umożliwia łatwe dopasowanie do wymagań konkretnego stanowiska zawodowego. Dokumenty, o których mowa, dokładnie opisują każdy z certyfikatów, wskazując jednocześnie potencjalnych odbiorców, do których kierowany jest konkretny produkt.
- **Sylabusy** – dokumenty ogólnodostępne, dzięki którym można szczegółowo poznać zakres certyfikowanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Każdy z certyfikatów posiada swój sylabus, który określa: podział na poziomy czy moduły, wykorzystywane narzędzia (platformy), bazę pytań testowych, sposób i czas walidacji. Sylabusy są okresowo aktualizowane. Pozwala to na zapewnienie aktualności zakresu certyfikowanych umiejętności oraz posiadanej wiedzy, jak również zachowanie aktualności wykorzystywanego oprogramowania. Zmiany w sylabusach wynikają głównie z przemian społeczno-technologicznych, do których dostosowywane są pytania i zadania egzaminacyjne. Sylabusy do egzaminów są napisane językiem efektów kształcenia – stanowią wytyczne do tworzenia programu szkoleń dla instytucji oraz wskazówki do samokształcenia. Aktualne sylabusy do poszczególnych egzaminów są dostępne na stronach internetowych Fundacji ECDL: www.ecdl.org (po angielsku) lub ECDL Polska – ecdl.pl (np. <https://www.ecdl.pl/images/stories/pdf/profile/b1.pdf>) – oczywiście po polsku. W systemie eECDL można znaleźć przykładowe testy egzaminacyjne, które często są wykorzystywane jako pretesty w szkoleniach przez szkoły czy firmy szkolące.
- **Wytyczne** zawartości testu egzaminacyjnego – definiują minimalną zawartość pojedynczego testu w ramach certyfikatu. Fundacja ECDL opracowała listę kryteriów, jakie musi spełniać pojedynczy zestaw testowy. Chodzi głównie o utrzymanie jednolitego zakresu testowanych kompetencji w ramach każdego zestawu, wykorzystywanego podczas egzaminów w ramach tego samego produktu. Każdy test przed dopuszczeniem go do wykorzystania jest weryfikowany pod względem kompletności (odpowiedniej liczby pytań, wymaganych elementów, na których wykonywana jest praca, odpowiedniego układu i czytelności poleceń) oraz zakresu testowanej wiedzy (zawartości pytań dotyczących każdego z określonych dla danego certyfikatu aspektów, jakie mają zostać poddane ocenie).
- **Bazę pytań** – egzaminy prowadzone są przy użyciu aplikacji komputerowych, które przed każdym egzaminem pobierają pytania testowe z centralnej bazy danych. Dzięki zastosowaniu takiej technologii aktualizacja i akceptacja zestawu testowego powoduje natychmiastowe wdrożenie jego nowej wersji do każdego egzaminu, uruchomionego po akceptacji danej zmiany w bazie pytań.

Wymogi dla **obszaru techniczno-organizacyjnego** zostały również dokładnie zdefiniowane i opisane. W trakcie procedury akredytacji Komisja Jakości ocenia następujące elementy:

- **wyposażenie fizyczne**: ogólne dostosowanie do potrzeb certyfikacji i wygląd lokalu lub biura, wielkość sal egzaminacyjnych z komputerami, ułatwienia dla niepełnosprawnych;
- **środowisko testowe i bezpieczeństwo**: odległości między stanowiskami komputerowymi, oświetlenie, możliwość bezpiecznego składowania materiałów egzaminacyjnych i wyników;
- **wyposażenie IT i infrastrukturę**: dostępność sprzętu i oprogramowania do uruchomienia testów, zgodność zainstalowanego oprogramowania z posiadanymi licencjami, adekwatność procedur bezpieczeństwa (w tym backupowych – dodatkowych), spełnianie wymogów proceduralnych, związanych z ochroną danych osobowych;
- **dostępność odpowiedniego personelu**, w tym licencjonowanych egzaminatorów;
- **administrację**: adekwatną do wielkości placówki infrastrukturę administracyjną;
- **legalność** i zgodność profilu działalności z aktem założycielskim, uregulowaną sytuacją prawną.

7.4. Zasady działania centrum egzaminacyjnego

Zapewnianie jakości walidacji ECDL zostało zapisane także w wymaganiach (potwierdzonych umową) odnoszących się do działania centrum egzaminacyjnego:

- egzaminy mogą odbywać się jedynie w zaaprobowanych lokalizacjach (laboratoriach egzaminacyjnych),
- w każdej chwili operator krajowy lub Fundacja ECDL mają prawo wizytować centrum egzaminacyjne i jego laboratoria,
- testy są przeprowadzane zgodnie z procedurami testowymi fundacji,
- centrum musi przechowywać informacje o kandydacie w sposób bezpieczny,
- centrum musi zapewnić możliwość zdawania testów osobom, które posiadają kartę EKUK wydaną przez inne centrum,
- centrum musi współpracować z co najmniej dwoma licencjonowanymi egzaminatorami ECDL i jednym koordynatorem testów, a każda zmiana musi być zgłaszana operatorowi krajowemu,
- centrum musi przestrzegać standardów zapewniania jakości,
- certyfikat zaświadcający o akredytacji danego centrum egzaminacyjnego musi być umieszczony w widocznym miejscu.

Egzaminy ECDL odbywają się tylko w autoryzowanych laboratoriach komputerowych, w których zainstalowano i skonfigurowano odpowiednie oprogramowanie dostarczane przez Polskie Biuro ECDL. Laboratorium otrzymuje dostęp do informatycznego systemu egzaminacyjnego dla swojego pracownika, zwanego dalej administratorem laboratorium. Egzaminator, logując się do systemu, ma możliwość pobrania aplikacji egzaminacyjnej. Każda aplikacja po pierwszym uruchomieniu na stanowisku egzaminacyjnym musi zostać zarejestrowana w systemie egzaminacyjnym, następnie odblokowana do użytku przez administratora z poziomu konta w systemie. Dzięki takim zabezpieczeniom PB ECDL ma możliwość monitorowania liczby zarejestrowanych komputerów w laboratorium oraz zdalnego wprowadzania blokady możliwości egzaminowania w danym miejscu. Administrator za pomocą konta w systemie egzaminacyjnym może zarządzać komputerami tymczasowo lub stale, blokując lub odblokowując możliwość uruchamiania egzaminów. PB ECDL posiada pełną elektroniczną bazę autoryzowanych miejsc egzaminowania, wraz z informacjami o każdym egzaminie, jaki został w nich uruchomiony, jak również o planowanych testach. Może również zdalnie zarządzać dostępem do systemu każdego pojedynczego autoryzowanego stanowiska egzaminacyjnego.

Każdy certyfikat zaświadcający o posiadaniu określonej kwalifikacji powinien mieć określony próg kwalifikacyjny, poniżej którego dokument nie zostanie wydany – **w ECDL jest to 75 proc. poprawnych odpowiedzi.**

Certyfikacja ECDL jest przykładem dobrego, istniejącego od wielu lat rozwiązania. Komisja Europejska (Ferrari, 2012) przeanalizowała 15 europejskich ram zdobywania i walidacji kompetencji komputerowych (cyfrowych). Ze wszystkich rozwiązań tam wymienionych jedynie ECDL jest obecny w Polsce.

