

# ■ Kwalifikacje przyszłości

A stylized white graphic of a person with arms raised, set against a blue background with a subtle pattern of the European Union flag. The figure is composed of simple, flowing lines.

*kwalifikacje  
po europejsku*



**Poznaj nowy sposób porządkowania kwalifikacji i nowe możliwości ich zdobywania. Dowiedz się, jak branże, takie jak IT czy telekomunikacja, będą poszukiwały nowych pracowników. Sprawdź, jak będą opisywały swoje kwalifikacje.**

Kraje Unii Europejskiej wspólnie budują nowoczesny system kwalifikacji. Kwalifikacja to po prostu dokument, który oznacza, że ktoś, zdając egzamin lub np. tworząc portfolio, udowodnił, co wie, potrafi i jak umie się zachować w rozmaitych sytuacjach, głównie zawodowych. Każdy kraj unijny buduje swoją ramę kwalifikacji. Można ją porównać do szafy z szufladami, do której wkładamy swoje świadectwa. Każda szuflada to inny poziom kwalifikacji.

Poszczególne kraje porównują swoje ramy do uniwersalnej, ośmiopoziomowej Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) (ustanowionej w 2008 r. na mocy Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady), która będzie tłumaczem wszystkich dyplomów i certyfikatów. Dzięki temu łatwiej będzie porównywać kwalifikacje między sobą, a tym samym ludzie z takimi samymi kompetencjami – niezależnie od tego, gdzie je wykształcili (w szkole, w pracy, rozwijając pasje) i gdzie pracują – będą mogli zajmować odpowiednie stanowiska i świadomie się rozwijać.

31 marca 2015 r. rząd przyjął założenia do ustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji (ZSK). Dzięki ZSK dyplomy i certyfikaty będą porównywalne, określona zostanie jakość kursów i szkoleń, a polskie firmy zyskają nowe narzędzie do potwierdzania swojej konkurencyjności.

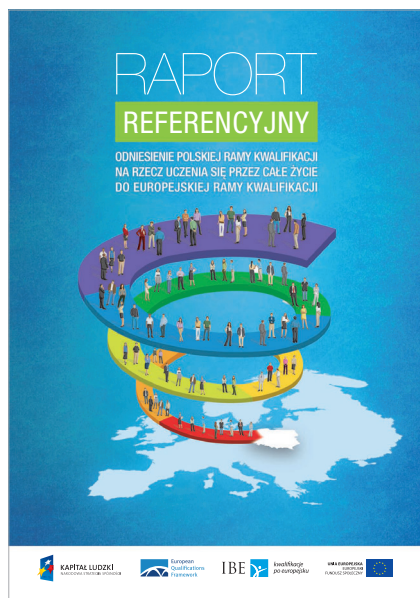
Prace nad Polską Ramą Kwalifikacji to część procesu, który obejmuje całą Unię Europejską od roku 2004 oraz w sumie około 140 krajów świata. Instytut Badań Edukacyjnych, który przygotował projekt Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), głównego narzędzia systemu, opracowuje szczegółowe rozwiązania we współpracy z przedstawicielami zainteresowanych środowisk.

## DZIĘKI POLSKIEJ RAMIE KWALIFIKACJI:

- będzie wiadomo, co naprawdę wie i umie absolwent
- będzie można porównać dyplomy w Polsce i za granicą
- będzie prościej potwierdzić wiedzę i umiejętności uzyskane poza szkołą
- będzie łatwiej wybrać kurs czy szkolenie

## Kwalifikacje w cenie

**Każdy, kto dzisiaj chce mieć pracę, a najlepiej dobrą pracę, musi nastawić się na to, że stale będzie się uczył czegoś nowego. Uczymy się w szkole, na kursach i szkoleniach, ale także w pracy od innych i sami, z książek, gazet, praktyki, Internetu. Jak to jednak udowodnić pracodawcy?**



Na szczęście zmienia się podejście do edukacji. Ważne stają się konkretne efekty, jakie osiągamy przez całe życie, czyli to, co wiemy, jakie umiejętności i kompetencje posiadamy oraz jak potrafimy je wykorzystać w życiu zawodowym. Przestaje mieć znaczenie długość nauki w szkole czy na uczelni, czy samo miejsce, w którym się uczymy. Zmiany, które zmierzają do powstania krajowego systemu kwalifikacji, mają sprawić, by uzyskanie zaświadczenia czy certyfikatu potwierdzającego, że ktoś coś naprawdę wie, umie i potrafi, było szybsze, bardziej dostępne i związane z wysoką jakością. Będzie łatwiej planować, co w życiu chcemy osiągnąć, i łatwiej zmienić pracę.

Nad poszczególnymi elementami krajowego systemu kwalifikacji, w tym głównym jego narzędziem – Polską Ramą Kwalifikacji, pracuje Instytut Badań

Edukacyjnych w ramach projektów systemowych: „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”

(projekt zakończony 30 czerwca 2015 r.), „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – wdrożenie zintegrowanego rejestru kwalifikacji w zakresie organizacyjno-instytucjonalnym”, „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”.

W maju 2013 roku Komitet ds. Europejskich Rady Ministrów przyjął tzw. raport referencyjny, podstawowy dokument dla każdego kraju pracującego nad kwalifikacjami. Raport został następnie przedstawiony na forum europejskim, gdzie został bardzo dobrze oceniony.

Dla Polaków to znaczy, że w ciągu najbliższych lat wejdą w życie poszczególne elementy systemu kwalifikacji, w tym numery na świadectwach i dyplomach, które będą oznaczały poziomy Polskiej Ramy Kwalifikacji.

## Polska Rama Kwalifikacji

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) opisuje wzajemne relacje między kwalifikacjami. Ma osiem poziomów. Każdy poziom jest opisany poprzez określone efekty uczenia się: wiedzę, umiejętności, kompetencje społeczne (czyli umiejętność właściwego do danej sytuacji postępowania, współpracy z innymi, odpowiedzialność).

Opis ten jest dość ogólny, ale rama jest tak pomyślana, by charakterystyki każdego poziomu można było uszczegóławiać np. dla dowolnej branży zawodowej. Taki sposób uporządkowania już się zresztą pojawił – w tym samym kierunku poszły zmiany, które od 1 września 2012 r. obowiązują w szkołach zawodowych, od 1 października 2012 r. na uczelniach, a które także stopniowo od 2008 r. objęły szkołę podstawową, gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalne. Można powiedzieć, że cała polska edukacja zmienia się w tym samym kierunku i dla tego samego celu.

Rama obejmuje bowiem wszystkie szczeble edukacji ogólnej, wyższej i zawodowej, a poza tym nie tylko to, czego uczymy się w szkołach, ale także na kursach, szkoleniach, czy od innych lub z książek.

## Polska Rama Kwalifikacji



**1 — 8** numery poziomów PRK

wiedza   
 umiejętności   
 kompetencje społeczne

SZKOLNICTWO

ogólne

wyższe

zawodowe

W polskim raporcie referencyjnym poziom PRK przypisano tylko niektórym kwalifikacjom edukacji formalnej np. świadectwo dojrzałości (matura) to poziom 4.

Kwalifikacja to dyplom, świadectwo, certyfikat lub zaświadczenie gwarantujące, że osoba posiada wiedzę i konkretne umiejętności, czyli potrafi wykonać określone zadania, a także że jest w określonym stopniu zdolna do samodzielnej pracy, współpracy z innymi, kierowania zespołem, ponoszenia odpowiedzialności.

