

W jaki sposób odnieść się w przedsiębiorstwie do zawodów i kwalifikacji dostępnych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji?

Do niedawna przedsiębiorstwa we własnym zakresie przygotowywały opisy stanowisk pracy, zawierając w nich informację o zakresie obowiązków pracownika, jego uprawnieniach i odpowiedzialności oraz wymaganych kwalifikacjach odnosząc się do wykształcenia, doświadczenia zawodowego, wiedzy specjalistycznej, dodatkowych umiejętności i kompetencji społecznych. Pojawienie się Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, Klasyfikacji Zawodów i Specjalności oraz kolejne wersje podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego pozwalają stawiać pytanie, czy i w jaki sposób przedsiębiorstwo może lub powinno się odnosić do informacji o zawodach i kwalifikacjach ujętych w tych dokumentach?

Zintegrowany System Kwalifikacji a Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Zintegrowany System Kwalifikacji¹ jest wyodrębnioną częścią Krajowego Systemu Kwalifikacji. Powstał, aby gwarantować lepszy dostęp do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania w Polsce, aby zapewnić jakość nadawanych w Polsce kwalifikacji, a także umożliwiać uznawanie efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne. System ten stwarza również możliwość etapowego gromadzenia osiągnięć oraz uznawania osiągnięć i porównania kwalifikacji nabytych w Polsce z tymi nadawanymi w innych krajach Unii Europejskiej. Aby uporządkować poszczególne kwalifikacje stworzona została Polska Rama Kwalifikacji. Ustawa określa kwalifikację jako: *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*. Kwalifikacje pełne są nadawane wyłącznie w ramach systemu oświaty po

¹ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

ukończeniu określonych etapów kształcenia oraz w ramach systemu szkolnictwa wyższego i nauki po ukończeniu kształcenia specjalistycznego, studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia i jednolitych studiów magisterskich oraz po uzyskaniu stopnia doktora. Zaś kwalifikacje cząstkowe obejmują między innymi: kwalifikację w zawodzie, kwalifikacje potwierdzone dyplomami mistrza i świadectwami czeladniczymi wydawanymi po przeprowadzeniu egzaminów w zawodach, kwalifikacje nadawane po ukończeniu studiów podyplomowych oraz kwalifikacje uregulowane i kwalifikacje rynkowe. Warto podkreślić, że w przypadku kwalifikacji rynkowych chodzi o kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej. Pełna lista kwalifikacji znajduje się w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Do kategoryzacji każdej kwalifikacji stosuje się Polską Ramę Kwalifikacji, czyli opis ośmiu wyodrębnionych poziomów kwalifikacji na podstawie ogólnych charakterystyk efektów uczenia się z uwzględnieniem: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Powstaje również sektorowa rama kwalifikacji dla motoryzacji, w której dla każdego poziomu kwalifikacji uwzględnione są efekty uczenia się w odniesieniu do specyfiki sektora. Można powiedzieć, że są to narzędzia pomocnicze dla tych, którzy przygotowują nowe kwalifikacje a także dla tych, którzy chcą usystematyzować pewne opisy dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w swoich opisach stanowisk pracy. Bowiem można dzięki odpowiedniej semantyce prowadzić standaryzację pojęć i ich wartości w opisach stanowisk pracy. Ułatwia to rozmowy z innymi firmami w sektorze motoryzacyjnym przy artykułowaniu nowych potrzeb i oczekiwań wobec szkół branżowych czy uczelni. Również w przypadku wnioskowania o zmiany w obszarach wiedzy, umiejętności czy kompetencji społecznych podporządkowanych do danej kwalifikacji, w wyniku zmian technologicznych czy procesowych w sektorze.

Więcej informacji: <http://kwalifikacje.edu.pl/> oraz <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>.

Kolejne kwalifikacje są stopniowo ujmowane w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Tak jak w przypadku innych rejestrów, które powstały w ostatnich dwudziestu latach w Polsce, jego sukces zależy od intuicyjności i wygody jego obsługi (system przyjazny użytkownikom),

pełności i jakości danych ujętych w opisach każdej kwalifikacji. Na razie wpisanych jest ponad 10.000 kwalifikacji. Jednak nie każda kwalifikacja jest opisana z największą starannością. Część zawiera na razie informację „Dane o kwalifikacji są w trakcie uzupełniania”, co może zniechęcić firmy, jeśli zbyt wcześnie zaczną się promować korzystanie z tego rejestru przy przygotowaniu opisów stanowisk pracy.

