

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii  
Departament Rynku Pracy

# Zintegrowany system kwalifikacji – wyzwania i możliwości w kontekście całościowego poradnictwa zawodowego



Europejska Sieć Wspierająca  
Poradnictwo i Doradztwo Zawodowe



MINISTERSTWO ROZWOJU, PRACY I TECHNOLOGII  
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

**ZINTEGROWANY  
SYSTEM KWALIFIKACJI  
– WYZWANIA I MOŻLIWOŚCI  
W KONTEKŚCIE CAŁOŻYCIOWEGO  
PORADNICTWA ZAWODOWEGO**

Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 61

Warszawa 2020

**Wydawca:**

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii  
Pl. Trzech Krzyży 3/5, 00-507 Warszawa

**Zintegrowany System Kwalifikacji – wyzwania i możliwości w kontekście całościowego poradnictwa zawodowego**

Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 61

**ISBN: 978-83-66333-20-8**

**Druk:** ZWP MRPiPS. Zam. 400/2020.



**Erasmus+**



*Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.*

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	7
I. Magdalena Kamieniecka, Wojciech Gola O roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie z uwzględnieniem zasobów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji .....	9
II. Sebastian Michalik Ekonomiczne i społeczne uwarunkowania doradztwa zawodowego w perspektywie lifelong learning .....	13
III. Anna Zuszek Zintegrowany System Kwalifikacji jako odpowiedź na potrzeby doradztwa zawodowego .....	33
IV. Wojciech Gola Finansowanie walidacji w kontekście idei uczenia się przez całe życie i wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji .....	45



## O Autorach

- Magdalena Kamieniecka** – psycholog, absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Instytucie Badań Edukacyjnych. Związana z IBE od 2015 roku. W ramach projektu Entuzjaści Edukacji koordynowała badanie jakościowe poświęcone tematyce doradztwa zawodowego w oświacie. W projekcie dotyczącym wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji zajmuje się tematyką doradztwa zawodowego. Poniżej wybrane publikacje:
1. Kamieniecka M., Maliszewska A., Ocena potencjału wykorzystania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przez doradców zawodowych – wyniki badania jakościowego, IBE, Warszawa 2018.
  2. Kamieniecka M., Michalik S., Gola W., Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Rekomendacje dotyczące roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie z uwzględnieniem zasobów ZSK, IBE, Warszawa 2020.

**Sebastian Michalik** – socjolog, doktor nauk społecznych (Uniwersytet Warszawski). Zatrudniony w Instytucie Badań Edukacyjnych na stanowisku specjalisty ds. badań i analiz w projekcie dotyczącym wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Zajmuje się badaniami dotyczącymi powiązania rozwiązań z zakresu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji z doradztwem zawodowym oraz potwierdzaniem efektów uczenia się spoza edukacji formalnej w szkolnictwie wyższym w perspektywie polityki uczenia się przez całe życie. Profil jego zainteresowań obejmuje zagadnienia służb społecznych, aktywnej polityki rynku pracy oraz polityki społecznej. Równoległe jego aktywność naukowa rozwija się w polu teoretycznych i empirycznych analiz społeczeństwa postindustrialnego i gospodarki opartej na wiedzy, koncentrując się na problematyce procesów polaryzacji pracy oraz wykluczenia społecznego. Tematyką doradztwa zawodowego zajmuje się w kontekście polityk publicznych wspomagających inkluzję społeczną, aktywność zawodową oraz zarządzanie karierą w realiach dynamicznego i niepewnego rynku pracy.