Taki sposób porządkowania pozwoli ocenić i porównać kwalifikacje pracowników i kandydatów do pracy w sposób przejrzysty i zrozumiały

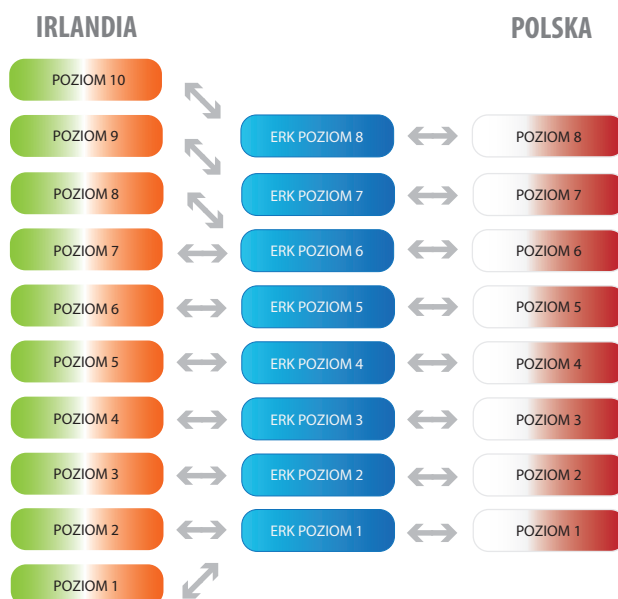
dla pracodawcy. Sprawi, że umieszczony na świadectwie, dyplomie lub certyfikacie numer odpowiadający konkretnemu poziomowi kwalifikacji będzie jasnym i wiarygodnym komunikatem, mówiącym o poziomie kompetencji osoby legitymującej się tym dokumentem. Formalne potwierdzanie kwalifikacji pozwoli także świadomie zaplanować i stworzyć własną ścieżkę edukacyjną. Będąc ekspertem w jednej dziedzinie, dalej możemy zdobywać dyplomy czy certyfikaty w innych obszarach, tworzące kompletną ofertę dla tych, którzy chcą korzystać z naszej wiedzy i umiejętności.

System nie tylko zachęca do uczenia się przez całe życie, ale także umożliwi szybkie zdobycie nowych specjalizacji, bez potrzeby rozpoczynania drugiego kierunku studiów lub szkoły o innym profilu zawodowym. Dzięki temu proces nauki poszczególnych umiejętności ulegnie skróceniu, a to w sytuacji szybko zmieniającego się rynku pracy jest niezwykle istotne. Da to o wiele więcej możliwości i sposobów kształcenia się tym, którzy stracili pracę albo są zagrożeni bezrobociem.

## Europejska Rama Kwalifikacji (ERK)

### – odniesienie do systemów krajowych

**Polacy pracujący za granicą często są zatrudniani poniżej swojej wiedzy i umiejętności. Niekoniecznie dlatego, że są obcokrajowcami. Najczęściej dlatego, że nikt nie wie, ile warte są ich dyplomy. W krajach, które mają już swoje ramy kwalifikacji, jak w Szkocji czy Irlandii, służby zatrudnienia próbowały już porównywać polskie dyplomy do swoich. Jednak dopiero istnienie Polskiej Ramy Kwalifikacji umożliwi to w pełni.**



Dla poszukujących pracy poza własnym krajem, jak i dla pracodawców zatrudniających obcokrajowców, możliwość obiektywnego porównania dyplomów wydawanych w różnych krajach jest sprawą kluczową. Dlatego na wprowadzenie wspólnych ram zdecydowało się już ponad 140 krajów na świecie, w tym wszystkie kraje europejskie.

Europejska Rama Kwalifikacji to pierwsze narzędzie, dzięki któremu można porównać, jakie wykształcenie i umiejętności kryją się za dyplomami z dwóch różnych państw. To taki rodzaj tłumacza dla wszystkich kwalifikacji uzyskanych w krajach UE. W praktyce oznacza to zwiększenie możliwości przemieszczania się studentów i pracowników pomiędzy krajami UE w ramach otwartego rynku pracy.

## Sektorowe ramy kwalifikacji

Sektorowe ramy kwalifikacji będą uszczegółowieniem Polskiej Ramy Kwalifikacji z uwzględnieniem specyfiki branży i będą umożliwiać uporządkowanie i zapewnienie porównywalności kwalifikacji. Pracodawcy wiedzą, że istotne będą też przepływy pracowników wewnątrz sektora oraz pomiędzy sektorami, a to umożliwi jednolity system kwalifikacji. Będzie



w nim można porównać wartość i treść dyplomów, które zostaną zapisane w rejestrze i będą miały przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. W budowę systemu zaangażowały się polskie organizacje branżowe. We współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych swoje ramy buduje pięć sektorów: bankowość, sport, turystyka, IT oraz telekomunikacja.

Niektóre branże podobne działania podejmują z własnej inicjatywy. Najczęściej dotyczy to uczestnictwa polskich podmiotów w projektach na skalę europejską. Przykładowo wymienić można:

- FIRST (*Financial Services Sector EQF Translator*) to projekt współtworzony przez Warszawski Instytut Bankowości. Doświadczenia tego projektu zostały wykorzystane przy tworzeniu projektu polskiej sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora bankowego.
- Sektorowa rama kwalifikacji dla funkcjonariuszy Straży Granicznej, stworzona przez europejską agencję FRONTEX.
- Projekt SFWM-QF – Europejskie Ramy Kwalifikacji dla zarządzających instalacjami zagospodarowania odpadów. Polską część projektu stworzyła Krajowa Izba Gospodarcza.
- *International Sport Coaching Framework*, stworzona przez Międzynarodową Radę Trenerów (ICCE) przy aktywnym udziale przedstawicieli polskiego Instytutu Sportu. Doświadczenia z tego przedsięwzięcia zostały wykorzystane przy tworzeniu polskiego projektu ramy kwalifikacji dla sektora sportu.

### SEKTOROWE RAMY KWALIFIKACJI

POLSKA RAMA KWALIFIKACJI	TURYSTYKA	SPORT	BANKOWOŚĆ	IT	TELEKOMUNIKACJA
8					
7		7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3		3
2	2	2			2
1					

## Bankowcy: oczekujemy ramy sektorowej

Pierwsza rama sektorowa opracowana w Polsce dotyczyła bankowości. Bankowcy uznali, że jeśli rama sektorowa ma stać się częścią publicznej Polskiej Ramy Kwalifikacji i pośrednio Europejskiej Ramy Kwalifikacji, powinna dobrze odzwierciedlać specyfikę branży.

– Banki wykorzystały szansę, jaką był projekt opracowania sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora bankowego w Polsce (SRKB). Teraz oczekujemy, że rama zostanie wdrożona, tzn. staną się częścią praktyk rynkowych i nowo tworzonego, publicznego systemu kwalifikacji – mówi Mariola Szymańska-Koszczyk z Warszawskiego Instytutu Bankowości, kierownik merytoryczny projektu SRKB.

Sektorowa rama kwalifikacji dla sektora bankowego to tzw. duży obrazek wymagań kwalifikacyjnych dla bankowców, który jest branżową interpretacją Polskiej Ramy Kwalifikacji. Porządkuje wymagania na pięciu poziomach PRK – od 3. do 7. Tak jak w Polskiej Ramie Kwalifikacji, wymagania dla bankowców opisane są w kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Oznacza to, że każdy poziom ramy sektorowej informuje, co posiadacz kwalifikacji na tym poziomie powinien wiedzieć, potrafić i jak ma się zachować w swojej roli zawodowej. Dodatkowo w SRKB wprowadzono krótki opis profilu posiadacza kwalifikacji na każdym poziomie oraz typu stanowiska, na którym kwalifikacje z tego poziomu mogą znaleźć zastosowanie. W ten sposób SRKB jest bardziej przyjazna i łatwiejsza w stosowaniu.



