

Artykuł 2 (lp.2)

Autor: Wojciech Stęchły

## **Wiedza, kompetencje, umiejętności i kwalifikacje**

### ***Wspólny język ułatwi dialog***

*„(...) jedną z przyczyn niedopasowania popytu i podaży pracy może być posługiwanie się różnymi językami do opisu kompetencji i kwalifikacji przez pracodawców, system edukacji oraz system pośrednictwa pracy. Pożądane wydaje się zastąpienie kategorii zawodu, niejednakowo rozumianej przez różne podmioty, przez kategorie opierające się na opisie wiązki konkretnych umiejętności.”*  
(Gajderowicz i in., 2013)

### **O kształceniu zawodowym w oświacie. Czego uczyć, czyli dlaczego w oświacie tak ważne są zawody i kwalifikacje?**

Dyrektorzy szkół wraz ze starostami regularnie stają przed dylematem dotyczącym tego jakie kierunki kształcenia otworzyć i prowadzić. Zwykle nie dysponują pełną wiedzą o aktualnej sytuacji, nigdy nie dysponują wiedzą o przyszłości. Absolwenci szkół trafią do różnych przedsiębiorstw, na różne stanowiska, będą pracować w różnych zespołach, a nawet w zakładach o podobnym profilu mogą trafić na różne technologie itd.

Jest oczywiste, że specyfika procesu uczenia się w szkole i w ramach szkoleń w przedsiębiorstwach jest inna dlatego też zwyczajowo mówimy raczej o kształceniu (a nawet „procesie kształcenia”), niż szkoleniu<sup>1</sup>. Natomiast niektóre wyzwania są zbliżone: Czego uczyć? Kto ma uczyć? Jak dopasować ofertę do potrzeb oraz ile to będzie kosztować (a często – co można zrobić w określonych ramach finansowych)?

---

<sup>1</sup> Kształcenie aktywuje szereg skojarzeń związanych między innymi z takimi hasłami, „jak kształtowanie postaw i podbudowy do dalszego rozwoju”, „zorganizowany i długotrwały proces uczenia się pod kierunkiem”, ale też „bycia kształconym, nauczonym ponieważ nie jest się jeszcze w pełni gotowym do samodzielnego uczenia się”. Z kolei szkolenie zwykle będzie nas prowadziło do myślenia o krótszych formach, celowanych w konkretne potrzeby itd.

Żeby poradzić sobie z różnorodnością zapotrzebowania na kompetencje pracowników, najczęściej wykorzystujemy pojęcie zawodu. Zawody są kategoriami pod którymi kryją się określone, typowe zadania oraz związane z nimi ludzkie zdolności (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne), które pozwalają je wykonywać.

W praktyce komunikat „*potrzebuję dwóch elektromechaników i sekretarki*” pozwala nam szybko przekazać „spakowaną” informację o tym, że potrzebne są dwie osoby, które potrafią m.in. diagnozować i naprawiać układy mechaniczne, elektryczne i elektroniczne w pojazdach, a także ktoś, kto potrafi obsługiwać i kierować klientów oraz przyjmować, przygotowywać i wydawać odpowiednie dokumenty.

***Jak może nam pomóc rozmowa przy pomocy kategorii zawodu?***

Komunikując zapotrzebowanie na kompetencje na poziomie nazw zawodów, posługujemy się dużym uproszczeniem – swego rodzaju stereotypem. Jest to dobry sposób na ogólne zakreślenie tematu rozmowy i określenia szerokiego obszaru potrzeb kompetencyjnych, ale zdecydowanie zbyt mało precyzyjny sposób, by wyjaśnić, czego dokładnie potrzebujemy. Żeby zobrazować, czym grozi ograniczenie się do rozmowy jedynie w odniesieniu do nazw zawodów posłużmy się krótkim porównaniem:

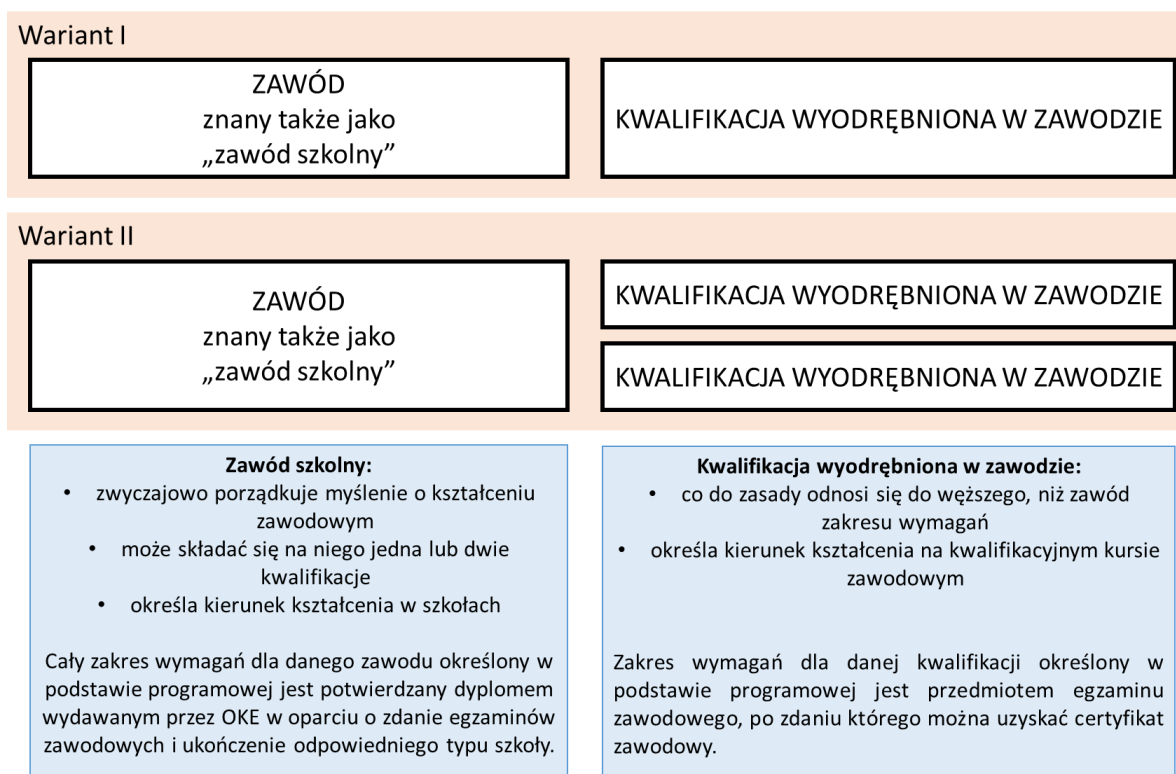
Kupując lub zamawiając krzesło, określamy jego kolor, materiał obicia, a także wiele innych elementów, które dotyczą użyteczności (np. krzesło biurowe z regulacją wysokości siedziska) czy stylu (skandynawski, kolonialny itp.). Typowe krzesło ma cztery nogi i oparcie, ale dobrze wiemy że istnieją krzesła z trzema nogami, a także krzesła bez oparcia. Tak samo istnieją elektromechanicy i sekretarki o profilach odbiegających od stereotypów.

**Wskazówka:** Rozmawiając o zapotrzebowaniu na kompetencje podchodzimy do tematu tak dociekliwie, jak gadzecziarz, który wybiera najlepszy model roweru na rynku albo projektantka wnętrz, która szuka idealnej kanapy do pokoju.

W oparciu o rozwijaną od lat i podlegającą ciągłej aktualizacji klasyfikację zawodów i specjalności możemy uzyskać pewną informację o stanie zatrudnienia i potrzebach na lokalnym rynku pracy. Jednocześnie Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadzi

bezpośrednio powiązaną klasyfikację – Klasyfikację Zawodów Szkolnictwa Zawodowego. Jest to lista zawodów, w ramach których szkoły mogą prowadzić kształcenie zawierająca także wskazanie liczby wyodrębnionych w zawodzie kwalifikacji, określenie w jakich formach owo kształcenie może się odbywać tj., w jakich szkołach (np. technikum, branżowa I stopnia czy policealna) oraz czy możliwe jest zorganizowanie kwalifikacyjnego kursu zawodowego<sup>2</sup>. Żeby uchwycić to, jak mają się do siebie pojęcia zawodu i kwalifikacji (stosowane w kontekście oświaty) posłużymy się infografiką (poniżej).

Schemat 1. Jak mają się do siebie zawody i kwalifikacje w oświacie?