**Anna Zuszek** – socjolog, absolwentka Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie. Od 2010 roku pracowała w instytucjach rynku pracy, jako doradca zawodowy, pośrednik pracy, trener aktywności, ekspert ds. sprawozdawczości, promocji, monitoringu i kontroli. Od 2018 roku podjęła pracę w Instytucie Badań Edukacyjnych w Warszawie, jako doradca regionalny w województwie świętokrzyskim. Cały czas pogłębia swoją wiedzę, poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach podnoszących kompetencje oraz kwalifikacje w obszarze rynku pracy, doradztwa zawodowego, jak również Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

**Wojciech Gola** – pedagog, doktor nauk społecznych (Uniwersytet Warszawski). Ekspert ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Instytucie Badań Edukacyjnych. Jako badacz społeczny realizował badania z obszaru pracy środowiskowej, pomocy społecznej oraz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W Instytucie Badań Edukacyjnych zajmuje się problematyką edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się oraz polityk publicznych na rzecz rozwoju idei całościowego uczenia się w ramach ZSK, w tym tematyką doradztwa zawodowego i potwierdzania efektów uczenia się w szkolnictwie wyższym.

---

## Wstęp

Przekazujemy Państwu kolejny, sześćdziesiąty pierwszy zeszyt z serii Zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego poświęcony popularyzacji Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) w kontekście działalności Publicznych Służb Zatrudnienia.

W publikacji zamieszczono informacje na temat roli doradztwa zawodowego w zakresie wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie z uwzględnieniem zasobów ZSK oraz ekonomicznego i społecznego uwarunkowania doradztwa zawodowego w perspektywie Lifelong Learning. Znajdą tu Państwo również informację na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jako odpowiedzi na potrzeby doradztwa zawodowego oraz koncepcji finansowania walidacji w kontekście idei uczenia się przez całe życie i wdrażania ZSK.

Niniejsza publikacja powstała w wyniku realizacji w latach 2018–2019 trzech edycji dwudniowych seminariów informacyjno-warsztatowych (26–27 czerwca 2018 r., 26–27 listopada 2019 r., 3–4 grudnia 2019 r.) przygotowanych z inicjatywy Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przy współudziale ekspertów z Instytutu Badań Edukacyjnych pt.: „Zintegrowany System Kwalifikacji – wyzwania i możliwości w kontekście całowyciowego poradnictwa zawodowego”.

Uczestnikami seminariów byli przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia ze wszystkich województw, w tym doradcy zawodowi, pośrednicy pracy oraz specjaliści do spraw rozwoju zawodowego. Głównym celem seminariów było przedstawienie pracownikom urzędów pracy aktualnych informacji na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a także struktury, treści i funkcji Polskiej Ramy Kwalifikacji i jej odniesień do Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Mamy nadzieję, że publikacja wzbogaci warsztat metodyczny doradców zawodowych i będzie również przydatna dla innych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

*Departament Rynku Pracy*





*Magdalena Kamieniecka, Wojciech Gola*

## **I. O roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie z uwzględnieniem zasobów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)**

### **Wprowadzenie**

Dynamiczny rozwój technologii, globalizacja, wzrost zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, zjawiska demograficzne takie jak starzenie się społeczeństwa, wzrastające znaczenie uczenia się nieformalnego, a także wielość możliwości dróg kształcenia podporządkowanych wymaganiom jakie stawia współczesny rynek pracy sprawiają, że wzrasta rola i znaczenie doradztwa zawodowego. Mamy do czynienia z coraz większą złożonością dróg kariery zawodowej. Z jednej strony daje to szansę na to, by być aktywnym uczestnikiem rynku pracy, z drugiej jednak sytuacja ta wymusza stałą gotowość do zmiany. Konsekwencją tych zjawisk jest rosnące zapotrzebowanie na pomoc doradców, którzy towarzyszyć będą jednostkom w procesie modyfikowania, kształtowania i nakreślania nowych scenariuszy rozwoju zawodowego.

W Instytucie Badań Edukacyjnych (IBE) prowadzone są prace nad rozwojem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, będącego jedną z odpowiedzi na rosnące znaczenie edukacji pozaformalnej. Wraz z rozwojem ZSK osoby świadczące usługi w obszarze poradnictwa zyskują nowe narzędzia, które mogą być pomocne do pracy z osobami podejmującymi decyzje o kształtowaniu swoich ścieżek zawodowych i edukacyjnych.