Zachęcać pracowników do walidowania swojej wiedzy i umiejętności

W dobie Internetu i dostępu do informacji, narzędzi, warsztatów czy też świata wirtualnego do nabywania wiedzy, udoskonalenia umiejętności czy rozwoju kompetencji społecznych, człowiek niekoniecznie musi spędzać 8 godzin dziennie w ławce, aby przygotować się do pozyskania nowych kwalifikacji. Efekty uczenia się mogą podlegać walidacji, czyli weryfikacji w sposób niestandardowy, by sprawdzić czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji. Oznacza to, że jeśli pracodawca w ogłoszeniu o pracę wymieni, które kwalifikacje są wymagane dla danej pracy w odniesieniu do kwalifikacji wymienionych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, osoby, które na razie nie dysponują odpowiednimi certyfikatami, świadectwami czy dyplomami, ale które mają spore doświadczenie, mogą ubiegać się o walidację swoich efektów uczenia się w określonej instytucji certyfikującej i po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie, otrzymać świadectwo lub dyplom. Droga do formalnego potwierdzania kolejnych kwalifikacji jest otwarta nie tylko dla osób na rynku pracy, starających się o nową pracę, ale również dla pracowników. Nowy system wpisuje się w ideę ciągłego uczenia się i stwarza możliwość, po każdym etapie praktycznych i teoretycznych doświadczeń, dokonać sprawdzenia i potwierdzenia kwalifikacji. Innymi słowy, stosując w opisach stanowisk pracy rozróżnienie między kwalifikacjami wymaganymi i kwalifikacjami pożądanymi można z nowym pracownikiem określić jak będzie wyglądać jego ścieżka uczenia się w ramach pracy oraz powiązać zdobywanie formalnego potwierdzenia nabywania kwalifikacji z systemem motywacyjnym w postaci premii lub rozwoju kariery w firmie.

Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

Na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia (<https://psz.praca.gov.pl/>) znajduje się Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, która została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. W ramach tej klasyfikacji zawód jest rozumiany jako *zbiór zadań (czynności zawodowych) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki.*² Specjalność zawiera część czynności o podobnym charakterze w ramach danego zawodu i wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności. Na stronie zastrzega się jednak, że nie należy mylić zawodu i specjalizacji ze stanowiskiem pracy. Klasyfikacja jest raczej narzędziem do potrzeb prowadzenia badań rynku pracy oraz pośrednictwa i poradnictwa zawodowego. Aktualizacja z 2017 roku zawiera 2.455 zawodów i specjalności. Rodzi się zatem pytanie, skoro ta klasyfikacja jest raczej narzędziem dla służb zatrudnienia, dlaczego firmy korzystały z niej przy przygotowaniu opisów stanowisk pracy? Czytając opisy wybranych zawodów w tej klasyfikacji, można zobaczyć, że wymienione są zadania zawodowe. Czyli, przy braku innych systemów zawierających zestandaryzowane opisy, klasyfikacja ta była dla wielu firm punktem startowym, aby określić, jakie zadania muszą wykonywać pracownicy na danym stanowisku pracy. Można rozumieć wolę wprowadzenia linii demarkacyjnej między kompetencjami różnych segmentów instytucji w sektorze publicznym. Jednak warto usiąść przy jednym stole i ustalić spójne koncepcje w sprawie pojęcia zawodów. Właśnie teraz, kiedy powstał Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, można różne rzeczy uporządkować.

Podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego

² <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>

Obowiązujące od września 2019 nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego są już trzecią wersją (2012, 2017) zbioru podstaw, które obecnie obowiązują w szkołach branżowych. Dla każdego zawodu lub każdej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opisane są cele kształcenia i treści nauczania w formie oczekiwanych efektów kształcenia oraz wytyczne umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych. Kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie określona została jako *wyodrębniony w zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu zawodowego w zakresie jednej kwalifikacji*³. Są to obecnie najbardziej szczegółowo opisane kwalifikacje, do których pracodawca również może się odnieść modyfikując obecny opis lub przygotowując nowy opis stanowiska pracy.

Patrzenie w szklaną kulę, czyli wróżenie, na co możemy liczyć w przyszłości

W chwili obecnej Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji nie jest narzędziem, na którym można polegać przy porządkowaniu opisów kwalifikacji związanych z opisami stanowisk pracy w firmie. Zawiera jeszcze zbyt mało w pełni uzupełnionych opisów kwalifikacji. Mając jednak na uwadze, że prędzej czy później Instytut Badań Edukacyjnych wprowadzi porządek w rejestrze, można stwierdzić, że docelowo rejestr ten może być pomocny. Nie należy jednak liczyć na to, że pospolite ruszenie będzie właściwą drogą uzupełnienia kolejnych zapisów kwalifikacji. Jeśli chcemy zestandaryzować zbiór kwalifikacji, to ktoś musi w sposób scentralizowany w krótkim okresie do tego doprowadzić. Inaczej wszyscy stracą zapał i wrócą do własnych rozwiązań. Warto również zadbać o to, by rejestr znalazł się na serwerach, które będą w stanie w szybki sposób poprowadzić użytkownika przez poszczególne podstrony. Należy mieć nadzieję, że Instytut Badań Edukacyjnych otrzyma odpowiednie kompetencje, aby pełnić rolę koordynującą i zadbać o zapewnienie spójności między różnymi definicjami pojęć i zbiorami opisów kwalifikacji.

³ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe

Autor: Luk Palmen

jest współzałożycielem i prezesem InnoCo. Prowadzi usługi doradcze i coachingowe w zakresie strategii rozwoju i zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwach oraz w jednostkach naukowych. Jest członkiem rad nadzorczych spółek technologicznych. Od ponad 10 lat zajmuje się doradztwem i coachingiem w zakresie zarządzania innowacjami, zarządzania MŚP, zarządzania klastrami oraz komercjalizacji technologii. Od 2014 do 2020 roku był ekspertem odpowiedzialnym za weryfikację projektów B+R we wczesnych fazach rozwoju i doprowadzenie ich do gotowości inwestycyjnej w funduszu załączkowym Akcelerator Technologiczny Gliwice. Jest menedżerem ds. innowacji i kooperacji Klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing oraz przewodniczącym Branżowej Grupy Roboczej ds. Przemysłu w Sektorowej Radzie ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności).