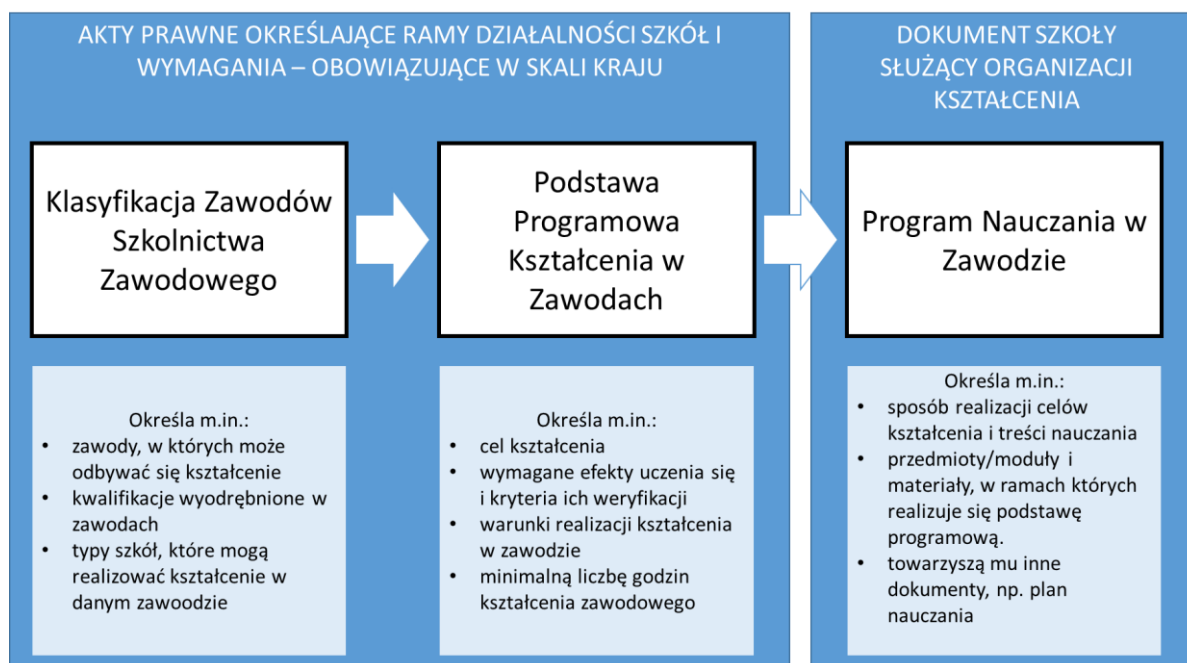
Źródło: opracowanie własne.

<sup>2</sup> Kwalifikacyjny kurs zawodowy to pozaszkolna forma kształcenia dorosłych, w ramach której realizowany jest program odpowiadający jednej z kwalifikacji w podstawie programowej kształcenia w zawodach.

Podsumowując, kształcenie w szkole prowadzone jest w ramach danego zawodu. Gdy uczeń, jest gotowy może przystąpić do egzaminu zawodowego i uzyskać „certyfikat kwalifikacji zawodowych”. Jeśli uzyska wszystkie wymagane w danym zawodzie certyfikaty (czyli jeden lub dwa w zależności od zawodu) oraz ukończy szkołę, to może uzyskać „dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie”.

Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego określa najszersze ramy dla działania szkół zawodowych, ramy te jednak nie są niezmiennie i do klasyfikacji regularnie włączane są nowe zawody<sup>3</sup>. Dokumentowi temu towarzyszy podstawa programowa kształcenia w zawodach, która odnosi się do klasyfikacji i określa wymagania dla każdego zawodu wskazanego w klasyfikacji. Z kolei w oparciu o podstawę programową tworzone są programy kształcenia realizowane w konkretnych placówkach.

Schemat 2. W jakich ramach opracowuje się program nauczania w zawodzie?



<sup>3</sup> Od niedawna ułatwione jest prowadzenie tzw. eksperymentów pedagogicznych, które pozwalają m.in. na rozpoczęcie kształcenia w nowych zawodach, jeszcze niewłączonych do klasyfikacji.

Źródło: opracowanie własne.