W zakresie promocji polityki uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL) Instytut Badań Edukacyjnych opracował publikację „Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego”. W opracowaniu podjęto próbę wskazania działań, jakie warto i można podejmować w obszarze szeroko rozumianego doradztwa zawodowego, tak by móc korzystać z nowych rozwiązań, które powstają w ramach budowanego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Zintegrowany System Kwalifikacji, jako

odpowiedź na zmieniające się podejście do uczenia się i pozyskiwania kwalifikacji, wymusza niejako inne spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego. W dobie rosnącego znaczenia edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, a tym samym rodzących się innych potrzeb uczestników rynku pracy, warto prowadzić dyskusję o zmieniającej się funkcji doradców zawodowych i rosnącym znaczeniu poradnictwa całościowego.



Rekomendacje dotyczące roli doradztwa zawodowego  
w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie  
z uwzględnieniem zasobów ZSK

Wnioski prezentowane w publikacji „Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenia rolę doradztwa zawodowego” zostały zebrane w oparciu o analizę danych z badań, raportów, treści ekspertyz dotyczących funkcjonowania systemów doradztwa w Polsce i zagranicą oraz bogaty przegląd literatury. W ramach prac nad opisywanym dokumentem organizowano spotkania konsultacyjne z doradcami zawodowymi, tak by móc przedyskutować proponowane rozwiązania. Podczas spotkań rozmawiano z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy, wojewódzkich urzędów pracy a także doradcami pracującymi w szkołach na różnych etapach edukacji. Zapraszamy do zapoznania się z ww. publikacją, która jest dostępna on-line na stronie <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Rekomendacja-ZSK-05.pdf>

Chcąc zachęcić Państwa do zapoznania się z przygotowanymi przez ekspertów IBE propozycjami, tego jak można i w jakim kierunku warto podejmować działania na rzecz wykorzystania zasobów ZSK i wzmocnienia roli doradztwa zawodowego, w niniejszej publikacji prezentujemy trzy artykuły poświęcone tematyce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Wnioski dotyczące potencjalnej roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie skupiają się wokół kilku istotnych zagadnień. Uczestnicy rynku pracy, aby wykorzystać potencjał współczesnych rozwiązań polityki na rzecz uczenia się przez całe życie, a w tym Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, mogą potrzebować wsparcia. Wsparcie to dotyczyć powinno, takich obszarów jak rozumienie procesów kształtowania kariery w dzisiejszym świecie, dostęp do informacji o możliwych rozwiązaniach praktycznych i o tym jakie dają one korzyści czy też towarzyszenie i ułatwianie korzystania z takich rozwiązań jak potwierdzanie posiadanych kwalifikacji uzyskanych poza edukacją formalną (walidacja).

Uwidacznia się tu szczególnie ważna rola publicznych służb zatrudnienia i doradców zawodowych. Rola ta w rekomendacjach powiązana jest z promowaniem idei uczenia się przez całe życie w rozwoju zawodowym oraz wynikającej z tego koncepcji poradnictwa całożyciowego czy doradztwa karier. Zagadnienie to w swoim artykule pogłębia Sebastian Michalik. Prezentując uwarunkowania współczesnych przemian gospodarczych i społecznych pokazuje ich powiązania z rynkiem pracy i wynikającymi z nich wyzwaniem dla doradztwa zawodowego. Dostrzega on potencjał publicznych służb zatrudnienia, który może być wykorzystany do tego by, przy wykorzystaniu odpowiedniego podejścia i środków, pomagać radzić sobie klientom z wyzwaniami

odpowiadania na sytuację niepewności, zmienności i konieczności kształtowania refleksyjnego projektu swojej kariery.