Według opublikowanego w roku 2014 raportu Komisji Europejskiej w roku 2015 ok. 90% stanowisk pracy w Unii Europejskiej będzie wymagało e-umiejętności (umiejętności komputerowych), przy czym stanowiska stricte informatyczne to zaledwie kilka procent – reszta to typowe we wszystkich organizacjach stanowiska pracy: księgowy, planista, asystentka, konsultant, referent, kierownik itp. Dziś trudno sobie wyobrazić ich pracę bez wsparcia komputera – przeglądarki internetowej, edytora tekstów, arkusza kalkulacyjnego, bazy danych, aplikacji do tworzenia prezentacji multimedialnych, edytora obrazów czy aplikacji specjalistycznych; technologia informatyczna jest wszechobecna. Z drugiej strony, według wspomnianego raportu w 2012 roku 47% ludności EU posiadała

zerowe lub niewielkie umiejętności komputerowe (w Polsce – 58%). Te liczby pokazują jak wielka jest przepaść między potrzebami i zasobami umiejętności komputerowych na rynku pracy.

Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych jest jedynym w Polsce tego typu dokumentem, potwierdzającym e-kompetencje, pozwalającym pracodawcy szybko i skutecznie znaleźć pracowników z rzeczywistymi e-umiejętnościami i upewnić się, że zatrudnieni już pracownicy, przeszkoleni na różnych kursach, takie e-umiejętności rzeczywiście posiadają. Dla jego posiadaczy zaś jest nie tylko dokumentem świadczącym o ich kompetencjach ale także dowodem realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie.

Bibliografia

ECDL Foundation Quality Assurance Standards Version 6.0. (2013). Dublin: ECDL Foundation. Dokument wewnętrzny, niepublikowany.

Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in practice: An analysis of frameworks.* European Commission, Joint Research Centre, Institute for Prospective Technological Studies. Strona internetowa: <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC68116.pdf> [dostęp: 27.01.2015].

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. (2012). *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013.* Wytyczne w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Strona internetowa: http://www.efs.gov.pl/wiadomosci/documents/wytyczne_wersjascalone_120612.pdf [dostęp: 29.04.2013].

Pulwarski, J. (2012, 2013). *Certyfikacja ECDL – potwierdzanie kompetencji komputerowych po europejsku.* Referaty wygłoszone na regionalnych konferencjach IBE pod tytułem „Krajowe ramy kwalifikacji – zmiana dla edukacji i rynku pracy” w Katowicach, Lublinie, Kielcach, Rzeszowie, Gdańsku i Łodzi. Strona internetowa: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/Aktualnosci/28_09_2012/jacek%20pulwarski_prezentacja.pdf [dostęp: 27.01.2015].

Pulwarski, J. (2013). *Jakość kwalifikacji – pytania, na które trzeba odpowiedzieć.* Referat wygłoszony na konferencji IBE w Warszawie w dniu 7.11.2013 roku. Strona internetowa: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=528 [dostęp: 27.01.2015].

Pulwarski, J. (2014, 2015). *Certyfikacja ECDL – dobre praktyki zapewniania jakości.* Referaty wygłoszone na małopolskich konferencjach z cyklu „Polska Rama Kwalifikacji – zmiana dla edukacji i rynku pracy” w Tarnowie, Olkuszu, Gorlicach, Krakowie i Bochni. Strona internetowa: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=268 [dostęp: 27.01.2015].

8. Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego – suma kompetencji, doświadczeń i możliwości

Bożena Piątek,
Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Olsztynie na przełomie 2006 i 2007 roku zrodził się pomysł utworzenia platformy, która umożliwi wymianę informacji, opinii i doświadczeń dotyczących usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na terenie województwa. Inicjatorami były osoby, które traktowały poradnictwo zawodowe jako proces wspierający uczenie się przez całe życie oraz umożliwiający uniknięcie wielu niepowodzeń na rynku pracy. Pomysł zintegrowania działań i skoncentrowania ich wokół poradnictwa zawodowego zrodził się z wyjątkowo trudnej sytuacji gospodarczej w regionie Warmii i Mazur oraz z wizji utworzenia sprawnie działającego partnerstwa w regionie tak bardzo dotkniętym bezrobociem.

8.1. Od pomysłu do realizacji

Idea partnerstwa zaczęła się formułować na początku 2007 roku. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie przeanalizował poradnictwo zawodowe prowadzone przez instytucje rynku pracy, placówki oświatowe oraz ośrodki rekonwersji kadr działające na Warmii i Mazurach. Analiza SWOT wskazała, że podobnie jak w całym kraju, brakuje jednolitego i spójnego systemu poradnictwa zawodowego, zapewniającego ciągłość procesu doradczego oraz gwarantującego udzielanie wsparcia wszystkim potrzebującym. Dzięki analizie zauważono jednak możliwości rozwoju tej usługi w regionie, w tym pełniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich i bazy informacji zawodowych. Na tej podstawie powstał dokument pod nazwą Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego (dostępny pod adresem www.doradca.up.gov.pl/pliki/pz1_1.pdf). Rozesłano go do około 100 instytucji realizujących poradnictwo zawodowe na terenie Warmii i Mazur, proponując przystąpienie do wojewódzkiej platformy współpracy praktyków poradnictwa zawodowego. W odpowiedzi otrzymano 57 wstępnych deklaracji przyłączenia się do inicjatywy. Tym sposobem Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie w 2007 roku stał się twórcą i koordynatorem pierwszego w kraju partnerstwa skupiającego wiele różnorodnych społeczności, które były zaangażowane w realizację zadań z obszaru poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

8.2. Początki partnerstwa

29 listopada 2007 roku podpisano Porozumienie w sprawie zawiązania Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego. Do paktu przystąpiło 57 instytucji z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, w tym wszystkie urzędy pracy, Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda OHP, Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty, uczelnie wyższe, ośrodki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Wojskowy Ośrodek Aktywizacji Zawodowej oraz instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i inne organizacje zajmujące się poradnictwem zawodowym. Uczestnicy platformy zobowiązali się współpracować w czterech dziedzinach:

- poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- szkoleń i rozwoju zawodowego,
- diagnostyki psychologicznej,
- promocji poradnictwa zawodowego.

Od razu powołano zespoły zadaniowe i wyznaczono im zadania (por. tabela 8.1.).