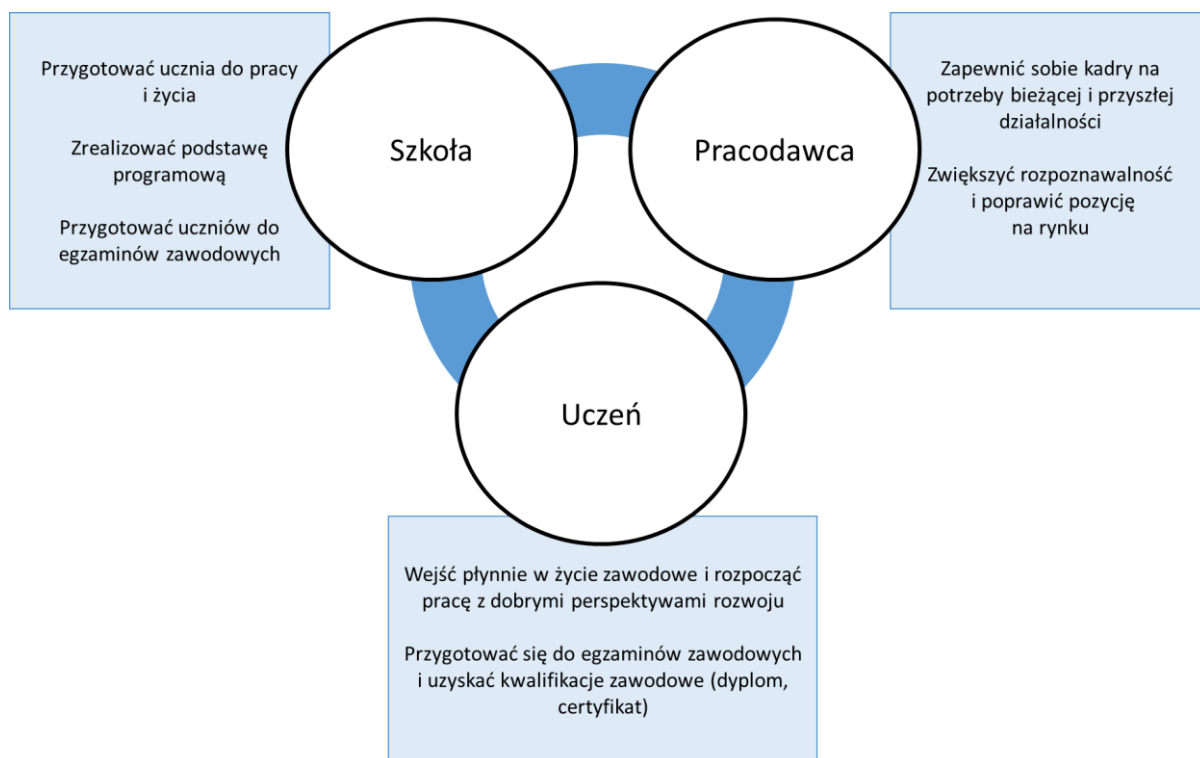
W dużym uproszczeniu rolę klasyfikacji można porównać do menu, z którego organ prowadzący wraz dyrektorem wybierają kierunki kształcenia. Natomiast podstawę programową standard wymagań dla wybranego kierunku oraz ogólny przepis dotyczący składników niezbędnych do przygotowania wybranej pozycji z menu. To, co szczególnie ważne w tym przypadku, to dwa fakty związane z kształceniem zawodowym:

- egzaminy zawodowe, które zdają uczniowie i absolwenci szkół, są tworzone w oparciu o zapisy podstawy programowej i są, co do zasady, identyczne dla wszystkich w kraju;
- realizując podstawę programową szkoły i nauczyciele mają obowiązek myśleć zarówno o krótkiej perspektywie zatrudnienia absolwentów po ukończeniu szkoły, jak i o długofalowych perspektywach rozwoju zawodowego absolwentów.

Wspomniane uwarunkowania sprawiają, że podjęcie współpracy w zakresie kształcenia uczniów szkół zawodowych wymaga każdorazowo uzgadniania różnych perspektyw, potrzeb i interesów uczestniczących w nim aktorów. Układ ten sprawia, że w pewnych sytuacjach może pojawić się pozorny konflikt pomiędzy koniecznością wypełnienia zobowiązań formalno-prawnych, jak i społecznych szkoły, a realizacją konkretnej potrzeby lokalnego rynku pracy czy przedsiębiorcy. Pozorny, ponieważ dobre praktyki współpracy szkół z przedsiębiorstwami pokazują, że bliska współpraca służy zarówno lepszemu przygotowaniu do pracy, jak i dobrym wynikiem egzaminacyjnym. A truizmem jest, że w interesie wszystkich uczestników procesu leży bliska współpraca – żaden z aktorów nie jest przecież w stanie zrealizować swoich potrzeb bez współpracy z innymi. Proszę przyjrzeć się uproszczonemu schematowi poniżej by zauważyć, że żadna ze stron nie jest w stanie zrealizować w pełni swoich potrzeb samodzielnie.