Tekst Anny Zuszek pokazuje jak rozwiązania wdrażane poprzez Zintegrowany System Kwalifikacji mogą być w praktyce wykorzystywane w ramach reguł funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia przy wykorzystaniu różnych dostępnych form aktywizacji zawodowej. Autorka prezentuje też rozwiązania, które na poziomie regionalnym mogą rozwijać potencjał ZSK przy wsparciu i zaangażowaniu publicznych służb zatrudnienia. Prezentowane doświadczenia ze współpracy między Instytutem Badań Edukacyjnych a instytucjami rynku pracy na terenie całego kraju stanowią przykład postulowanych w rekomendacjach działań na rzecz tworzenia struktur służących upowszechnianiu wiedzy o rozwiązaniach oferowanych przez ZSK oraz wspieraniu ich wdrażania w ramach regionalnych porozumień angażujących wszystkie istotne podmioty związane z rynkiem pracy i doradztwem zawodowym.

W artykule Wojciecha Goli poruszane jest kolejne zagadnienie związane z wdrażaniem rozwiązań z zakresu walidacji i pozyskiwania kwalifikacji spoza edukacji formalnej – finansowanie. Problematyka finansowania walidacji rozpatrywana jest tutaj z perspektywy założeń polityk publicznych z obszaru edukacji i rynku pracy na poziomie europejskim i krajowym a także w odniesieniu do funkcjonujących regulacji prawnych i organizacyjnych w Polsce. Poszukiwane są praktyczne rozwiązania dotyczące finansowania walidacji, które mogłyby być użyteczne dla publicznych służb zatrudnienia. Rozwiązania te, w założeniu, mogłyby pomóc podejmować im działania wspierające wszystkich potencjalnych beneficjentów w uzyskaniu dostępu do walidacji. W tekście tym pokazana jest również szersza perspektywa myślenia o walidacji, wskazująca na rolę doradztwa wspierającego klientów w procesie walidacji oraz jakie znaczenie ma dostęp do bilansu kompetencji w trakcie tego procesu.

Publikowane w Zeszycie nr 61 artykuły stanowią pogłębioną prezentację wybranych zagadnień opisywanych w publikacji „Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie z uwzględnieniem zasobów ZSK”. Wszystkich zainteresowanych pozostałymi propozycjami zachęcamy do zapoznania się z treścią prezentowanej publikacji oraz z innymi merytorycznymi materiałami na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, dostępnymi na stronie [www.kwalifikacje.edu.pl](http://www.kwalifikacje.edu.pl).

*Sebastian Michalik (IBE)*

## II. Ekonomiczne i społeczne uwarunkowania doradztwa zawodowego w perspektywie poradnictwa całozyciowego (*lifelong learning* – LLL)

### 1. Uwarunkowania ekonomiczne zmiany paradygmatu doradztwa zawodowego: transformacja gospodarcza i nowy rynek pracy

Obecne trendy na polskim rynku pracy i wyzwania, jakie stawiają one przed doradztwem zawodowym, wpisują się w globalne procesy transformacji ekonomicznej. Gospodarka naszych czasów podlega energicznym zmianom, których główną siłą sprawczą są innowacje technologiczne w sposobach produkcji i świadczenia usług. Pozwalają one zwiększyć wydajność pracy, a tym samym prześcignąć konkurencję na rynku. Badacze i publicyści (Barney, 2008; Bauman, 2006; Bell, 1975; Castells, 2007; Drucker, 1999; Esping-Andersen, 2010; Florida, 2010) pozostają zgodni co do tego, że decydującym czynnikiem odpowiedzialnym za dynamikę zmian technologicznych jest wytwarzanie i wykorzystanie wiedzy dla potrzeb gospodarki. Stanowi ona podstawowe źródło produktywności, wzrostu ekonomicznego i przewagi konkurencyjnej. Stąd też szczególnie popularnym określeniem, oddającym specyfikę ekonomicznego ducha naszych czasów, stało się pojęcie *gospodarki opartej na wiedzy*. Pojęcie wiedzy jako zasobu gospodarczego obejmuje szeroką dziedzinę znaczeniową. Z jednej strony mieszczą się w niej odkrycia naukowe, wyniki badań, ekspertyzy, patenty, zasoby danych i informacje. Z drugiej zaś wykształcenie, umiejętności i kompetencje zawodowe pracowników. Dlatego też gospodarka oparta na wiedzy to w ogromnym stopniu gospodarka oparta na wykwalifikowanej sile roboczej. Trzeba przy tym zaznaczyć, że w obecnych czasach znaczenie wiedzy daleko odbiega od jej oświeceniowego wyobrażenia, zgodnie z którym była ona traktowana, według modelu nauk ścisłych, a więc jako pewna i niepowątpiewalna. Natomiast współczesne realia ekonomiczne oswiają nas z przekonaniem, że stanowi ona zasoby danych