Tabela 8.1. Działalność zespołów zadaniowych powołanych w ramach Warmińsko-Mazurskiego Paktu na rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego

Zespół	Zakres działań
zespół do spraw szkoleń i rozwoju zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> ■ gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie informacji edukacyjno-zawodowej, ■ tworzenie, aktualizowanie i rozpowszechnianie baz danych wśród wszystkich partnerów paktu, ■ wymiana zasobów informacji między partnerami;
zespół do spraw informacji zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> ■ badanie potrzeb szkoleniowych oraz potencjału kompetencyjnego uczestników paktu, ■ opracowywanie propozycji szkoleń instruktażowych, warsztatów i programów szkoleń modułowych, ■ organizowanie szkoleń wewnętrznych przez wykorzystanie wzajemnego potencjału kadrowego i lokalowego, ■ poszukiwanie innych możliwości w zakresie doskonalenia warsztatu pracy doradców zawodowych;
zespół diagnostyczny (dla praktyków doradztwa oraz klientów)	<ul style="list-style-type: none"> ■ diagnozowanie potrzeb rynku pracy dotyczących zdobywania i podwyższania kwalifikacji, ■ diagnozowanie i aktualizowanie sytuacji dotyczącej posiadanych zasobów, metod, technik, narzędzi stosowanych w poradnictwie, ■ określanie prawnych uwarunkowań i możliwości wymiany narzędzi, metod i technik wykorzystywanych przez doradców zawodowych, ■ diagnozowanie potrzeb rynku pracy na temat kształtowania aktywnych postaw oraz umiejętności pożądaných przez pracodawców, ■ współdziałanie w zakresie harmonizowania ustawicznego kształcenia z potrzebami rynku pracy;
zespół do spraw koordynacji i promocji	<ul style="list-style-type: none"> ■ utworzenie platformy przepływu informacji oraz zapewnienie przepływu informacji między liderami zespołów, ■ czuwanie nad prawidłowością i terminowością zadań podejmowanych przez pozostałe zespoły zadaniowe, ■ koordynacja w zakresie sprawozdawczości z działań poszczególnych zespołów zadaniowych i osiągniętych efektów, ■ opracowanie jednolitej dokumentacji sprawozdawczej dotyczącej pracy poszczególnych zespołów, ■ podejmowanie ewentualnych działań interwencyjnych i mediacyjnych, ■ opracowywanie informacji na temat działań podejmowanych w ramach paktu i przekazywanie ich liderom pozostałych zespołów, ■ przedstawianie idei paktu oraz efektów osiągniętych przez poszczególne zespoły podczas konferencji i spotkań, ■ bieżące kontakty z mediami.

Członkami zespołów zostali doradcy zawodowi wytypowani do współpracy przez osoby zarządzające instytucjami, członkami partnerstwa. Funkcję liderów, inicjujących i koordynujących zadania zespołowe, przyjęli doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie i w Elblągu.

Pierwszy rok działalności paktu był skupiony na badaniach analitycznych i intensywnej pracy nad uruchomieniem internetowej bazy zasobów poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Wraz z poszukiwaniem technicznych i funkcjonalnych rozwiązań serwisu trwały prace doradców zawodowych nad uzupełnianiem jego zasobów. Doradcy opracowywali i gromadzili informacje niezbędne w procesie planowania kariery zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, w samozatrudnieniu oraz szeroko rozumianej mobilności zawodowej. Wszystkie instytucje opracowały pakiet informacji o formach udzielanej pomocy, realizowanych projektach i innych możliwościach wsparcia. Partnerstwo posługiwało się swoim logotypem, dysponowało materiałami promocyjnymi, w tym plakatami, ulotkami i broszurami.

Serwis internetowy Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego (www.doradca.up.gov.pl) został uruchomiony w drugiej połowie 2009 roku. Podzielono go na dwie części. Pierwsza (zakładki po lewej) jest dostępna dla wszystkich internautów i zawiera pełen zasób informacji niezbędnych w planowaniu kariery zawodowej, poszukiwaniu zatrudnienia, wyborze lub zmianie zawodu, zakładaniu działalności. Obok informacji na temat Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego oraz instytucji, które są w partnerstwie, można się dowiedzieć również, na czym polega poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, w jakiej formie są realizowane, gdzie można znaleźć doradców zawodowych (dane wszystkich instytucji w regionie), a także jakie są regulacje prawne, na podstawie których poradnictwo zawodowe jest realizowane. Można skorzystać z opracowań i analiz na temat regionalnego rynku pracy, analiz sytuacji w regionie w kontekście zawodów nadwyżkowych i deficytowych, a także z pełnej informacji o zawodach, kwalifikacjach, możliwościach kształcenia w województwie czy szkoleniach współfinansowanych ze środków publicznych. Osoby poszukujące zatrudnienia znajdą na stronie wiele wskazówek i informacji na temat metod aktywnego poszukiwania pracy, dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy z pracodawcą, zakładania działalności gospodarczej. W części ogólnodostępnej jedna zakładka jest poświęcona osobom niepełnosprawnym. Można w niej znaleźć informacje o: uprawnieniach dla pracujących osób niepełnosprawnych, możliwościach dofinansowania ich wynagrodzeń, wyposażenia stanowisk pracy, możliwościach podjęcia szkoleń. Ponadto umieszczono wykaz stowarzyszeń z terenu Warmii i Mazur działających na rzecz osób niepełnosprawnych oraz aktualne wykazy zakładów pracy chronionej. Internauci mogą przeczytać wiele artykułów napisanych przez doradców zawodowych, m.in.: *Przedmioty szkolne a kierunek studiów*, *Wyjść z cienia – aktywność osób starszych*, *Rodzina a wybór zawodu*, *Kryzys szansą na rozwój*, *Agroturystyka – elastyczny i bezpieczny model zatrudnienia*.

Drugą część portalu przeznaczono wyłącznie dla doradców zawodowych z instytucji, które przystąpiły do paktu, dlatego jest dostępna dopiero po zalogowaniu się użytkownika. Doradcy mogą się wymieniać doświadczeniami, informacjami, materiałami. Na portalu znajdują też informacje o spotkaniach zespołów, organizowanych wspólnie wydarzeniach, szkoleniach, projektach, także polecanych przez nich samych. W zakładce nazwanej „Podzielmy się” doradcy udostępniają swoje programy warsztatów, ćwiczeń i prezentacji. Mogą zapoznać się z wynikami badań prowadzonych na rzecz rozwoju poradnictwa w regionie oraz wspólnych projektów, np. raportu z badania stanu wiedzy na temat poradnictwa zawodowego na Warmii i Mazurach oraz na temat przedsiębiorczości. W tej części również zamieszczane są artykuły doradców zawodowych: *Rzecz o młotku, testach psychologicznych i zdrowym rozsądku*, *Deregulacja zawodu doradcy – jaka przyszłość nas czeka?*, *Jak zaciekawic pracodawcę?*, *Praca w życiu kobiet*, *Lepszy wróbel w garści*, *Popyt na przedsiębiorczość*. Doradcy zawodowi pobierają z serwisu opracowania i publikacje dotyczące metod i narzędzi stosowanych w poradnictwie. Mają też dostęp do wykazu organizacji pozarządowych działających na rzecz rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim oraz wykazu gabinetów psychologicznych, w których można wykonać badania pod kątem specyficznych wymagań zawodów. Na portalu zamieszczane są także filmy i reportaże ze wspólnie przeprowadzonych masowych wydarzeń. Ważną rolę w tej części odgrywa forum przeznaczone do bezpośredniej komunikacji między doradcami. Na stronie portalu rocznie loguje się ponad 10 000 osób.

8.3. Inicjatywy podejmowane przez partnerstwo w latach 2009–2010

Pierwszym wspólnie zorganizowanym wydarzeniem dla mieszkańców województwa był Ogólnopolski Tydzień Kariery (OTK). W jego przygotowanie włączyło się 38 instytucji paktu. W kolejnych latach organizowano kolejne edycje OTK. W 2010 roku uczestnicy Europejskich Targów Pracy i Kariery mogli skorzystać z indywidualnych konsultacji doradców EURES, doradców zawodowych, coachów, psychologów oraz prawników prawa pracy. Z uwagi na to, że wyniki badań przeprowadzonych w 2009 roku wykazały bardzo niski poziom wiedzy na temat poradnictwa zawodowego wśród

uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, w ramach OTK ogłoszono konkurs z nagrodami sprawdzający wiedzę o poradnictwie zawodowym. Do konkursu przystąpiło 1169 uczniów.