## **RAMA PRZYNOŚI KORZYŚCI WSZYSTKIM UCZESTNIKOM SYSTEMU BANKOWEGO:**

- Banki będą mogły stosować ramę w wielu procesach zarządzania kadrami: w rekrutacji pracowników, tworzeniu planów szkoleniowych, wyznaczaniu ścieżki kariery. Powinno to ułatwić pracę i ograniczyć koszty.
- Pracownicy zyskają czytelny obraz oczekiwań kwalifikacyjnych pracodawcy i jednocześnie, po zdobyciu kwalifikacji, będą mogli wiarygodnie zaprezentować swoje kompetencje w przypadku poszukiwania pracy.
- Dzięki przejrzystości opisanym i rzetelnie potwierdzonym kwalifikacjom z przypisanym poziomem SRKB banki będą mogły łatwiej wykazać zgodność z obowiązującymi regulacjami i przepisami, a organ nadzorczy, czyli Komisja Nadzoru Finansowego, będzie mógł je wykorzystać w swoich działaniach.
- Banki uzyskają również nowe narzędzie pokazywania klientom jakości swoich pracowników i jakości świadczonych przez nich usług.
- Klienci będą mogli bardziej świadomie dokonywać wyboru instytucji finansowych i doradców.

To wszystko buduje zaufanie i stabilność sektora, niezbędną dla rozwoju gospodarczego i społecznego.

Sektorowa rama ułatwi tworzenie nowych, spójnych standardów zawodowych przez organizacje branżowe oraz lepiej dopasowanych do potrzeb rynkowych programów szkoleniowych.

*– Przejrzystym, rzetelnym kwalifikacjom towarzyszy kodeks etyki i wymóg stałego rozwoju zawodowego. Certyfikat zawodowy staje się narzędziem komunikacji między klientami, pracownikami, firmami i nadzorcami rynku – potwierdza Mariola Szymańska-Koszczyk. – Klienci wiedzą, jakimi kwalifikacjami dysponują obsługujący ich pracownicy. Pracownicy mają czytelny obraz oczekiwań ze strony pracodawców. Firmy zaś mogą być pewne, że in-*

westując w odpowiednie kwalifikacje pracowników, będą działać w zgodzie z wymaganiami nadzoru. To wizja sektora opartego na umiejętnościach, którą warto wprowadzić w życie – uważa.

W trakcie przygotowań do opracowania SRKB analizie poddano 67 stanowisk pracy w kluczowych obszarach biznesowych, m.in. związane z: obsługą klienta i doradztwem w bankowości detalicznej, bankowości małych i średnich przedsiębiorstw oraz korporacyjnej, ryzykiem, w tym ryzykiem kredytowym, także controllingiem, operacjami dealingowymi, audytem wewnętrznym, zapewnieniem zgodności (*compliance*), bezpieczeństwem (w tym IT), marketingiem i analizami strategicznymi.

W projekcie tworzenia SRKB uczestniczyli przedstawiciele 17 banków komercyjnych, jednego banku państwowego, dwóch zrzeszeń banków spółdzielczych, jednej organizacji branżowej, trzech firm szkoleniowych, siedmiu wyższych uczelni oraz Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego. Partnerem projektu był Związek Banków Polskich.

## Rama sportowa – i dla olimpijczyków, i dla sąsiada na siłowni



Jak ocenić przygotowanie i umiejętności trenerów? Jak porównać kwalifikacje sportowców? Jak zapewnić czytelne ścieżki kariery w branży sportowej, nie tylko dla wyczynowców? Jak określić wymagania wobec asystentów, instruktorów i trenerów w taki sposób, żeby były zrozumiałe i dla branży, i dla klientów? Pomóc ma sektorowa rama kwalifikacji w sporcie (SRKS), którą przygotowuje samo środowisko ze wsparciem Ministerstwa Sportu i Turystyki oraz Instytutu Badań Edukacyjnych.

67,8 proc. instruktorów rekreacji w Polsce ocenia swoje przygotowanie zawodowe jako przeciętne. 25 proc. uważa je za wysokie, a 7,2 proc. – za niskie (badania Wiesława Siwińskiego z AWF w Poznaniu). Sektorowa rama kwalifikacji w sporcie ma podnieść

kwalifikacje tej kadry, a dzięki temu zwiększyć również aktywność fizyczną społeczeństwa zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia.

Rama w sporcie porządkuje kwalifikacje kadr sportowych, poświadczane dyplomami i certyfikatami: trenerów, instruktorów, animatorów i innych prowadzących zajęcia sportowe dla wszystkich oraz treningi wyczynowe. Wdrażana SRKS jest bowiem branżową interpretacją Polskiej Ramy Kwalifikacji, która na ośmiu poziomach systematyzuje wszystkie istniejące kwalifikacje.

SRKS ma sześć poziomów, od 2. do 7. Opisuje, jakie kompetencje są niezbędne do uzyskania kwalifikacji trenerskich na każdym z nich. Zapewnia więc jakość kwalifikacji zawodowych, ułatwia uznanie kompetencji zdobytych w różnych formach uczenia się, także nieformalnych i pozaformalnych oraz pokazuje ścieżki kariery. Dzięki niej możliwe będzie m.in. porównywanie między sobą kwalifikacji trenerskich w kraju, ale też na forum międzynarodowym.

*– Rama ma odpowiedzieć pracodawcom, w jaki sposób przygotowywać ludzi do zawodu trenera, jakie powinni mieć kompetencje, aby były one kompatybilne z tymi zdobywanymi za granicą. To ważne, bo mamy otwarty rynek pracy, dlatego SRKS podlega nie tylko Polskiej Ramie Kwalifikacji, ale także Europejskiej – tłumaczył jej istotę kierownik projektu, profesor stołecznej AWF Krzysztof Perkowski.*

*– Dążymy do tego, aby system kwalifikacji w sporcie był czytelny zarówno dla osób prowadzących zajęcia sportowe, trenerów i instruktorów, jak i dla pracodawców – deklarują twórcy SRKS. Przewidują, że na wdrożeniu ramy skorzystają szkoły, kluby, stowarzyszenia sportowe, ale też urzędy, ośrodki zdrowia i rekreacji. Ponadto instytucje kształcące kadry, trenerzy, instruktorzy, działacze sportowi, a także zawodnicy, członkowie klubów i stowarzyszeń, a wreszcie osoby biorące udział w zajęciach i pracownicy obiektów sportowo-rekreacyjnych.*

Rama nie ogranicza się bowiem do sfery wyczynowej: młodzieżowej, kwalifikowanej, zawodowej, olimpijskiej i paraolimpijskiej. Obejmuje też to, co dotyczy sportu dla wszystkich – sportu akademickiego, w wojsku, policji i jednostkach zmilitaryzowanych, dla niepełnosprawnych. Dotyczy sportu uprawianego przez dorosłych w czasie wolnym oraz przez dzieci podczas wakacji czy zajęć pozalekcyjnych w szkole lub miejscu zamieszkania.

We wszystkich tych obszarach aktywności wymaga się od osób prowadzących zajęcia podobnych kompetencji, np. związanych z planowaniem, realizacją i kontrolą wysiłku – albo wiedzy o tym, jak się rozwija ćwicząca osoba. W jakim stopniu z owych kompetencji korzysta trener, zależy od tego, jaki jest cel treningu, możliwości i potrzeby ćwiczącego.

