



Kwalifikacje pod kontrolą

KAPITAŁ LUDZKI | Zintegrowany System Kwalifikacji pozwoli pracownikom porównywać możliwe do zdobycia certyfikaty i dyplomy, i planować karierę zawodową. Pracodawcy zyskają lepszą identyfikację kompetencji ważnych dla ich działalności.

MONIKA FIBICH

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), określony ustawą z 22 grudnia 2015 r., (DzU z 2016 r., poz. 64) przewiduje wprowadzenie pakietu rozwiązań systemowych, które – nie zmieniając nic w dotychczasowym sposobie określania i uznawania kwalifikacji – mają postawić w nowym świetle kwestię szeroko rozumianych kwalifikacji, jako zupełnie nowego etapu w rozwoju krajowego systemu kwalifikacji w Polsce.

Celem wprowadzenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest podniesienie poziomu kapitału ludzkiego w Polsce. Zakłada się, że przede wszystkim spowoduje wzrost liczby osób uczących się oraz zwiększy efektywność inwestycji w kapitał ludzki. Pozwoli również na lepsze dopasowanie popytu i podaży na rynku pracy, szczególnie w odniesieniu do kwalifikacji spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego.

Uregulowana oświata i szkolnictwo wyższe

Obecnie w polskim porządku prawnym, w przepisach regulujących uzyskiwanie kwalifikacji, funkcjonują dwa autonomiczne, ale wewnętrznie spójne, systemy w obszarze szkolnictwa wyższego oraz oświaty. W obu zasady, dotyczące tworzenia i nadawania kwalifikacji, uregulowano w przepisach prawa w sposób zgodny ze standardami europejskimi. Natomiast poza szkolnictwem wyższym i oświatą nadawanie kwalifikacji w Polsce charakteryzuje ogromna rozmaitość rozwiązań regulacyjnych, tj. prawno-organizacyjnych, oraz różny stopień ingerencji norm prawnych w poszczególne dziedziny, w których funkcjonują kwalifikacje. Brakuje podstawowych powszechnie obowiązujących standardów, gwarantujących wiarygodność kwalifikacji uzyskiwanych w edukacji pozaformalnej – począwszy od ich definicji i nazewnictwa, poprzez zasady walidacji i certyfikacji, aż po procedury zapewniania jakości ich nadawania. Istotny jest też brak powiązań pomiędzy kwalifikacjami nadawanymi w różnych dziedzinach i systemach kwalifikacji.

Dlaczego nie chcemy podnosić kompetencji

Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej charakteryzuje się niskim poziomem kompetencji osób dorosłych, a także stosunkowo niewielkim zaangażowaniem przedsiębiorstw oraz dorosłych Polaków w inwestowanie w kapitał ludzki. Wśród przyczyn niktęgo zainteresowania podnoszeniem i uzupełnianiem kompetencji po zakończeniu edukacji formalnej, należy wymienić m.in. następujące ograniczenia:

- brak powszechnego systemu walidacji efektów uczenia się uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się (tj. uznawania i certyfikowania kompetencji zdobywanych przez pracowników np. w toku na-