i informacji, sądów i hipotez, które podlegają ciągłej weryfikacji, rewizji, reinterpretacji czy aktualizacji (Giddens 2008). Takie jej rozumienie stanowi konsekwencje nieustannej rewolucji naukowej, technologicznej i organizacyjnej. Innymi słowy, obecnie mamy do czynienia z zorganizowanymi procesami wytwarzania nowych zasobów wiedzy. Dotyczy to również kompetencji i kwalifikacji dzisiejszych pracowników.

Obecnie dynamika tych przeobrażeń weszła w nową fazę, która w dyskursie badawczym i publicystycznym została określona mianem gospodarki 4.0. Klaus Schwab (2018) 7w swojej książce *Czwarta rewolucja przemysłowa*, przekonuje, że jesteśmy świadkami narodzin technologii integrującej świat fizyczny, cyfrowy i biologiczny. Jej wyrazem są superkomputery, drony, wirtualni asystenci, druk 3D, sekwencjonowanie DNA, inteligentne termostaty, przenośne czujniki lub mikroczipy mniejsze od ziarnka piasku. Te i inne wytwory techniczne pozwalają mówić nie tylko o zaawansowaniu procesów automatyzacji i komputeryzacji wytwarzania, ale o narodzinach „inteligentnych fabryk”. To pojęcie obrazuje nową jakość systemów produkcyjnych. Mają być one skoordynowane wirtualnie w skali globalnej, zaś wchodzące w ich skład maszyny nie będą wykonywać jedynie ciągów zautomatyzowanych operacji, ale również aktywnie przetwarzać informacje, wymieniać je między sobą i współdziałać w ramach elastycznie regulujących się sieci.

Zmiany, o których tu mowa, skutkują dwiema istotnymi konsekwencjami dla rynku pracy. Po pierwsze oznaczają one, że wiedza i umiejętności zawodowe nie tworzą już jednorazowo wyuczonego (we wczesnej młodości) i zamkniętego zestawu kompetencji. Przeciwnie, pracownicy powinni być gotowi, by je wciąż aktualizować, redefiniować, uzupełniać, rozszerzać oraz przyswajając nowe. Po drugie, przyśpieszenie ewolucji technologicznej powoduje, w wielu obszarach, systematyczne wypieranie ludzkiej pracy przez maszyny obliczeniowe i zastępowanie jej przez postępującą robotyzację procesów wytwórczych. Tym samym następuje eliminacja wielu stanowisk pracy oraz całych zawodów, związanych nie tylko z prostymi czynnościami fizycznymi, ale również z aktywnością umysłową i umiejętnościami przypisywanymi do tej pory tylko ludziom. Zmiany te skutkują transformacją modelu kariery, który jeszcze do niedawna opierał się na przewidywalnej i pionowej trajektorii awansu w ramach stałego miejsca zatrudnienia. Obecnie charakteryzuje go nieciągła ścieżka w wymiarze poziomym, związana z przemieszaniem się z jednego miejsca zatrudnienia lub stanowiska pracy do innych. Towarzyszą



temu niepewność i niestabilność zatrudnienia, fluktuacje zapotrzebowania na nowe umiejętności i role zawodowe, częsta zmiana stanowisk pracy, zakresu obowiązków i zadań, a często również potrzeba przekwalifikowania i kontynuacji kariery w odmiennym od dotychczasowego środowisku. W takich warunkach rozwój zawodowy przybiera postać coraz bardziej nieregularnych i zindywidualizowanych ścieżek.