Przygotowując opisy do SRKS, zastosowano pięć tzw. wyznaczników sektorowych, czyli kluczowych wymagań stawianych osobom na każdym etapie. Dr Anna Szumilewicz z Akademii Wychowania Fizycznego w Gdańsku podsumowała te wymagania następująco:

– *Instruktor rekreacji ruchowej danej specjalności, czyli posiadacz najbardziej popularnej kwalifikacji w tej dziedzinie, powinien mieć wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne umożliwiające planowanie, organizowanie oraz prowadzenie zajęć lub imprez sportowo-rekreacyjnych w wybranej dyscyplinie rekreacyjnej w sposób bezpieczny, efektywny i satysfakcjonujący dla uczestników. Dyscypliny rekreacyjne to np. narciarstwo, fitness, żeglarsstwo, gry zespołowe. W odróżnieniu od tzw. sportu kwalifikowanego, gdzie liczy się przede wszystkim osiągnięcie wysokich wyników sportowych, tu priorytetem jest zdrowie fizyczne i psychiczne uczestników oraz ich kondycja społeczna.*

SRKS stworzyło konsorcjum, w skład którego weszły Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie, Instytut Sportu oraz Toruński Związek Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej. Zespół ponad 40 ekspertów tworzyli przedstawiciele: trenerów, instytucji związanych ze sportem, szkół kształcących trenerów sportu, polskich związków i klubów sportowych, jednostek samorządu terytorialnego.

### Dobry przykład: turystyka

Pracodawcy wiedzą, że w czasach, gdy ciągle powstają nowe zawody, coraz więcej osób będzie chciało przekuć swoje hobby w pracę. Dobrym przykładem takiej możliwości może być branża turystyczna. Jak opisać jej kwalifikacje?

– *Tworząc sektorową ramę, wyszliśmy od definicji tego, czym jest turystyka: tym, czego oczekuje klient, czyli turysta, i co robi w czasie swojego wyjazdu.*

*Ma w jego trakcie różne potrzeby, jak zakwaterowanie, wyżywienie, zwiedzanie itd. Definicja wskazuje więc na kluczową rolę turysty i jego potrzeb, to wszystko spaja, ale te jego potrzeby są bardzo różne – tłumaczy prof. Hanna Zawistowska z Katedry Turystyki Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.*

Zespół pracujący nad SRK doszedł bowiem do wniosku, że kluczowe dla sektora jest zakwaterowanie, wyżywienie, ale też pośrednictwo, ponieważ klient często chce, żeby ktoś dla niego zarezerwował hotel, posiłki, samochód. To właśnie nazwano organizacją turystyki. Do tego dochodzą działania istniejące głównie z powodu turystyki, czyli pilotaż, przewodnictwo, animacja czasu wolnego, zwłaszcza w obiektach turystycznych i wczasowych.

Dlatego zespół opisał wymagania specyficzne dla:

- hotelarstwa,
- gastronomii,
- imprez i organizacji turystyki,
- pilotażu, przewodnictwa i animacji czasu wolnego.

Wszystkie składają się na całą ramę sektorową.

*– Powinniśmy jeszcze podzielić choćby hotele na dział recepcji i służbę pięter, bo tam dopiero występują kwalifikacje: recepcjonista, kierownik recepcji, sprzątaczką, pokojową, kierownik służby pięter itp. W gastronomii odrębnie są kuchnia i obsługa klienta – tłumaczy prof. Zawistowska. – Usługi hotelarskie to nie jest jedna, lecz często pakiet wielu kwalifikacji. Oprócz noclegu też wyżywienie, informacja, wycieczki, cokolwiek, czego turysta może oczekiwać.*

Kwalifikacje kierownika służby pięter w hotelu nie muszą być odpowiednie do wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych z zakresu recepcji. Te są zupełnie inne. Podobnie w przypadku organizatorów turystyki. Jedni tworzą i zestawiają te usługi w pakiety i sprzedają je pod nazwą impreza turystyczna. Inni, np. agenci turystyczni, zajmują się tylko sprzedażą i nie muszą nic wiedzieć na temat zasad tworzenia owych imprez. – *Czyli pojawiła się pewna niejednorodność, złożoność produktów, która spowodowała, że opisy ram wewnątrz poszczególnych branż są różne – dodaje prof. Zawistowska.* I tak w hotelarstwie i gastronomii opisy obejmują poziomy od 2. do 6., natomiast w organizacji turystyki oraz pilotażu, przewodnictwie i animacji czasu wolnego – od poziomu 3. do 6. – *Dzieje się dlatego, że na przykład w hotelarstwie występują pomoc kuchenna, bagażowy, czyli zadania wyma-*

*gające wiedzy na stosunkowo niskim poziomie. Natomiast pracownik biura podróży musi sprzedawać imprezę, czyli trochę więcej o niej wiedzieć, a także o innych sprawach, bo turyści będą go o to pytali. On tę wiedzę musi mieć na wyższym poziomie – wyjaśnia profesor.*

*– Uznaliśmy, że przedstawiciele branż muszą mieć pewną wiedzę ogólną dotyczącą turystyki, tego, co wspólne, przy świadomości, że są jednym z elementów produktu turystycznego i muszą ze sobą współpracować – zaznacza prof. Hanna Zawistowska. – Produkt turystyczny jest złożony z poszczególnych usług. Hotelarze wiedzą, że będą ich potrzebowali turyści, ale też biura podróży. Biura oferują imprezy. A impreza to zakwaterowanie, wyżywienie, pilotaż, przewodnictwo, w hotelu zaś – animacja czasu wolnego. Żeby móc ze sobą współpracować, muszą mieć wiedzę na temat ogólnych, kluczowych zadań turystyki – dodaje.*

To, co łączy te wymagania wobec różnych zadań w branży, to zadowolenie turysty, a w przypadku pracowników, także i tych sezonowych, jasna informacja, czego oczekuje pracodawca.

## Informatycy bez tajemnic

Informatycy są jedną z najbardziej poszukiwanych profesji na polskim rynku pracy. Ich wynagrodzenia należą do jednych z najwyższych. To zachęca coraz więcej młodych ludzi do kształcenia się w tym zawodzie, ale też wzmaga u przedsiębiorców potrzebę sprawdzenia, jakie kwalifikacje ma dana osoba.

*– Informatyka jest działalnością usługową – tłumaczy Jarosław Ubysz z Altkom Akademii S.A., która opracowała SRK w IT. – Z rozwiązań IT korzysta się w każdej branży w gospodarce. Jest wszędzie: w bankowości, administracji, produkcji. Wykorzystuje się ją w medycynie i zarządzaniu. Zastanawialiśmy się więc, jakie umiejętności i kompetencje są charakterystyczne dla informatyki, a jakie dla innych dziedzin.*

Z kolei sprawne, nowoczesne, powszechnie dostępne systemy telekomunikacyjne potrzebne są do rozwoju społeczno-gospodarczego. – *Telekomunikacja to jedna z najdynamiczniej rozwijających się dziedzin społecznych i gospodarczych. Tempo i zakres zmian dotyczących infrastruktury*

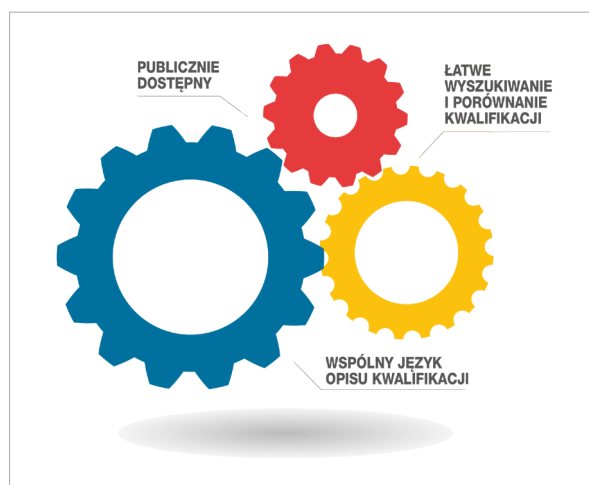


technicznej i usług dla konsumentów są tak szybkie, że firmy szukają pracowników z coraz nowszymi i bardziej złożonymi kwalifikacjami. Coraz częściej potrzebni są specjaliści z konkretnymi umiejętnościami praktycznymi – tłumaczy Piotr Zychowicz, prezes Stowarzyszenia Budowniczych Telekomunikacji, które przygotowało sektorową ramę telekomunikacji.