Schemat 3. Przykładowe potrzeby i cele aktorów procesu kształcenia zawodowego.



Źródło: opracowanie własne.

## O Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, czyli jak możemy rozmawiać o różnych porządkach jednym językiem

Intencją utworzenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest stworzenie warunków do uporządkowania funkcjonujących w Polsce kwalifikacji. Okazuje się jednak, że już samo pojęcie kwalifikacji jest problematyczne, ponieważ ma zwyczajowo kilka zbliżonych znaczeń, a potocznie jest często używane w bardzo różnych kontekstach.

Zgodnie z definicją funkcjonującą w ZSK kwalifikacja to:

*„zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami,*

*których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”*

A zatem: Mówiąc, że ktoś posiada określoną kwalifikację stwierdzamy, że ma określony zestaw kompetencji i zdolności, oraz że zostało to wcześniej sprawdzone i potwierdzone dokumentem. Natomiast nazwa tej kwalifikacji, którą posiada ta osoba (może to być np. „Programowanie i obsługiwanie druku 3D”) odnosi nas do konkretnego zestawu wymagań (standardu) zapisanego w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Przykład takiego opisu [tutaj](#).

Każda kwalifikacja włączona do ZSK musi być opisana w określony sposób i mieć przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). A więc, nawiązując do poprzedniego przykładu, możemy odczytać co składa się na zdolność do programowania i obsługi druku 3D, a w tym przypadku dowiemy się również, że jest to poziom 3 PRK. Taki system „etykietowania” – sposób nazywania i informacja o poziomie PRK pozwala nam łatwiej sygnalizować treść kwalifikacji i poziom jej złożoności.

Ogólnymi zasadami wspólnymi dla wszystkich kwalifikacji w ZSK są:

- opisanie wymagań przy pomocy efektów uczenia się;
- nadawanie kwalifikacji w oparciu o sprawdzenie wymagań opisanych przy pomocy efektów uczenia się (walidacja efektów uczenia się);
- objęcie procesów nadawania kwalifikacji wewnętrznymi i zewnętrznymi procedurami zapewniania jakości;
- przypisanie poziomu PRK do kwalifikacji.

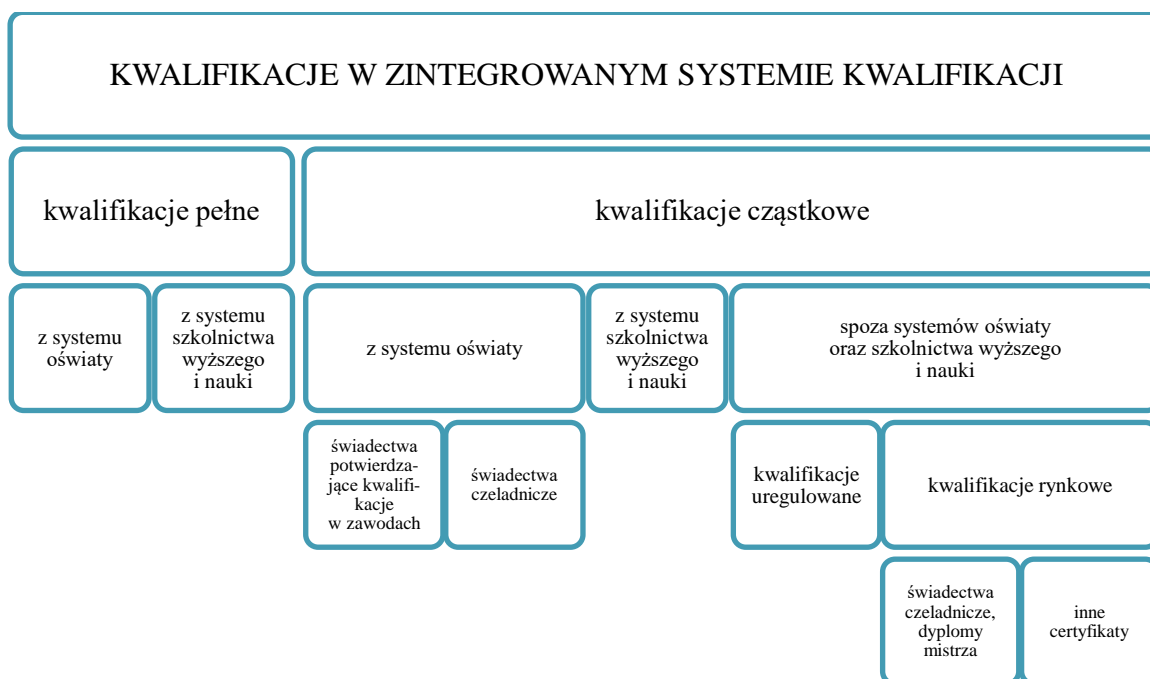
Świat certyfikatów, świadectw i dyplomów jest w Polsce tak zróżnicowany, że wyróżnienie wprowadzenie dość pojemnego pojęcia kwalifikacji nie jest wystarczające. W związku z tym wyróżniono następujące grupy kwalifikacji:



- kwalifikacje pełne, które odpowiadają określonym poziomom wykształcenia. Zostały one wymienione enumeratywnie w Ustawie o ZSK;
- kwalifikacje cząstkowe, która to grupa obejmuje wszelkie inne dyplomy, świadectwa czy certyfikaty włączone do ZSK.

Biorąc pod uwagę różnice instytucjonalne oraz związane z nimi tradycje w opisywaniu kwalifikacji można wyróżnić także dodatkowe grupy kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Schemat 4. Różnorodność kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji



Źródło: Chłoń-Domińczak i in., 2013; Ziewiec-Skokowska, 2019

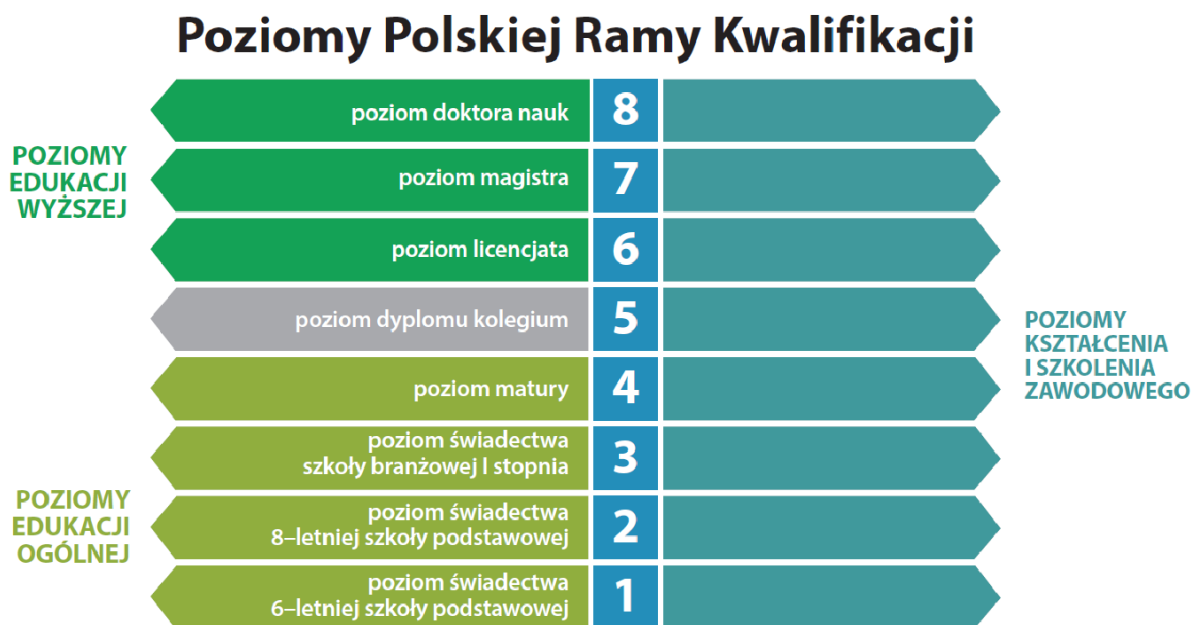
### Czym jest Polska Rama Kwalifikacji?

W Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK) wyodrębniono i scharakteryzowano osiem poziomów. Poziom PRK informuje nas o złożoności wymagań dla danej kwalifikacji dokładnie na tej

samej zasadzie jak powszechnie stosowane już poziomy biegłości językowej<sup>4</sup>. I tak, dziś czytamy w ogłoszeniach o pracę „wymagana znajomość angielskiego na poziomie B2”. A w przyszłości będziemy mogli także przeczytać „wymagana umiejętność obsługi drukarek 3D na poziomie 3 PRK” lub „znajomość technik komunikacji z klientem na poziomie 5 PRK”.