## 2. Społeczne uwarunkowania zmiany paradygmatu doradztwa zawodowego: ludzie w obliczu zmian i niepewności

Mówiąc o zmianach, jakie przechodzą współcześnie gospodarka i rynek pracy, nie można pominąć tego, jak odznaczają się one w życiu zawodowym dzisiejszych pracowników i pracownic. Najogólniej rzecz ujmując, wymuszają one na ludziach coraz bardziej refleksyjne odniesienie i zaangażowanie w proces budowania kariery. Rynek pracy staje się dla nich problematyczny, a odnalezienie się na nim stanowi nie lada wyzwanie. Co więcej, problematyczna staje się dla nich własna tożsamość zawodowa, o ile podlega ona dynamice urefleksyjnionej aktywności zawodowej.

Aby objaśnić te wysoce teoretyczne konceptualizacje odwołajmy się do analiz brytyjskiego socjologa Anthoniego Giddensa. „Nowoczesność jest zasadniczo porządkiem posttradycyjnym. Przekształcenie czasu i przestrzeni, wraz z mechanizmami wykorzeniającymi, odrywają życie społeczne od gotowych wzorów i ustalonych praktyk. W tych warunkach w pełni rozwija się refleksyjność [...]. Refleksyjność nowoczesności oznacza, że coraz większa część społecznej aktywności i materialnego stosunku do przyrody jest systematycznie podawana rewizji we względu na nowo zdobyte wiadomości i nabywaną wiedzę” (Giddens 2001, s. 29). Giddens zauważa, że wzrost refleksyjności praktyk społecznych wiąże się ze zmierzchem autorytetu tradycji jako bezdyskusyjnego źródła wiedzy, określającej zasady życia w społeczeństwie. Zatem pierwsza rzecz, jaką powinniśmy zauważyć, uwzględniając uwarunkowania współczesnego rynku pracy, to zmierzch tradycyjnego procesu dziedzielenia ról zawodowych. Nie oznacza to bynajmniej zakwestionowania faktu dziedziczenia przywilejów społecznych w ramach rodzin z klas wyższych. Sygnalizuje natomiast ważny fakt, jakim jest to, że tradycja nie dostarcza już niekwestionowanych wskazówek dotyczących tego jak żyć, nie determinuje,



jak kiedyś, dziedziczenia ról społecznych, w tym zawodowych. Jeśli przyjmiemy, że w czasach „przednowoczesnych” nie wybierano ról zawodowych, ale dziedziczono je po rodzicach na mocy tradycji, to dziś miejsce na rynku pracy staje się kwestią otwartą, pozostawiającą miejsce na wybór, ale też trudną do ustalenia i zdefiniowania. Ścieżki kariery nie są już dziedziczone z pokolenia na pokolenie, ale podlegają indywidualizacji i przybierają kształt borgesowskiego ogrodu o rozwidlających się ścieżkach (Borges 1974). Każdy musi teraz samodzielnie zarządzać swoim życiem i rozwojem zawodowym w warunkach wysokiej nieprzewidywalności i fragmentaryzacji współczesnego rynku pracy.

Ta sytuacja, zdaniem Giddensa wpisuje się w szerszą panoramę zmian, jakich obecnie doświadczamy. „Refleksyjność nowoczesności obejmuje sam rdzeń jaźni. Mówiąc inaczej, w kontekście porządku posttradycyjnego «ja» staje się *refleksyjnym projektem* [...]. W układach nowoczesnych zmiany tożsamości wymagają odkrywania i konstruowania w ramach refleksyjnego procesu, w którym przemiana osobista przeplata się ze społeczną” (Giddens 2001, s. 47). Innymi słowy, tożsamość jednostek w procesie aktywności zawodowej staje się „refleksyjnym projektem”, wymagającym świadomego zaangażowania i wglądu w proces zarządzania sobą i własną karierą, wykorzystując, wciąż zmieniające się i podlegające rewizji, zasoby dostępnej im wiedzy. Oznacza to, że ludzie coraz częściej zmuszeni są, by świadomie poddawać analizie swoje doświadczenie zawodowe, znaczenie swojej pracy, swoich potrzeb i możliwości oraz stają przed nieuchronnością stawiania sobie pytań, których dawniej nie musieli sobie zadawać albo robili to incydentalnie. Jeśli dawniej (w epoce kapitalizmu industrialnego) ich troski obracały się wokół takich spraw jak podjęcie zawodu, który da mi gwarancję przewidywalnej kariery i solidnej pozycji na rynku pracy, dziś obejmują one repertuar problemów o znacznie szerszym zakresie i nowej jakości.