Eksperti branżowi podkreślają, że dla firm prowadzących szkolenia zastosowanie ram sektorowych będzie potwierdzeniem gwarancji jakości ich kompetencji. A osoby starające się o nowe kwalifikacje będą mogły w łatwy sposób uzyskać informację na temat wymagań w ich zawodzie i zaplanować swoją karierę.

## Rejestr kwalifikacji

W zintegrowanym systemie kwalifikacji będzie istniał publiczny rejestr kwalifikacji. Znajdą się w nim kwalifikacje zdobyte w ramach edukacji formalnej – oświaty, szkolnictwa zawodowego oraz szkolnictwa wyższego. Ponadto wpisane zostaną kwalifikacje uzyskiwane poza edukacją formalną, nadawane przez różne instytucje i organizacje branżowe.



Te kwalifikacje, które uzyskujemy w szkole czy na uczelni, trafią tam automatycznie. Natomiast te, które dziś zdobywamy na kursach i szkoleniach, trzeba będzie zgłosić do rejestru. Jakość kwalifikacji wpisanych do rejestru będzie zapewniana poprzez określone procedury. Wpisanie kwalifikacji do zintegrowanego rejestru będzie się wiązać z nadaniem jej poziomu.

Różne świadectwa i certyfikaty, które nie znajdują się w rejestrze, będą mogły funkcjonować na dotychczasowych zasadach, o ile nadal będzie na nie zapotrzebowanie społeczne. Jednakże nie będą one mogły mieć oznaczanego poziomu PRK. Dzięki rejestrowi informacje o kwalifika-

cyjach te będą łatwo dostępne w jednym miejscu dla wszystkich zainteresowanych.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji będzie służyć przede wszystkim nauczycielom, pedagogom szkolnym, doradcom edukacyjno-zawodowym, pracownikom i osobom poszukującym pracy. Skorzystają z tego rozwiązania również pracodawcy i działy HR, urzędy, instytucje i organizacje pozarządowe oraz rodzice doradzający swoim dzieciom, jak również osoby uczące się i planujące ścieżkę zawodową.

Informacje zgromadzone w rejestrze będą udostępniane za pośrednictwem portalu internetowego. Portal ten, podobnie jak portale pozostałych krajów UE, będzie powiązany z portalem Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

## Zapewnianie jakości kwalifikacji

Wiarygodność systemu jakości kwalifikacji opiera się na kilku filarach:

- Zasady muszą być powszechne, ale nie determinują szczegółowych rozwiązań w zakresie zapewniania jakości (te mogą być różnorodne).
- Przy ich opracowaniu, a potem wdrożeniu potrzebna jest współpraca różnych instytucji i organizacji.

- Wszystkie podmioty wykonujące zadania dotyczące monitorowania zewnętrznego są pośrednio lub bezpośrednio nadzorowane przez odpowiednie organy władzy publicznej.

Do sformułowania ogólnych zasad jakości wykorzystano doświadczenia międzynarodowe i dobre praktyki związane z systemem kwalifikacji stworzonym przez różne instytucje czy branże w kraju.

Instytut Badań Edukacyjnych prowadził badania związane z jakością kwalifikacji w ramach dyskusji i prac eksperckich, a także debaty z interesariuszami. W trakcie tych prac wyodrębniono trzy główne grupy czynników jakości kwalifikacji. Są to: jakość opisu kwalifikacji oraz jakość procesu nadawania kwalifikacji (walidacji i certyfikacji).



## Walidacja efektów uczenia się

Jednym z ważnych celów przygotowywanej modernizacji systemu kwalifikacji w Polsce jest opracowanie zasad, standardów oraz metod walidacji – sprawdzania osiągniętych efektów uczenia się – z uwzględnieniem transparentności tych procesów. Trwają prace nad standaryzowanym opisem wszystkich kwalifikacji ustanowionych w drodze ustawowej (w ramach tworzenia mapy kwalifikacji w Polsce).



Dzisiaj osoby, które ukończyły 18 lat, mogą przystąpić do egzaminów eksternistycznych, przeprowadzanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Po ich zdaniu można uzyskać świadectwa ukończenia każdego typu szkoły ogólnokształcącej (szkoły podstawowej, gimnazjum, liceum ogólnokształcącego) oraz kwalifikacje zawodowe zdobywane w szkołach. W trybie egzaminów eksternistycznych możliwe jest także uzyskanie świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie.

W szkolnictwie wyższym procedury dotyczące walidacji efektów uczenia się uzyskiwanych poza tym systemem mogą być określane przez poszczególne szkoły wyższe. Ważnym kierunkiem rozwoju krajowego systemu kwalifikacji jest zwiększanie możliwości walidowania przez szkoły wyższe efektów

uczenia się uzyskiwanych poza uczelnią. Prowadzone są prace nad takimi rozwiązaniami, którym sprzyjać będą również rozwiązania w nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Przykładem możliwości walidowania poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego jest rozwiązanie wprowadzone w ustawie o promocji zatrudnienia, które umożliwi uczestnikom „przygotowania zawodowego dorosłych” zdawanie „egzaminów sprawdzających”.

Wydawanie świadectw, dyplomów, certyfikatów w poszczególnych środowiskach w edukacji pozaformalnej opiera się na różnych podstawach prawnych. Stosuje się różnorodne rozwiązania i procedury dotyczące

określania warunków dopuszczenia do walidacji, sposobu jej przeprowadzania oraz zapewniania jakości kwalifikacji.

## Akumulowanie i przenoszenie osiągnięć

Polski model akumulowania i przenoszenia osiągnięć ma być kompatybilny z rozwiązaniami europejskimi (ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System* – stosowany już dzisiaj na uczelniach wyższych, ECVET – *European Credit System for Vocational Education and Training*), co pozwoli na transferowanie osiągnięć między polskim systemem kwalifikacji a systemami w poszczególnych krajach członkowskich UE. W szkolnictwie zawodowym podstawowe rozwiązania dotyczące akumulowania i przenoszenia osiągnięć, głównie pod kątem możliwości uznawania efektów uczenia się nabytych w ramach krótkich form pozaszkolnych (kursów umiejętności zawodowych) oraz dopuszczania do egzaminu eksternistycznego zawodowego, zostały uwzględnione w reformie wdrażanej od 2012 roku.

## Określanie poziomu kwalifikacji

Proces określania poziomu kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji składa się z pięciu etapów.