Dodatkowo na terenie wszystkich powiatów utworzono 28 zespołów, w których skład weszli doradcy zawodowi z urzędów pracy, struktur OHP, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz akademickich biur karier. Spotykali się oni w szkołach z młodzieżą, by mówić o poradnictwie zawodowym i pokazywać korzyści wynikające z niego dla uczniów. Takich spotkań odbyło się 137 na terenie 83 szkół Warmii i Mazur. W spotkaniach udział wzięło 5019 uczniów.

8.4. Europejskie Dni Promocji Przedsiębiorczości Młodych – wkład partnerstwa w polską prezydencję w Radzie Unii Europejskiej

W 2011 roku z inicjatywy WUP w Olsztynie instytucje paktu włączyły się w realizację programu Youth@Work, zainaugurowanego w Budapeszcie przez prezydencję węgierską w Radzie Unii Europejskiej i kontynuowanego przez polską. Celem programu było promowanie przedsiębiorczości wśród młodzieży oraz inspirowanie do podejmowania aktywności na rynku pracy. Zaplanowane na 12–21 października 2011 roku wydarzenia przyjęły nazwę Europejskich Dni Promocji Przedsiębiorczości Młodych (EDPPM)¹⁹. Zostały zainaugurowane międzynarodową konferencją pt. *Przedsiębiorczość – pomysł młodych na życie*, której celem było wypromowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży, a także przedstawienie dobrych krajowych i europejskich praktyk oraz przykładów tworzenia własnych przedsiębiorstw przez młodych ludzi. W konferencji udział wzięło 710 osób. Po spotkaniu odbyły się panele dyskusyjne: *Jak odnieść sukces?*, *Przedsiębiorczość i mobilność zawodowa*, *geograficzna na terenie Unii Europejskiej* oraz *Przedsiębiorczość akademicka*. Profesjonaliści opowiadali o szansach i możliwościach, jakie daje podejmowanie pracy na własny rachunek, o procedurach zakładania działalności gospodarczej za granicą oraz o możliwościach uzyskania wsparcia finansowego i pozafinansowego podczas zakładania i prowadzenia swojego biznesu. Zachęcali młodych do podejmowania wszelkiej aktywności społeczno-zawodowej. W tym samym czasie co panele dyskusyjne odbyły się Międzynarodowe Targi Pracy, Edukacji i Kariery, podczas których uczestnicy mogli skorzystać z kilkuset ofert pracy, stażu lub wolontariatu z kraju i zagranicy, w tym z: Danii, Holandii, Szwecji, Niemiec, Słowenii, Wielkiej Brytanii, Łotwy, Rumunii, Irlandii, Portugalii, Holandii oraz Węgier. Dużym zainteresowaniem cieszyły się stoiska specjalistów, przy których konsultacji i porad udzielali prawnicy prawa pracy, doradcy zawodowi, psychologowie i specjaliści do spraw rozwoju zawodowego. Doradztwa w zakresie zakładania działalności gospodarczej, jej rozliczania, a także finansowania udzielali eksperci między innymi z: Izby Skarbowej, banku, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, powiatowego urzędu pracy oraz z instytucji, agencji i fundacji wspierających przedsiębiorczość. Podczas targów został wyemitowany film przygotowany na zlecenie Komisji Europejskiej. Jego bohaterem był młody przedsiębiorca z Olsztyna, działający w branży jubilerskiej, certyfikowany rzeczoznawca diamentów, który opowiedział o tym, co skłoniło go do założenia własnej firmy, w jaki sposób i skąd pozyskał fundusze oraz jak pokonywał trudności i rozwijał działalność. Celem tego nagrania było zachęcenie młodych ludzi do zakładania własnej działalności gospodarczej i w ten sposób realizowania swoich pasji i ambicji zawodowych²⁰. Dla młodych uczestników EDPPM, szukających pomysłu na życie, zorganizowano warsztaty doradcze pod nazwą: *Czy nadają się na przedsiębiorcę*, prowadzone przez doradców zawodowych z partnerstwa. W warsztatach wzięła udział młodzież ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych Warmii i Mazur, studenci olsztyńskich uczelni wyższych oraz młodzi poszukujący pracy. W sumie na terenie szkół Warmii i Mazur odbyło się 177 warsztatów, w których udział wzięło 5610 młodych osób.

¹⁹ EDPPM zostały wpisane przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych w kalendarz oficjalnych spotkań i wydarzeń organizowanych w ramach polskiej Prezydencji w Radzie Unii Europejskiej; por. <http://pl2011.eu/content/europejskie-dni-promocji-przedsiębiorczosci-młodych-przedsiębiorczosc-pomysl-młodych-na-życie>

²⁰ Film w wersji polskiej i angielskiej oraz portrety młodych przedsiębiorców z innych krajów Unii Europejskiej można obejrzeć na portalu: <http://ec.europa.eu/social/youth@work>

W ramach EDPPM zorganizowano również konkurs wiedzy o przedsiębiorczości z nagrodami, który polegał na analizie tekstu źródłowego oraz udzieleniu poprawnych odpowiedzi na pytania zawarte w formularzu konkursowym. Tekst źródłowy zawierał opis sytuacji, w której młody człowiek zakłada działalność gospodarczą. Do udziału w konkursie zgłosiło się ponad 100 szkół z Warmii i Mazur, wielu uczestników samodzielnie wysłało swoje prace. Łącznie do konkursu przystąpiło 2734 uczniów. Ze wszystkich wydarzeń zorganizowanych przez instytucje Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego w ramach Europejskich Dni Promocji Przedsiębiorczości Młodych skorzystało 12 147 młodych osób.

8.5. Tydzień Solidarności Międzypokoleniowej na Warmii i Mazurach (2012) – udział partnerstwa w obchodach Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej

Tydzień Solidarności Międzypokoleniowej na Warmii i Mazurach (TSM) objął cykl wydarzeń zorganizowanych od 17 do 24 października 2012 roku, w których realizację włączyło się 56 instytucji paktu²¹. TSM został zainaugurowany w Olsztynie konferencją pt. *Aktywność w każdym wieku – tradycja i nowoczesność*. Jej celem było promowanie aktywności społeczno-zawodowej osób w każdym wieku oraz wspieranie postaw i zachowań prospołecznych i prozatrudnieniowych. Wystąpienia dotyczyły: mobilności młodzieży i możliwości zdobywania doświadczeń dzięki programom Unii Europejskiej, mentoringu i relacji uczeń – mistrz, aktywności uniwersytetów trzeciego wieku działających w regionie, działań służących solidarności i współpracy międzypokoleniowej oraz stereotypów na temat wieku. W konferencji wzięły udział 722 osoby. Po odczytach przeprowadzono dyskusje panelowe: *Wyzwania regionalnego rynku pracy, Mobilność edukacyjna, zawodowa i geograficzna, Młodzi i starsi dla starszych i młodych – wolontariat*. W ramach TSM w Olsztynie i Elblągu odbyły się Europejskie Targi Pracy, podczas których można było skorzystać z ponad 500 ofert pracy, w tym ofert z 17 krajów Unii Europejskiej/ Europejskiego Obszaru Gospodarczego z prawie 910 wolnymi miejscami pracy. Niezależnie od tego bezpośrednią rekrutację w trakcie targów prowadzili pracodawcy z Danii, Niemiec i Belgii, którzy przyjęli ponad 600 deklaracji podjęcia zatrudnienia. W większych miastach Warmii i Mazur odbyły się również warsztaty z doradcami EURES. Imprezom zorganizowanym podczas inauguracji TSM na Warmii i Mazurach towarzyszył quiz wiedzy o Unii Europejskiej z nagrodami.