Inaczej mówiąc, rama jest narzędziem pozwalającym porządkować kwalifikacje w odniesieniu do ogólnych charakterystyk efektów uczenia się właściwych dla każdego poziomu. Poszczególne poziomy opisywane są za pomocą ogólnych stwierdzeń charakteryzujących wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, do których odnosi się kwalifikacje. Charakterystyki kolejnych poziomów PRK odzwierciedlają rosnący zakres i stopień złożoności wymagań w tych zakresach (Ziewiec-Skokowska i in., 2017).

Schemat 5. Polska Rama Kwalifikacji

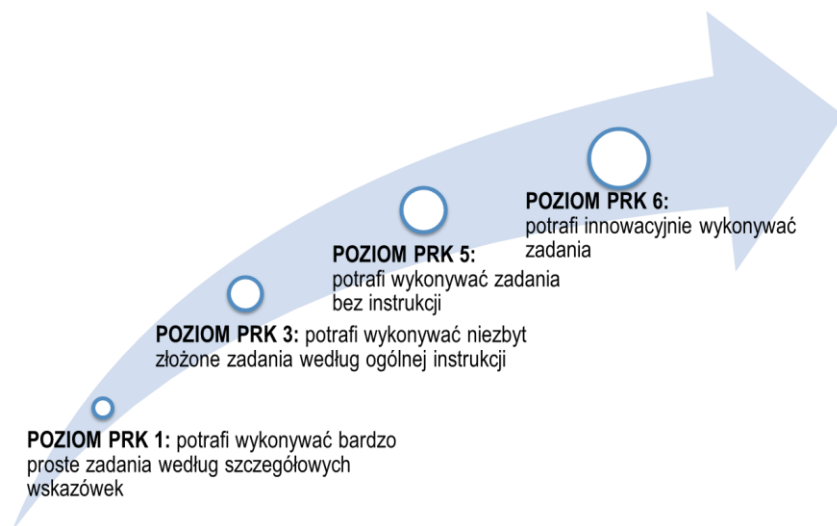


Źródło: materiały Instytutu Badań Edukacyjnych.

<sup>4</sup> Common European Framework of Reference for Languages, CEFR

Jak napisano wcześniej, każdy z poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji jest opisany przy pomocy określających wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. W praktyce rama jest więc macierzą wypełnioną ogólnymi zdaniami, do których może odnieść się poszukując najlepiej dopasowanego do danej kwalifikacji poziomu. Przykładem jednej z takich wiązek opisujących progresję pomiędzy poziomami jest samodzielność wykonywania zadań.

Schemat 6. Przykład progresji wymagań pomiędzy poziomami Polskiej Ramy Kwalifikacji.



Źródło: Ziewiec-Skokowska i in., 2017.

### Zamiast podsumowania

Wiele z użytych w tym tekście terminów ma swoje znaczenie potoczne, jak również wiele znaczeń stosowanych w określonych środowiskach. Być może czytając ten tekst skrzywili się Państwo widząc wyraz występujący w niespotykanym dla Państwa połączeniu. Jeżeli tak się stało, zachęcam do tego, żeby znaleźli Państwo ten wyraz w słowniku terminów ([tutaj](#)), ponieważ prawdopodobnie z terminami w rozumieniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (czy też metaforycznie do rozmowy o certyfikatach) z pewnością spotkają się jeszcze Państwo w przyszłości.

**Autor: Stęchły Wojciech**

Pracuje w Instytucie Badań Edukacyjnych i Szkole Głównej Handlowej. Zajmuje się projektowaniem rozwiązań wspierających uczenie się, szczególnie poza systemem edukacji. Specjalizuje się w certyfikacji umiejętności, w tym projektowaniu wymagań i zapewnianiu jakości nadawanych certyfikatów i dyplomów. Bada uwarunkowania kształcenia zawodowego i wytwarzania umiejętności w gospodarce. Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, członek zespołu Pełnomocnika rektora ds. uczelnianego systemu zarządzania jakością kształcenia w SGH, krajowy ekspert ECVET, członek zespołów projektowych REFERNET POLSKA, TRACKVET i DASCHE.