Pierwszy etap polega na sprawdzeniu, czy informacje o kwalifikacji są kompletne. Po pierwsze należy sprawdzić, czy w sposób wyczerpujący określone zostały efekty uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne) wymagane na danym poziomie. Po drugie, czy znane są typowe zadania, do których wykonywania przygotowana jest osoba posiadająca daną kwalifikację. Po trzecie, czy istnieją kwalifikacje, które posiadają podobne efekty uczenia się i mają już określony poziom w krajowej ramie. I po czwarte, według jakich kryteriów zostały zweryfikowane efekty uczenia się i jakie były metody ich walidacji oraz jak wyglądał przebieg procesu potwierdzania efektów uczenia się.

Drugi etap polega na analizie efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji i na odniesieniu ich do składników opisu poszczególnych poziomów

## Propozycja metody określania poziomu kwalifikacji

Rezultaty współpracy z konsultacyjnymi zespołami branżowymi  
marzec 2012 – wrzesień 2013



[www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)



IBE

Instytucje  
po europejsku

WYKONANIE  
PROJEKTU  
INICJATYWA  
EUROPEJSKA

krajowej ramy. Składniki opisu ujęte są w charakterystykach szczegółowych dotyczących kształcenia ogólnego, kształcenia i szkolenia zawodowego lub szkolnictwa wyższego oraz w charakterystykach uniwersalnych. Wyniki takiej analizy powinny zostać odzwierciedlone w tzw. „tabeli zgodności” – zestawieniu wszystkich efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji z najlepiej odpowiadającymi im składnikami opisów poziomów PRK.

W kolejnym etapie dokonuje się wyboru kluczowych efektów uczenia się niezbędnych do właściwej realizacji zadań, do których wykonywania przygotowana jest osoba posiadająca daną kwalifikację.

Podczas czwartego etapu dokonuje się określenia poziomu kwalifikacji. Kwalifikacja powinna zostać przypisana do tego poziomu, który odpowiada jej najlepiej, tzn. odpowiada kluczowym efektom uczenia się lepiej niż inne poziomy.

Ostatni, piąty etap polega na udokumentowaniu decyzji o poziomie kwalifikacji. W dokumentacji powinny znaleźć się informacje brane pod uwagę w czasie określania poziomu analizowanej kwalifikacji oraz uzasadnienie zawierające przede wszystkim opis zgodności kluczowych efektów uczenia się ze składnikami opisów poziomu, który został przypisany kwalifikacji.

### Pięć etapów określania poziomu kwalifikacji w PRK



## Portal krajowego systemu kwalifikacji

Na portalu znajdują się informacje:

- merytoryczne o kwalifikacji – oficjalna nazwa, poziom w PRK, który jest przypisany do kwalifikacji oraz efekty uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne), które trzeba osiągnąć, aby ją otrzymać (wymagane kompetencje);
- uzupełniające o kwalifikacji – wykształcenie (lub kwalifikacje) stanowiące podbudowę dla danej kwalifikacji, dodatkowe warunki, możliwości zdobywania kolejnych kwalifikacji, uprawnienia związane z kwalifikacją, okres ważności kwalifikacji, rodzaj dokumentu poświadczającego kwalifikację, związane z wykorzystywaniem kwalifikacji rodzaje działalności (w tym zawodowej), w których posiadanie danej kwalifikacji jest wymagane, pożądane predyspozycje, przeciwwskazania zdrowotne, szczególne warunki wykonywania typowych zadań zawodowych dla kwalifikacji itp.;
- o sposobach uzyskiwania kwalifikacji, w tym o instytucjach nadających kwalifikację.

## Partnerstwo w systemie kwalifikacji

Jednym z warunków skutecznego zmodernizowania systemu kwalifikacji jest włączenie interesariuszy do współpracy na zasadzie partnerstwa rządu, poszczególnych ministrów oraz organizacji reprezentujących pracodawców i pracobiorców, w tym związków zawodowych, reprezentacji środowisk przedsiębiorców oraz organizacji reprezentujących obywateli i ich sprawy.

Budowanie partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie i angażowanie do współpracy administracji publicznej, instytucji edukacyjnych, pracodawców, pracobiorców, organizacji obywatelskich jest jedną z zasad stanowiących podstawę tworzenia europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie, którego wdrażanie uznane zostało za najważniejszy cel strategiczny współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szko-

lenia do roku 2020. Warunkiem zapewnienia odpowiedniej dynamiki rozwoju gospodarczego w obecnych czasach jest przede wszystkim wysoka jakość kapitału ludzkiego. Propozycje w tym zakresie wpisane są w szerszy kontekst zmian zachodzących w Europie, znajdujących odzwierciedlenie w dokumentach wydawanych w Unii Europejskiej już od 2000 r.: w Strategii Lizbońskiej (konkluzje z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23 i 24 marca 2000 r.) oraz w Strategii Europa 2020 (Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 3 marca 2010 r. „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”) i innych.

Na potrzebę rozwijania współpracy z interesariuszami wskazują krajowe dokumenty strategiczne dotyczące problematyki uczenia się przez całe życie, np. w przyjętej przez Radę Ministrów w 2013 r. „Perspektywie uczenia się przez całe życie” czytamy, że ustanowienie tradycji partnerskiego dialogu w tworzeniu programów kształcenia i szkolenia na wszystkich etapach edukacji z udziałem przedstawicieli określonych dziedzin wiedzy, pracodawców, pracobiorców, społeczeństwa obywatelskiego i osób uczących się jest warunkiem zasadniczym dostosowywania treści oraz metod kształcenia i szkolenia do promowania kreatywności i innowacyjności.

Zaangażowanie interesariuszy wokół spraw związanych z kwalifikacjami jest jedną z kluczowych zasad przyjętych w pracach projektowych nad Polską Ramą Kwalifikacji. Mając tego świadomość, Instytut Badań Edukacyjnych w lutym 2011 r. zaprosił do debaty na temat Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) przedstawicieli różnych grup interesariuszy przyszłego systemu kwalifikacji. Organizatorom debaty zależało, aby PRK, stanowiąca integralną część budowanego w Polsce krajowego systemu kwalifikacji, nie była wyłącznie efektem prac eksperckich, ale stanowiła wynik konfrontacji ich założeń z oczekiwaniami praktyków.

Pierwszy etap debaty społecznej trwał od lutego do czerwca 2011 r. Drugi etap debaty rozpoczął się na konferencji 21 listopada 2011 r., a zakończył się na konferencji 24 września 2013 r. w Warszawie.

W debacie wzięli udział przedstawiciele:

- ministerstw,
- urzędów pracy,
- organizacji pracodawców (w tym branżowych) oraz związków zawodowych,

- instytucji publicznych realizujących zadania edukacyjne,
- firm szkoleniowych,
- instytucji ogólnokrajowych związanych z systemem edukacji,
- stowarzyszeń i organizacji pozarządowych,
- instytucji naukowo-badawczych oraz doradczych.



Łącznie w spotkaniach uczestniczyło około 200 osób reprezentujących 101 instytucji.

Na potrzeby debaty uruchomiono narzędzie internetowe do przeprowadzania konsultacji online: system konsultacji społecznych online (SKSO). Następnie debatę kontynuowano w grupach skupionych wokół kolejnych rozwiązań modernizowanego systemu kwalifikacji:

- Wspólnie z interesariuszami pracowano nad przypisywaniem poziomów kwalifikacjom. Cztery zespoły (w sumie około 30 osób), reprezentujące branże budowlaną, elektryczno-elektroniczną, usług finansowych i pomocy społecznej, niezależnie od siebie pracowały nad propozycją zasad nadawania kwalifikacjom poziomu. W pracach zespołów branżowych brali m.in. udział pracownicy szkół zawodowych i uczelni, okręgowych komisji egzaminacyjnych, Związku Rzemiosła Polskiego, Związku Zawodowego „Budowlani”, Warszawskiego Instytu-



tu Bankowości, Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Łącznie określono wstępny poziom 413 kwalifikacji. Dla usprawnienia współpracy zespół KRK stworzył platformę e-learningową „mIBE”.