Jeszcze innym ciekawym wydarzeniem była konferencja w Elblągu pt. *Aktywność zawodowa i społeczna sprawa wszystkich pokoleń*. Tematy wystąpień dotyczyły: wolontariatu międzypokoleniowego, problemu aktywności seniorów oraz roli uniwersytetów trzeciego wieku. Zostały też przedstawione dobre praktyki współpracy młodszych ze starszymi. Podobna konferencja pt. *Aktywność zawodowa w każdym wieku* odbyła się również w Elku. W ciągu Tygodnia Solidarności Międzypokoleniowej na terenie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz uniwersytetów i akademii trzeciego wieku województwa warmińsko-mazurskiego odbywały się warsztaty doradcze na temat: *Stereotypy i uprzedzenia na temat starości i młodości – jak z nimi walczyć?* Prowadzili je członkowie 17 zespołów doradców zawodowych z partnerstwa. W dniach 17–24 października 2012 roku odbyło się w sumie 139 warsztatów doradczych, w których udział wzięło 3233 młodych i starszych osób. W realizację wydarzeń w ramach Tygodnia Solidarności Międzypokoleniowej na Warmii i Mazurach zaangażowały się 42 instytucje i placówki Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego.

Oprócz opisanych przedsięwzięć zorganizowano ponad 70 innych wydarzeń. Były to głównie konferencje, targi pracy, wykłady, szkolenia, spotkania informacyjne, warsztaty, debaty, konkursy oraz dni otwarte. Ze wszystkich wydarzeń zorganizowanych przez instytucje Warmińsko-Mazurskiego

²¹ TSM został wpisany do kalendarium wydarzeń organizowanych przez kraje Unii Europejskiej w ramach obchodów Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej: <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=975&langId=en&mode=initDetail&initiativId=320&initLangId=en>

Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego w ramach Tygodnia Solidarności Międzypokoleniowej skorzystało 14 760 osób: młodzieży uczącej się, studiującej, poszukującej pracy oraz osób starszych, bezrobotnych, aktywnych i nieaktywnych zawodowo, słuchaczy uczelni trzeciego wieku.

8.6. Spotkania, szkolenia, warsztaty – wymiana doświadczeń i doskonalenie kompetencji

W ramach partnerstwa realizowany jest jeszcze jeden ważny cel platformy współpracy – doskonalenie warsztatu pracy doradcy zawodowego. Doradcy zawodowi z różnorodnych instytucji uczą się od siebie nawzajem nowych umiejętności, metod poradnictwa zawodowego, różnych form pracy z klientem oraz zdobywają nową wiedzę. Począwszy od roku 2008, każdy z zespołów zadaniowych spotyka się regularnie średnio 4 razy w roku. Dzięki temu, że spotkania organizowane są w różnych miastach i instytucjach, doradcy zawodowi mogą poznać bliżej inne placówki, zadania przez nie realizowane oraz specyfikę pracy z różnymi klientami. Do tej pory spotykano się między innymi na terenie: Aresztu Śledczego w Olsztynie, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Placówki Kształcenia Praktycznego w Elblągu. W ramach szkoleń, organizowanych przez partnerstwo i dla partnerstwa, doradcy zawodowi skorzystali z następujących zajęć: „Doskonalenie umiejętności trenerskich”, „Nowe kompetencje doradcy zawodowego w kontekście zmian w kształceniu zawodowym”, „Polska rama kwalifikacji zawodowych”, „Coaching w pracy doradcy zawodowego”. Zaletą takich wewnętrznych szkoleń oprócz możliwości zdobycia nowych kompetencji jest brak kosztów związanych z udziałem. Zwykle warsztaty odbywają się na terenie instytucji paktu, a kadrami szkoleniową są doradcy zawodowi z partnerstwa. W najbliższym czasie planowane są szkolenia z zakresu metod doradztwa zawodowego dla osób młodych organizowane przez doradców mających doświadczenie w tym zakresie.

8.7. Działania partnerstwa w latach 2013–2014

W roku 2013 partnerstwo Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego włączyło się w obchody „Europejskiego Roku Obywateli”, ogłoszonego przez Radę Unii Europejskiej w celu pobudzenia debaty na temat praw, jakie przysługują obywatelom Unii Europejskiej. Pod nazwą Tydzień Obywateli Europy na Warmii i Mazurach w dniach 14–18 października 2013 roku miało miejsce wiele wydarzeń w województwie, których celem było zwiększenie świadomości i wiedzy na temat praw i obowiązków wynikających z obywatelstwa Unii, w szczególności zaś prawa do swobodnego przemieszczania się, przebywania i podejmowania pracy i nauki na terytorium Unii i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. W ciągu tygodnia na terenie wszystkich miast i powiatów Warmii i Mazur mieszkańcy mogli wziąć udział w licznych inicjatywach, m.in.:

- konferencjach: „Europejski rynek pracy – szanse i zagrożenia”, „Polak Obywatel Europy”, „Między edukacją a rynkiem pracy – dialog partnerów rynku pracy”, „Europa da się lubić – możliwości podjęcia zatrudnienia w UE”;
- targach pracy, edukacji i kariery;
- warsztatach: „Jak wypełnić Europass?”, „Moje wejście na rynek pracy”, „Praca z EURESEM w krajach UE/EOG”, „Jak być mobilnym na europejskim rynku pracy”, „Odkryty talent drogą do sukcesu”, „Ja i mój genialny umysł”;
- konkursie wiedzy o prawach obywateli Unii.

Ze wszystkich wydarzeń zorganizowanych przez instytucje Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego w ramach Tygodnia Obywateli Europy na Warmii i Mazurach skorzystało 10 367 osób.