► KORZYŚCI DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW RYNKU

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji		
z perspektywy pracobiorcy	z perspektywy pracodawcy	z perspektywy władz publicznych różnych szczebli
<ul style="list-style-type: none"> - pozwoli porównywać i oceniać z osobistej perspektywy możliwe do zdobycia certyfikaty i dyplomy, tym samym lepiej planować podnoszenie swoich kwalifikacji i rozwój kariery zawodowej; - ułatwi racjonalny wybór szkoły i uczelni, wyszukiwanie odpowiednich szkoleń oraz informacji o możliwości uzyskania dyplomów, potwierdzających posiadaną wiedzę i umiejętności; - znacznie uprości uznawanie jego kompetencji zdobytych w ramach edukacji pozaformalnej i poprzez nieformalne uczenie się (np. w toku pracy zawodowej); - zwiększy możliwości uczenia się w różny sposób i uzyskiwania kwalifikacji; - ułatwi zdobywanie nowych zawodów oraz przechodzenie pomiędzy różnymi branżami; - umożliwi prezentowanie swoich kwalifikacji w sposób bardziej zrozumiały dla pracodawców na polskim i europejskim rynku pracy (wdrożenie ustawy o ZSK umożliwi wzajemne odnośnienie kwalifikacji nadawanych w Polsce oraz porównanie ich do kwalifikacji nadawanych w innych krajach). 	<ul style="list-style-type: none"> - umożliwi lepszą identyfikację kwalifikacji ważnych z punktu widzenia prowadzonej działalności; - ułatwi właściwy dobór wykwalifikowanych kadr oraz pomoże w ocenie rzeczywistych kompetencji kandydatów do pracy, tym samym ograniczy błędy w rekrutacji; - ułatwi wspieranie rozwoju zawodowego pracowników, ograniczy liczbę błędnych decyzji w tej dziedzinie (dzięki dostępności szczegółowych informacji o tym, jakie kompetencje wiążą się z uzyskaniem przez pracownika nowej kwalifikacji); - zwiększy szanse zdobywania zamówień na europejskim rynku poprzez możliwość wykazania rzeczywistej wartości kwalifikacji przedsiębiorstwa (dzięki możliwości odniesienia polskich kwalifikacji do kwalifikacji nadawanych w innych krajach). 	<ul style="list-style-type: none"> - umożliwi zwiększenie efektywności wydawania środków publicznych na rozwijanie kompetencji i przekwalifikowanie (dzięki określeniu wymagań dotyczących jakości kwalifikacji oraz wdrożeniu mechanizmów kontrolnych); - ułatwi realizację zadań oraz projektów ujętych w Regionalnych Programach Operacyjnych w obszarze uczenia się osób dorosłych (zgodnie z wymaganiami Komisji Europejskiej, jednym z obowiązkowych wskaźników monitorowania jest udział środków przeznaczonych na uzyskanie kwalifikacji zgodnych z założeniami Polskiej Ramy Kwalifikacji); - dostarczy nowe narzędzia doradcom zawodowym i edukacyjno-zawodowym oraz nauczycielom (poprzez stworzenie łatwego dostępu do pełnej informacji o możliwościach do uzyskania kwalifikacjach, w tym o wymaganych efektach uczenia się dla każdej kwalifikacji oraz o możliwych ścieżkach dochodzenia do nich).

bywania doświadczenia zawodowego w ramach wykonywania pracy), co wydłuża czas i podnosi koszty uzyskiwania kwalifikacji;

- świadectwa i certyfikaty nadawane poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego bardzo często nie są wiarygodne dla pracodawców, przez co ich uzyskiwanie nie zawsze przekłada się na poprawę sytuacji na rynku pracy, pracodawcy również nie są zbyt skłonni do angażowania zasobów, a także pracowników w szkolenia, szczególnie w godzinach pracy;
- brak łatwo dostępnego, przejrzystego źródła informacji o kwalifikacjach nadawanych w Polsce, o ich jakości oraz warunkach, które należy spełnić, aby określoną kwalifikację zdobyć;
- pracodawcy nie dysponują narzędziami wspierającymi ich w określaniu deficytów kompetencji i kwalifikacji pracowników oraz w komunikowaniu swoich potrzeb instytucjom kształcącym i szkolącym;
- w wielu przypadkach jakość i zakres oferty edukacyjnej i szkoleniowej nie są w dostateczny sposób powiązane z potrzebami rynku pracy oraz osób uczących się;
- poza mechanizmem akredytacji kuratora oświaty dla podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych i przykładami dobrych praktyk w niektórych branżach gospodarki, nie istnieje system akredytacji instytucji szkolących i certyfikujących sektora pozaformalnego – w efekcie uczący się i pracodawcy nie są w stanie ocenić jakości proponowanej usługi szkoleniowej.

Istotę omawianej regulacji stanowi wprowadzenie zestawu prostych i spójnych rozwiązań systemowych, dotyczących kwalifikacji nadawanych w edukacji pozaformalnej, co ma

zwiększyć integrację wszystkich trzech obszarów kwalifikacji.

Czy przepisy zredukują ograniczenia

Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wprowadziła definicję kwalifikacji oraz zasad i standardów włączenia ich do ZSK, a także ich nadawania oraz zapewniania jakości nadawania. Utworzono dwa instrumenty integrujące polski system kwalifikacji:

- Polską Ramę Kwalifikacji (PRK) oraz
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) zawierający komplet informacji o wszystkich możliwych do zdobycia w Polsce, włączonych do ZSK kwalifikacjach.