- Z trzema zespołami eksperckimi konsultowano wstępny projekt standardu opisu kwalifikacji, z branż: IT i elektronika, zarządzanie i administracja oraz budownictwo. Konsultacje miały na celu weryfikację użyteczności, uniwersalności i przejrzystości proponowanych rozwiązań, w szczególności:
  - 1) zasad tworzenia i kryteriów oceny uzasadnienia celowości utworzenia kwalifikacji (wykazywania jej realności oraz adekwatności do aktualnych i przewidywanych potrzeb gospodarczych i społecznych),
  - 2) zasad opisu i formułowania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji,
  - 3) zasad określania objętości zestawów efektów uczenia się i kwalifikacji.

W skład każdego z zespołów konsultacyjnych wchodził specjalista z danej dziedziny, w tym przedstawiciele systemu oświaty, firm szkoleniowych oraz pracodawców.

- Prowadzono prace w ramach grupy konsultacyjnej ds. zapewniania jakości, do której należą pracownicy merytoryczni zespołu KRK, przedstawiciele zakładów doskonalenia zawodowego, instytucji edukacyjnych, szkoleniowych, walidujących i certyfikujących. Podczas spotkań konsultowane były założenia dotyczące polityki jakości w zintegrowanym systemie kwalifikacji, koncepcja systemu zapewniania jakości w procesie nadawania kwalifikacji oraz zasady zapewniania jakości w zintegrowanym systemie kwalifikacji opracowanych z myślą o kwalifikacjach nieobjętych ustawą o systemie oświaty i ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym.
- Wspólnie z branżami pracowano nad sektorowymi ramami kwalifikacji (SRK).

Na obecnym etapie prac niezbędne jest określenie zasad współpracy interesariuszy w zintegrowanym systemie kwalifikacji. Zasady te powin-

ny uwzględniać dotychczasowe doświadczenia i rozwiązania w zakresie prowadzenia dialogu w Polsce.

Wypracowanie takich zasad jest jednym z zadań w realizowanym przez IBE projekcie „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – wdrożenie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w zakresie organizacyjno-instytucjonalnym”. Ramy instytucjonalne zostały określone w założeniach do prac legislacyjnych, związanych z podstawami prawnymi ZSK: przy ministrze koordynatorze systemu działać będzie Rada Interesariuszy ZSK. Rada ta będzie ciałem opiniodawczo-doradczym tego ministra. W Radzie Interesariuszy znajdą się przedstawiciele: ministerstw, partnerów społecznych, środowisk związanych z edukacją, rynkiem szkoleń oraz osób uczących się. Członków Rady Interesariuszy powoływać i odwoływać będzie minister koordynator. Teraz niezbędne jest przygotowanie kompleksowej propozycji współpracy, w szczególności wypracowanie koncepcji włączenia interesariuszy do systemu: określenia kryteriów reprezentatywności, formuły organizacyjnej pracy Rady Interesariuszy oraz rozwiązań aktywizujących w ZSK tych interesariuszy, którzy nie będą bezpośrednio zaangażowani w prace Rady.



## Co zmieni Polska Rama Kwalifikacji?

### Na otwartym europejskim rynku pracy

Polacy pracujący za granicą często są zatrudniani poniżej swojej wiedzy i umiejętności. Nie dlatego, że są obcokrajowcami. Powodem jest to, że nikt nie wie, ile warte są ich dyplomy. W niektórych krajach, które mają już swoje ramy kwalifikacji, jak w Szkocji czy Irlandii, służby zatrudnienia próbowały już porównywać polskie dyplomy z odpowiednikami wydawanymi przez ich rodzime uczelnie. Jednak dopiero istnienie Polskiej Ramy Kwalifikacji w pełni umożliwi ten proces. Możliwość sprawdzenia, jaki poziom ma przypisany polska kwalifikacja (czyli np. dyplom), będzie oznaczać to, że ktoś pracujący np. w Irlandii będzie zarabiał tyle samo, co Irlandczyk z takimi samymi kompetencjami. Aby było to możliwe, Polska Rama Kwalifikacji została już przyrównana do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, uniwersalnego tłumacza dyplomów i certyfikatów.

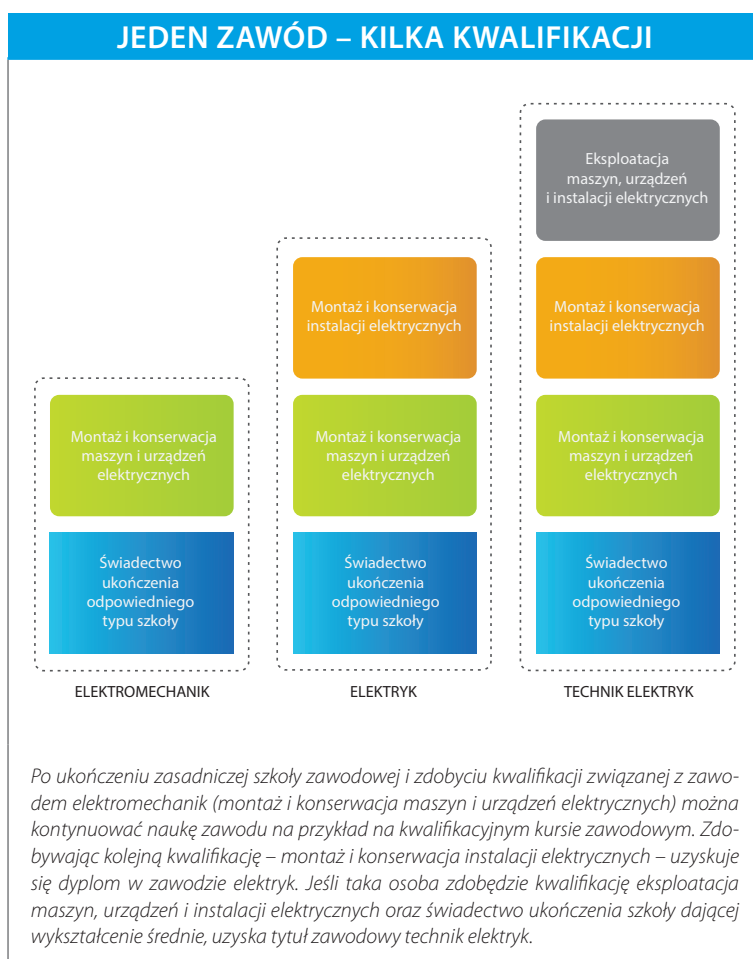
### Jeden zawód, kilka kwalifikacji, wiele możliwości



PRK nie tylko zachęca do uczenia się przez całe życie, lecz także umożliwia szybkie zdobycie nowych specjalizacji (przez dodanie kolejnych kwalifikacji do już posiadanych), łatwe przekwalifikowanie się, bez potrzeby rozpoczynania drugiego kierunku studiów lub szkoły o innym profilu zawodowym. Pozwala uniknąć zbędnego powtarzania zajęć i kursów na różnych poziomach uczenia się.

Można będzie pójść na egzamin, zdać lub uzyskać informację, jakiej wiedzy lub jakich umiejętności brakuje do uzyskania kwalifikacji i nauczyć się tylko tego, zamiast iść na cały kurs od początku i uczyć się ponownie tego, co już umiemy.