W roku 2014, gdy weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. poz. 589), wprowadzono wiele nowych instrumentów i form wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, szczególnie ludzi młodych, kończących naukę, przedsiębiorców

oraz rodziców powracających na rynek pracy. Instytucje paktu z zaangażowaniem włączyły się w inicjatywę Dni Informacyjnych na Warmii i Mazurach pod nazwą „Nowe formy wsparcia dla młodych i przedsiębiorców”. Była to akcja informacyjno-promocyjna, podczas której w całym województwie warmińsko-mazurskim w okresie 15–24 października 2014 roku zorganizowano wiele wydarzeń, służących głównie upowszechnieniu informacji na temat form wsparcia, aktywności oraz zatrudnienia ludzi młodych do 30. roku życia oraz osób powyżej 50. roku życia. W przebieg Dni Informacyjnych na Warmii i Mazurach włączyły się w sumie 74 instytucje, które zorganizowały 161 różnorodnych wydarzeń na terenie wszystkich powiatów województwa. Uczestnicy mieli do wyboru szereg konferencji, seminariów, targów pracy, szkoleń, spotkań informacyjnych, zajęć warsztatowych, zajęć edukacyjnych, warsztatów metodycznych, porad i konsultacji, spotkań z przedstawicielami biznesu, paneli dyskusyjnych, prezentacji, prelekcji, konkursów wiedzy, konkursów plastycznych oraz dni otwartych różnych instytucji. Ze wszystkich wydarzeń zorganizowanych przez instytucje Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego w ramach Dni Informacyjnych na Warmii i Mazurach skorzystało 10 531 osób.

Chociaż Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego jest dobrowolnym partnerstwem niezależnych od siebie instytucji i organizacji, to działa spójnie, prężnie i twórczo. W ciągu siedmiu lat funkcjonowania partnerstwa wypracowano wysokie standardy poradnictwa zawodowego świadczonego na Warmii i Mazurach, dzięki którym ponad 70 000 mieszkańców regionu skorzystało z wielu ciekawych wydarzeń. Znakiem tego, że działania partnerstwa podążają za potrzebami mieszkańców i są widoczne w środowisku, jest fakt, że dołączają do niego kolejne instytucje. Dla doradców oznacza to zdobywanie nowej wiedzy i doskonalenie warsztatu pracy, a dla partnerstwa – kolejne ciekawe inicjatywy do zrealizowania w przyszłości.

Bibliografia

Film prezentujący młodego przedsiębiorcę z regionu, zrealizowany na zlecenie Komisji Europejskiej: <http://ec.europa.eu/social/youth@work> [dostęp: 26.01.2015].

Piątek, B. (2012). *Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego – udało się osiągnąć coś, co innym wydawało się niemożliwe*. Olsztyn: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Serwis internetowy Komisji Europejskiej (kalendarium wydarzeń z Tygodniem Solidarności Międzypokoleniowej na Warmii i Mazurach): <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=975&langId=en&mode=initDetail&initiativId=320&initLangId=en> [dostęp: 26.01.2015].

Serwis internetowy Warmińsko-Mazurskiego Paktu na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego: www.doradca.up.gov.pl

Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 598).

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie (2007). *Warmińsko-Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego*. Strona internetowa: www.doradca.up.gov.pl/pliki/pz1_1.pdf [dostęp: 26.01.2015].

9. Doświadczenia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach w zakresie certyfikowania procesów i efektów kształcenia

*Halina Kasznia,
Zakład Doskonalenia
Zawodowego
w Katowicach*

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach (ZDZ Katowice) od ponad 85 lat pomaga zdobywać kwalifikacje. Jako pierwsza firma edukacyjna w Polsce już w roku 2000 uzyskał certyfikat zarządzania jakością w obszarze kształcenia – ISO 9001, a w roku 2012 – certyfikat ISO 29990 w zakresie kształcenia w systemie szkolnym oraz kształcenia i doskonalenia zawodowego w systemie kursowym wraz z projektowaniem usługi.

Zakład zajmuje się edukacją formalną, nieformalną i pozaformalną. W prowadzonych kursach wykorzystuje ponad 300 programów kształcenia, a w systemie szkolnym prowadzi naukę w ponad 70 szkołach na wszystkich szczeblach edukacji: w gimnazjum, w szkole zasadniczej, średniej i wyższej. Zakład jest również założycielem Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania im. gen. Jerzego Ziętka, która z powodzeniem funkcjonuje na rynku od ponad 20 lat. Instytucja świadczy też usługi pośrednictwa pracy i potwierdza zdobyte wcześniej kwalifikacje, a do 31 grudnia 2012 roku także potwierdzała kwalifikacje zawodowe w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

W zakresie edukacji nieformalnej w zakładzie są prowadzone działania mające na celu rozwój osobisty uczniów. Przy szkołach tworzy się grupy nieformalne rozwijające talenty w zakresie multimedialności, dziennikarstwa, fotografii, tańca. Nacisk kładziony jest również na działania w ramach wolontariatu. Zainteresowaniem cieszą się na przykład zespoły folklorystyczne i militarne.

Dbając o wysoką jakość kształcenia, zakład poddaje ten proces i osiągnięte efekty ciągłemu monitoringowi. Wszystkie formy kształcenia i certyfikowania są w nim objęte procedurami zapewniającymi ich jakość. Procedury ISO 9001 i 29990 normują zarządzanie procesem kształcenia, jego przebieg, monitoring efektów pośrednich i efektów końcowych oraz proces certyfikacji umiejętności zawodowych. Wśród ponad 300 kursów prowadzonych w ZDZ znaczące miejsce posiadają kursy monitorowane i certyfikowane przez kuratorów oświaty, TÜV SÜD, Urząd Regulacji Energetyki, Instytut Spawalnictwa i inne.

9.1. Certyfikacja zewnętrzna w ZDZ Katowice na przykładzie kursów i systemu szkolnego

Przy certyfikacji kursów zakład wykorzystuje programy własne i zatwierdzone przez instytucje zewnętrzne. Kursy prowadzone zgodnie z unormowaniami prawnymi i branżowymi są monitorowane przez różne jednostki, np. przez kuratora oświaty (kursy kwalifikacyjne dające uprawnienia pedagogiczne oraz inne). Ośrodki zakładu i ponad 150 prowadzonych przez nie kursów uzyskało zaś akredytację kuratorów oświaty w Katowicach, Krakowie, Opolu i Łodzi. Ponadto kursy prowadzone przez ZDZ Katowice monitorowane są przez: Instytut Spawalnictwa (IS) i Urząd Dozoru Technicznego (kursy spawania), Urząd Regulacji Energetyki (kursy energetyczne, operatorów zbiorników ciśnieniowych itp.), Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego (kursy operatorów maszyn i sprzętu budowlanego oraz operatorów urządzeń), Urząd Marszałkowski (kursy przewozów towarów niebezpiecznych ADR), Wojewódzki Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa (kursy z zakresu ochrony roślin), Polskie Towarzystwo Informatyczne (komputerowe prawo jazdy – ECDL), Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych (kursy dla pielęgniarek), Urząd Wojewódzki (kursy kwalifikacyjne dla kierowców zawodowych), Urząd Dozoru Technicznego i Transportowy Dozór Techniczny (kursy operatorów maszyn i urządzeń). Dodatkowo, zgodnie z umową zawartą

między zakładem a TÜV SÜD – uznaną instytucją działającą w obszarze dozoru i audytu – monitorowanych i certyfikowanych jest wiele kursów, których ukończenie daje słuchaczom możliwość uzyskania dodatkowego certyfikatu wystawionego przez TÜV SÜD. Umowa z TÜV SÜD Polska Sp. z o.o. obejmuje poddanie monitoringowi około 100 kursów, m.in. w specjalnościach z zakresu: usług i rzemiosła (np. kosmetyczka, kucharz, fryzjer, florysta), budownictwa, handlu, administracji, obsługi urządzeń dźwignicowych, spawalnictwa (wszystkie metody spawania), transportu, instalatorstwa, energetyki, spawalnictwa i obróbki skrawaniem (np. obsługa i programowanie obrabiarek sterowanych numerycznie – CNC), informatyki, języków obcych, transportu oraz obsługi maszyn do robót ziemnych, budowlanych i drogowych.