Nie chodzi o wymogi dla stanowisk

Jednocześnie należy podkreślić, że ustawa o ZSK nie ma wpływu na politykę regulacyjną, dotyczącą wymogów dla zajmowania określonych stanowisk, wykonywania określonych funkcji, zawodów lub rodzajów działalności. ZSK nie wpływa także na funkcjonowanie kwalifikacji, których szczególny charakter wynika z umów międzynarodowych lub uczestnictwa Polski w organizacjach międzynarodowych. Z tego powodu zawarte w ustawie rozwiązania są sformułowane w sposób bardzo ostrożny i możliwie otwarty, a wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji należy rozpatrywać w odniesieniu do poszczególnych grup.

Skąd finansowanie

Uzyskiwanie nowych kwalifikacji przez różne grupy osób (pracowników, osoby zainteresowane lub zmuszone okolicz-

nościami do zmiany pracy, bezrobotnych) finansowane jest z różnych środków. Mogą to być środki publiczne (np. przeznaczone przez urzędy pracy z Funduszu Pracy, środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego czy Europejskiego Funduszu Społecznego), fundusze przeznaczone na ten cel przez pracodawcę, a także prywatne środki osób ubiegających się o kwalifikacje.

Wdrażanie rozwiązań systemowych, dotyczących kwalifikacji spoza oświaty i szkolnictwa wyższego, jest i będzie wspierane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niemniej jednak należy mieć na uwadze, iż w wyniku wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji mogą pojawić się dodatkowe koszty spowodowane koniecznością finansowania nowych elementów systemowych – funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oraz Rady Interesariuszy, przeprowadzania procedury porównywania wymagań dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz obowiązku wdrożenia zewnętrznego zapewniania jakości w instytucjach nadających kwalifikacje. Ponadto ministrowie będą ponosić koszty związane z rozpatrywaniem wniosków o rejestrację kwalifikacji oraz nadanie uprawnień do ich certyfikowania.

Po okresie wdrażania ZSK dodatkowe koszty dla budżetu będą kompensowane przez wpływy pochodzące z opłat ponoszonych przez instytucje uczestniczące w systemie, w tym opłaty jednorazowe związane ze składaniem wniosku dotyczącego włączenia kwalifikacji do ZSK, nadania uprawnień do certyfikowania czy włączenia na listę podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości, a także opłaty stałe powiązane z przychodami z procesu nadawania kwalifikacji.

► ZDANIEM EKSPERTA

dr Teresa Cebrowska

wiceprezes Zarządu Głównego Stowarzyszenia Księgowych w Polsce



Wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) może i powinno mieć fundamentalne znaczenie dla wszystkich uczestników rynku pracy. Wynika to z koncepcji oparcia go na kilku niezwykle mocnych filarach.

Pierwszym z nich jest polska rama kwalifikacji, która porządkuje i systematyzuje poziomy kwalifikacji, niezależnie od formy kształcenia (formalne, pozaformalne). Dzięki takiemu podejściu możliwe będzie nie tylko porównywanie kwalifikacji zdobytych drogą edukacji formalnej (dyplomy szkół i uczelni) z certyfikatami/ dyplomami edukacji pozaszkolnej (kursy), ale także bardziej obiektywne porównywanie dyplomów i certyfikatów wydawanych w różnych krajach, co ma znaczenie zarówno dla osób poszukujących pracy poza własnym krajem, jak i dla pracodawców zatrudniających obcokrajowców.

Drugim filarem jest wprowadzenie do systemu kwalifikacji opisu umiejętności praktycznych (zdobywanych bardzo często poza edukacją formalną), co nie tylko zdecydowanie przybliży edukację do oczekiwań rynku, ale także pozwoli na jednoznaczne nazwanie kwalifikacji i ocenę zgodności (posiadanych bądź oczekiwanych) umiejętności z wymaganiami określonymi w ZSK. Umożliwi to wielu osobom niejako formalne umieszczenie swych umiejętności nabywanych podczas szkoleń i wykonywanego zawodu. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, jako organizacja zrzeszająca zawodowych księgowych i osoby zajmujące się dziedzinami pokrewnymi, ma od lat wypracowany system certyfikowania kwalifikacji wymaganych od zawodowego księgowego. Wprowadzenie tych kwalifikacji do ZSK spowoduje, że staną się one jeszcze bardziej rozpoznawalne i posłużą do wyboru ścieżki rozwoju w zawodach związanych z rachunkowością.