Dzięki temu proces nauki poszczególnych umiejętności ulegnie uproszczeniu, a to, w sytuacji szybko zmieniającego się rynku pracy, jest niezwykle istotne. Da to również o wiele więcej możliwości i sposobów kształcenia się tym, którzy stracili pracę albo są zagrożeni bezrobociem. Formalne potwierdzanie kwalifikacji pozwoli także świadomie zaplanować i stworzyć własną ścieżkę edukacyjną. Będąc ekspertem w jednej dziedzinie, dalej można zdobywać dyplomy czy certyfikaty w innych obszarach, tworzące kompletną ofertę dla tych, którzy chcą korzystać z naszej wiedzy i umiejętności.



## Dyplom w języku pracodawcy

Wkrótce w Polsce na świadectwach i dyplomach absolwentów szkół pojawią się numery w skali 1–4, a dla edukacji wyższej 6–8. Będą oznaczały, jaki poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji jest przypisany do dyplomu.



Pracodawca, widząc numer poziomu na świadectwie, będzie miał pewność, że ktoś wiedzę i umiejętności kandydata z tej dziedziny dokładnie sprawdził, więc sam nie będzie musiał tego weryfikować. Rekrutacja stanie się prostsza i tańsza, ponieważ nie będzie potrzeby stosowania kosztownych dla pracodawców, a stresujących dla kandydatów, technik

rekrutacyjnych, skomplikowanych testów czy wywiadów. PRK buduje płaszczyznę komunikacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, dzięki czemu będą się oni mogli posługiwać tym samym językiem kwalifikacji.

## Szansa na sukces

Polska Rama Kwalifikacji oraz związany z nią zintegrowany system kwalifikacji znacznie ułatwią młodym osobom zdobywanie zawodu oraz kolejnych umiejętności, dadzą możliwość szybkiego dokończenia się czy przekwalifikowania również dzięki kształceniu pozaformalnemu (kursy, szkolenia) lub nieformalnemu (w pracy, w drodze e-learningu, w internecie).

## Nowy wymiar szkoleń

Obecnie niecałe 5 proc. Polaków bierze udział w szkoleniach i kursach (dane Eurostatu). Główną przyczyną tak niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową jest jej niedopasowanie do potrzeb rynku pracy. Zwykły dyplom lub certyfikat nie odzwierciedla nabytych umiejętności, które dla pracodawców wciąż są najważniejsze. Nowy system kwalifikacji określi konkretne rezultaty, jakie ma przynieść kurs czy szkolenie. Dostępna oferta edukacyjna stanie się wiarygodna, interesująca i przede wszystkim adekwatna do oczekiwań przedsiębiorców, co zachęci ich do inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników.

## Konsultacje założeń do ustawy o ZSK

### ► Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich

Pożądanym jest jak najszybsze wprowadzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji i związanego z nią systemu kwalifikacji, co umiejscowi działania podjęte dotychczas w systemie szkolnictwa wyższego w szerszym kontekście i ułatwi uczelniom dalsze działania związane z wdrażaniem idei uczenia się przez całe życie, w szczególności we współpracy z instytucjami zewnętrznymi.

### ► Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Rada Główna popiera przyjęcie Polskiej Ramy Kwalifikacji w postaci ustawy, która w sposób bezkolizyjny pomieści Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, zdefiniowane w obowiązującej ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym.

### ► Polska Federacja Organizacji Zarządców Administratorów i Właścicieli Nieruchomości

Jesteśmy żywotnie zainteresowani, by nasze uwagi pomogły utworzyć ustawę wypełniającą lukę na rynku nieruchomości do dokonanej deregulacji zawodu „zarządca nieruchomości”.

### ► Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości

Mamy udokumentowany fakt, że ponad 75% kwalifikacji zawodowych w budownictwie i gospodarce nieruchomościami jest uzyskiwanych w systemach nieformalnych i pozaformalnych, w tym w przypadku gospodarowanie nieruchomościami jest to 100%. (...) Stało się dobrze, że po ponad czterech latach pracy strona rządowa przedstawiła do powszechnej oceny projekt założeń do projektu ustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji.

► **Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”** pozytywnie ocenia działania zmierzające do uporządkowania trwających od 2010 roku prac nad Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK). Za istotne uważamy dostrzeżenie przez projektodawcę, wielokrotnie sygnalizowanego przez NSZZ „Solidarność”, braku poprawy uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym pomimo napływu do Polski środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

- ▶ **Konfederacja Lewiatan** z zadowoleniem przyjmuje fakt, że opracowano i przedstawiono do konsultacji projekt założeń projektu ustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji, co stanowi ważny etap we wdrażaniu w Polsce Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK).

*Stworzenie jednolitego systemu opisującego kwalifikacje (Polska Rama Kwalifikacji – PRK), kontrola podmiotów szkolących na etapie nauczania i certyfikowania uzyskanych kwalifikacji oraz ogólna dostępność informacji o kwalifikacjach będą miały znaczący wpływ na zwiększenie ogólnej świadomości wagi kształcenia ustawicznego.*

*Stworzenie krajowego systemu kwalifikacji jako części europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie stanowi strategiczne zadanie dla Polski.*

- ▶ **Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich**

*Prace nad ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji należy uznać za krok w dobrym kierunku, ponieważ ustawa pozwoli na stworzenie czytelnych zarówno dla pracowników, jak i pracodawców ram kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy na określonych stanowiskach. System ten pozwoli także na ustalenie zasad funkcjonowania firm szkoleniowych zajmujących się podnoszeniem kwalifikacji osób dorosłych.*

*Warto jednak zastanowić się, jak korzystając z ZSK, zachęcić pracowników do poświęcenia czasu wolnego i pieniędzy na doszkalcenie i doskonalenie zawodowe. Najlepszą motywacją jest powiązanie wzrostu kwalifikacji wraz ze wzrostem wynagrodzenia i awansem zawodowym. Dlatego też może warto powiązać ZSK z systemem awansu zawodowego, który byłby wskazówką dla pracodawcy w sprawie awansu na majstra, brygadzystę, kierownika czy inne stanowisko.*



# Szkolenia

## Uczestnicy szkoleń dowiedzą się, czym są i na czym polegają:

- Polska Rama Kwalifikacji (PRK) i jej osiem poziomów
- Europejska Rama Kwalifikacji (ERK) jako uniwersalny tłumacz kwalifikacji w Europie
- metoda opisu kwalifikacji i określenia ich poziomu
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)
- zasady włączania kwalifikacji do rejestru
- zdobywanie kwalifikacji dzięki potwierdzaniu wyników nieformalnego uczenia się
- zintegrowany system kwalifikacji, którego założenia rząd przyjął 31 marca 2015 r.
- od czego zależy jakość kwalifikacji i jak może przebiegać walidacja

## Uczestnicy szkoleń RPL dowiedzą się:

- do czego zobowiązuje uczelnie znowelizowana ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym
- jak zorganizować proces weryfikacji efektów uczenia się zdobytych poza murami szkół wyższych (RPL)
- jakie są narzędzia potwierdzania uzyskanych efektów uczenia się
- w jaki sposób odpowiedzieć na potrzeby kandydatów na studia, którzy posiadają już doświadczenie zawodowe
- czym dokładnie będą zajmować się doradcy, a czym ewaluatorzy tego procesu

Uczestnicy szkoleń otrzymają zaświadczenia



[www.kwalifikacje.edu.pl](http://www.kwalifikacje.edu.pl)

[www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)





## **Instytut Badań Edukacyjnych**

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

Instytut zatrudnia 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 uczestniczy w realizacji międzynarodowych projektów badawczych oraz projektów systemowych współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

[www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)