Innego rodzaju certyfikacji podlega kształcenie w systemie szkolnym. Zakład prowadzi szkoły niepubliczne z uprawnieniami szkoły publicznej. Warunkiem uzyskania uprawnień jest spełnienie wymagań określonych w ustawie o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256, poz. 2572, ze zm.), tj.:

- prowadzenie kształcenia na podstawie programu kształcenia ogólnego, a w przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe – również na podstawie programowej kształcenia w zawodach,
- realizowanie zajęć w cyklu nie krótszym i wymiarze nie niższym niż łączny wymiar obowiązkowych zajęć określony w odpowiednich ramowych planach nauczania,
- prowadzenie dokumentacji przebiegu nauczania ustalonej dla szkół publicznych,
- kształcenie w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
- zatrudnianie kadry spełniającej wymagania, jakie stawia się nauczycielom w szkołach publicznych, stosowanie zasad klasyfikowania i oceniania obowiązujących w szkołach publicznych.

Zakład, utrzymując wewnętrzny nadzór, monitoruje spełnianie powyższych zasad i prawidłowość procesu kształcenia.

9.2. Kwalifikacje certyfikowane przez ZDZ Katowice

Certyfikacja wiedzy, umiejętności i kompetencji polega na potwierdzeniu nabytych umiejętności i kompetencji przez komisje resortowe lub państwowe. W ZDZ można uzyskać kwalifikacje z zakresu spawalnictwa, dozoru i eksploatacji urządzeń i sieci energetycznych. Odbywa się to przed działającymi przy zakładzie komisją spawalniczą, powołaną przez Instytut Spawalnictwa, i komisją kwalifikacyjną, powołaną przez Urząd Regulacji Energetyki.

Ponadto, do grudnia 2012 roku można było potwierdzić kompetencje w zawodach: sprzedawcy, murarza, fryzjera i kucharza małej gastronomii w ramach państwowych komisji egzaminacyjnych (PKE) powołanych w zakładzie przez kuratora oświaty. 31 grudnia 2012 roku w związku z modernizacją systemu edukacji²² komisje te zakończyły swoją działalność.

Oddziałowa Komisja Spawalnicza (OKS) działająca przy ZDZ Katowice prowadzi merytoryczny nadzór nad kształceniem spawaczy w zakładzie. Do jej szczegółowych zadań należy m.in. przeprowadzanie egzaminów po kursach spawania oraz weryfikacja uprawnień spawalniczych. Egzaminatorzy mają licencje egzaminatorów nadane przez Instytut Spawalnictwa w Gliwicach. Na podstawie egzaminów potwierdza się zdobyte umiejętności wpisem w książce spawacza i świadectwem kwalifikacyjnym spawacza wystawionym wspólnie z Instytutem Spawalnictwa w języku polskim i w wersji obcojęzycznej angielskiej lub niemieckiej.

Komisja Kwalifikacyjna powołana w zakładzie przez prezesa Urzędu Regulacji Energetyki (URE) w Warszawie sprawdza i potwierdza kwalifikacje na stanowiskach dozoru lub eksploatacji sieci

²² Por. Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 205, poz. 1206).

i urządzeń energetycznych. Nadaje uprawnienia w zakresie: obsługi, konserwacji, remontu, montażu i czynności kontrolno-pomiarowych, sieci, instalacji i urządzeń elektroenergetycznych (elektrycznych, ciepłych i gazowych). Egzamin, zgodnie z przepisami, prowadzony jest w formie ustnej, a w skład komisji egzaminacyjnej powoływani są uprawnieni specjaliści z zakresu energetyki. W wyniku pozytywnie zdanego egzaminu słuchacze otrzymują odpowiednie świadectwo kwalifikacyjne (ważne przez 5 lat), uprawniające do wykonywania określonych prac.

Procedury wewnętrzne zapewniają wysoką jakość wyposażenia bazy ośrodka egzaminacyjnego, wykwalifikowaną kadrę egzaminatorów, weryfikowany i utajniony bank pytań. Precyzyjnie opisują warunki przystąpienia do egzaminu, jego przebieg, warunki zaliczenia i ustalenia wyniku końcowego, tok pracy komisji egzaminacyjnej oraz archiwizację zapisu przebiegu egzaminu.

9.3. Certyfikacja kwalifikacji zdobytych w ZDZ Katowice

Zgodnie z systemem zapewniania jakości w zakładzie stosowany jest system organizacji kształcenia, wewnętrznego oceniania jego efektów i certyfikowania zdobytych umiejętności, kompetencji i wiedzy.

Poprawny przebieg wszystkich procesów monitoruje wewnętrzny nadzór oraz wewnętrzni i zewnętrzni audytorzy systemu.

Umiejętności nabyte w ramach kształcenia na kursach sprawdzane są wewnętrznymi egzaminami i w zależności od rodzaju kursu potwierdzane przez ZDZ oraz zewnętrznych partnerów, np. TÜV SÜD w trakcie prowadzonych audytów.

Umiejętności dodatkowe – wykraczające poza program kształcenia szkolnego – nabyte przez uczniów szkół zakładu są certyfikowane wspólnie przez zakład i jego partnerów. Partnerzy uczestniczący w potwierdzaniu kwalifikacji są przedstawicielami instytucji i przedsiębiorców, z którymi zakład nawiązał porozumienia w celu kształcenia. Na ich mocy uczniowie odbywają dodatkowe praktyki zawodowe. Sprawdzone partnerami zakładu są: Szkoła Policji w Katowicach, Górnośląskie Towarzystwo Lotnicze (GTL), Aeroklub Śląski, firmy budowlane, Katowicki Holding Węglowy, zakłady fryzjerskie, gastronomiczne i inne. Certyfikowanie nowych umiejętności poprzedzone jest przeprowadzeniem szkolenia zawodowego u pracodawcy – partnera zakładu. Czas trwania takiego szkolenia jest uzależniony od stanowiska pracy, na którym odbywa się praktyka. Każde szkolenie obejmuje część związaną z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz część poświęconą szkoleniu stanowiskowemu. Organizacja i przeprowadzenie dodatkowych praktyk odbywa się według ustalonych etapów:

- opracowanie wspólnego programu praktyk,
- przeprowadzenie naboru kandydatów na praktyki,
- realizacja praktyk pod nadzorem ewaluatora – opiekuna praktyk,
- weryfikacja zdobytych umiejętności – ustalenie stopnia realizacji założonych celów, wydanie certyfikatów.

Dodatkowe praktyki są realizowane w zależności od potrzeb i możliwości partnerów i uczniów co najmniej przez okres jednego tygodnia.