Trzecim filarem jest powiązanie opisu kwalifikacji (wpisywanych do ZSK) z zasadami ich walidacji. Wprowadzenie m.in. wymogu rozdzielenia procesu nauczania od walidowania, instytucji certyfikującej (zajmującej się tylko walidacją) oraz jawność przyjętych metod walidacji gwarantuje profesjonalizm i obiektywizm weryfikacji. Podobne – choć nie identyczne – zasady stosuje Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. Będąc członkiem IFAC (Międzynarodowej Federacji Księgowych) i liderem na rynku szkoleń związanych z rachunkowością i dziedzinami pokrewnymi, od lat stosujemy Międzynarodowe Standardy Edukacyjne IFAC i oddzielamy proces szkolenia od procesu walidacji. Egzamin, w wyniku którego uzyskuje się potwierdzenie kwalifikacji, przeprowadzany jest przez niezależne komisje egzaminacyjne. Nasze doświadczenia potwierdzają, że jest to bardzo dobre rozwiązanie.

Filar czwarty to wkomponowany w ZSK wymóg podwójnie działających systemów zapewnienia jakości: wewnętrzny i zewnętrzny, stojących na straży poprawności działania instytucji certyfikującej. Doświadczenia SKwP potwierdzają, że stworzenie własnego wewnętrznego systemu zapewnienia jakości przynosi wymierne korzyści – rozpoznawalność marki na rynku usług szkoleniowych z zakresu rachunkowości.

Piątym filarem jest procedura wpisu kwalifikacji do ZSK – mocno sformalizowana, ale transparentna. Tworzenie kwalifikacji jest oddolnym procesem – w zasadzie każdy może zgłosić kwalifikację do systemu, ale jej wpisanie do rejestru jest decyzją właściwego ministra, a jej podjęcie poprzedza wnikliwa analiza ekspertów. Siła filarów to jednakże tylko przesłanka, a nie pewność sukcesu ZSK. Udział w sukcesie (bo w żadnym wypadku nie chciałabym prorokować klęski) będą mieli wszyscy uczestnicy szeroko rozumianego rynku pracy. Z pewnością duża rola przypadnie pracobiorcom. Nie zgadzam się z dość powszechnie wypowiadaną opinią, że Polacy nie chcą podnosić swych kwalifikacji. SKwP kształci rocznie ponad 50 tys. osób. Większość z nich pracuje zawodowo i zdobywa kolejne szczeble systemu certyfikacji zawodu księgowego SKwP, bądź też doskonalą i poszerza swe kwalifikacje. Wynika z tego, że nie tylko czują potrzebę uczenia się, ale także czynią to oczekując potwierdzenia umiejętności. Dowodem niech będzie liczba wydanych certyfikatów SKwP – rocznie ok. 10 tys. To na tej podstawie sądzimy, że chętnych do zdobycia i potwierdzenia kwalifikacji ujętych w ZSK będzie wielu. Ale wydaje się, że o faktycznym sukcesie ZSK decydują pracobiorcy, jeśli zauważą i docenią korzyści związane, m.in. z właściwym rozpoznaniem kwalifikacji, pewnością ich posiadania przez osoby obsługujące się certyfikatem, możliwościami wypracowania ścieżek rozwoju pracowników i związanej z tym polityki zatrudniania oraz oceną firm szkoleniowych. Wiele wskazuje na to, że tak będzie. Potwierdza to też doświadczenie SKwP. Naszymi członkami są m.in. właściciele biur rachunkowych, z których inicjatywę stworzyliśmy system certyfikatów poświadczających kwalifikacje do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. ©

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, dzięki zwiększeniu kapitału ludzkiego, powinno mieć pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy Polski. ©

Autorka jest z-cą dyrektora Niepublicznej Placówki Kształcenia Ustawicznego SKwP Oddział Okręgowy w Warszawie Centrum Edukacji Zawodowej, członkiem SKwP