Inną formą zdobywania dodatkowych umiejętności zawodowych jest realizacja zagranicznych praktyk zawodowych. W roku szkolnym 2012/2013 ponad 150 uczniów szkół zakładu uczestniczyło w zagranicznych praktykach w ramach programu Leonardo da Vinci. W roku 2013 w ramach programu Lifelong Learning Programme zakład wysłał na praktyki prawie 500 uczniów i absolwentów. Zagraniczne praktyki zawodowe trwają od 3 do 4 tygodni i są realizowane w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Niemczech i we Włoszech według wzorów stosowanych we współpracy z polskimi partnerami. Młodzież zdobywa

tam doświadczenie pracy w środowisku interkulturowym i nawiązuje międzynarodowe znajomości. Po powrocie do Polski zauważa się zmiany w zaangażowaniu uczniów w naukę, zwłaszcza języków obcych i zawodu. Uczniowie stają się aktywniejsi w działaniach społecznych na rzecz środowiska, a zwłaszcza w pracach samorządu szkolnego. Chętnie przystępują do realizacji różnych projektów i z mniejszą obawą (lub wręcz z zadowoleniem) myślą o swojej mobilności na polskim rynku pracy.

W celu zapewnienia jakości praktyk i prawidłowej certyfikacji szkoła i polski pracodawca, u którego prowadzona jest praktyczna nauka zawodu uczniów, ustalają wstępny program praktyk, który następnie za pośrednictwem instytucji pośredniczącej konsultowany jest z pracodawcą za granicą.

Zakład zawiera porozumienie z zagranicznym partnerem praktyk o miejscu praktyk, ich zakresie, realizacji, ewaluacji, ocenianiu oraz sposobie rekrutacji uczniów, w tym opisie warunków, jakie muszą spełnić przyszli praktykanci.

Nabór kandydatów prowadzony jest także według ustalonych zasad, które są upowszechniane wśród osób zainteresowanych odbyciem praktyk. O zakwalifikowaniu uczestnika na wyjazd decyduje komisja, w skład której wchodzi: koordynator projektu, nauczyciel praktycznej nauki zawodu i dyrektor szkoły. Decydujący głos w pracach komisji należy do dyrektora szkoły – jako osoby odpowiedzialnej za cały proces kształcenia prowadzony w szkole. Kandydat na wyjazd musi złożyć wymagane dokumenty i wykazać się zaangażowaniem oraz zainteresowaniem zdobywania nowych doświadczeń zawodowych, społecznych i obywatelskich. Na etapie składania aplikacji na staż uczeń przygotowuje swoje certyfikaty językowe – Europass językowy i Europass CV. Działania te są realizowane z pomocą nauczycieli, którzy przygotowują uczniów językowo i pedagogicznie, oraz koordynatora, który wspomaga kandydatów w odnalezieniu odpowiednich programów komputerowych i wzorów dokumentów, dyskutuje z uczniami, wskazuje, co jest istotne w zawartości dokumentów. Po powrocie z praktyki uczniowie uzupełniają oba certyfikaty o nowe informacje dotyczące ich rozwoju i zdobytego doświadczenia zawodowego. O Europass, potwierdzający zdobyte doświadczenie zawodowe, występuje ZDZ w Katowicach po uzyskaniu opinii pracodawców zagranicznych i zebranych informacji o stopniu realizacji celów projektu.

Dodatkowo, po powrocie praktykantów do kraju następuje weryfikacja zdobytych umiejętności. Komisja, która prowadziła nabór uczniów na wyjazd na praktyki, w składzie poszerzonym o przedstawiciela pracodawców, określa formę sprawdzenia poziomu zdobytych umiejętności. Wybiera jedną z trzech stosowanych obecnie w zakładzie form, tj.: konkurs, prezentację lub egzamin u pracodawcy.

Najczęściej – o ile to możliwe – pozostaje konkurs lub prezentacja. Obie te formy umożliwiają, oprócz sprawdzenia umiejętności, upowszechnienie zdobytego doświadczenia. Po weryfikacji umiejętności zawodowych ZDZ Katowice i polski pracodawca wystawiają praktykantom certyfikat.

Innym sposobem potwierdzania zdobytych umiejętności jest wypracowana forma egzaminu – obrona pracy dyplomowej. Słuchacze zdobywający w szkołach ZDZ Katowice wykształcenie w zawodzie technika górnictwa podziemnego uzyskują dodatkową wiedzę z zakresu mechanicznej przeróbki węgla. Przygotowują pracę z tej dziedziny i prezentują ją przed komisją egzaminacyjną, w której skład wchodzi przedstawiciel Katowickiego Holdingu Węglowego. Dyplom podpisany przez przedstawiciela holdingu i ZDZ daje potwierdzenie zdobytych umiejętności.

Procedury stosowane w zakładzie w celach potwierdzania i certyfikowania kwalifikacji zapewniają obiektywność oceny, profesjonalność i wysoką jakość wydanych dyplomów, zaświadczeń i certyfikatów. Współpraca z partnerami gospodarczymi: firmami i zakładami pracy, jednostkami certyfikującymi (TÜV SÜD) zapewnia uznawalność wydanych certyfikatów w kraju w danej branży (w obrębie zaangażowanych partnerów) oraz w Europie.

Bibliografia

Kasznia, H. (26.10.2012). *Certyfikacja w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Katowicach*. Prezentacja wygłoszona na konferencji IBE w Katowicach. Strona internetowa: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/konf_regionalne/Katowice_2014/Halina_Kasznia_prezentacja_Katowice.pdf [dostęp: 20.12.2014].

Strona internetowa Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach: www.zdz.katowice.pl

Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256, poz. 2572, ze zm.).

Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 205, poz. 1206).

W drodze do Polskiej Ramy Kwalifikacji. Dobre praktyki w systemie kwalifikacji

Jak wygląda system kształcenia zawodowego po wprowadzeniu zmian w 2012 roku? Co proponują przedstawiciele bankowości, a co fitnessu w celu uporządkowania swoich kwalifikacji? Jak przedstawia się system certyfikacji w księgowości czy rzemiośle, a jakie rozwiązania stosuje się w branży informatycznej lub językowej? Czy działalność związana z podnoszeniem kwalifikacji cieszy się popularnością w różnych regionach?

W publikacji znajdziemy nie tylko odpowiedzi na te pytania, lecz także interesujące przykłady potwierdzania kompetencji oraz współpracy przedstawicieli edukacji i rynku pracy. Wszystkie zebrane praktyki były omawiane w czasie debaty społecznej i konferencji regionalnych przeprowadzanych przez Instytut Badań Edukacyjnych. Stanowiły bowiem inspirację przy opracowywaniu Polskiej Ramy Kwalifikacji, czyli nowego podejścia do różnych sposobów zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, spójnego i zrozumiałego dla różnych branż.

Instytut Badań Edukacyjnych

Głównym zadaniem Instytutu jest prowadzenie badań, analiz i prac przydatnych w rozwoju polityki i praktyki edukacyjnej.

Instytut zatrudnia ponad 150 badaczy zajmujących się edukacją – pedagogów, socjologów, psychologów, ekonomistów, politologów i przedstawicieli innych dyscyplin naukowych – wybitnych specjalistów w swoich dziedzinach, o różnych doświadczeniach zawodowych, które obejmują, oprócz badań naukowych, także pracę dydaktyczną, doświadczenie w administracji publicznej czy działalność w organizacjach pozarządowych.

Instytut w Polsce uczestniczy w realizacji międzynarodowych projektów badawczych (w tym PIAAC, PISA, TALIS, ESLC, SHARE, TIMSS i PIRLS) oraz projektów systemowych współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

www.ibe.edu.pl