Jak wymownie ukazano to w dokumencie „Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego” (Kamieniecka, Michalik, Gola 2020), obecnie, obawy ludzi ogniskują się wokół takich pytań jak: co czeka mnie w przyszłości, gdy moje umiejętności się zdezaktualizują? Jakich problemów z zatrudnieniem mogę spodziewać się po ukończeniu 50. roku życia? Jak wzmocnić swoje szanse na rynku pracy? Z drugiej strony współcześni pracownicy i pracownice są bardziej niż niegdyś świadomi swoich potrzeb i oczekiwań związanych z pracą. Dlatego zastanawiają się: czego

oczekuję od pracy w kontekście moich planów życiowych i co mogę zrobić, aby mój wybór zawodowy był z nimi zgodny? Ponadto częściej zmieniają zatrudnienie nie tylko, by pomnażać korzyści zarobkowe, ale by osiągnąć spełnienie w pracy. Stąd też stają przed pytaniami typu: jak mogę pokierować swoją karierą, aby przynajmniej w części móc czerpać satysfakcję z wykonywanego zawodu? Jak podwyższyć swoje kwalifikacje, aby znaleźć pracę, w której będę mógł się samorealizować? Nade wszystko jednak ich uwagę zaprzętają niepokoje związane z nieprzewidywalnością i nieciągłością ich biografii zawodowej. To z kolei rodzi takie problemy jak: jakiego typu lęki budzi we mnie perspektywa niepewności zatrudnienia i zmian zawodowych oraz jak można im efektywnie zaradzić? Wszystkie te pytania koncentrują się finalnie wokół problemu, dotyczącego tego, kim jestem w procesie refleksyjnego kształtowania swojej aktywności zawodowej? Jakie są moje niepokoje, potrzeby, oczekiwania, możliwości i ograniczenia? I jak w związku z nimi budować czy redefiniować swoją tożsamość o obliczu ustawicznej zmiany zawodowej.

Zaprezentowane uwarunkowania o charakterze ekonomicznym i społecznym stanowią kontekst w jakim współcześnie funkcjonuje rynek pracy w Polsce. Jednym z najważniejszych trendów ekonomicznych ostatnich lat jest systematyczny spadek bezrobocia<sup>1</sup>. Według danych GUS wskaźnik bezrobocia wynosił w lutym br. 5,4% (<https://stat.gov.pl/wykres/3.html>). Zjawisko to w istotny sposób wpływa na działanie urzędów pracy, a według wielu analityków stanowi przesłankę dla ich funkcjonalnej transformacji.

Publiczne służby zatrudnienia wciąż czeka wiele nowych, ważnych wyzwań. Podstawowe z nich wiążą się ze wzrostem udziału osób długotrwale bezrobotnych w całkowitej populacji klientów powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Na przykład w rejestrze Urzędu Pracy m.st. Warszawy na dzień 31 stycznia 2020 r. osoby długotrwale bezrobotne stanowiły 39 proc. wszystkich zarejestrowanych osób (Sobolak, 2020). Oznacza to, że mimo

---

<sup>1</sup> Ten artykuł powstawał w fazie początkowej rozwoju epidemii koronawirusa w Polsce, a więc w okresie, w którym nie były jeszcze dostępne dane GUS na temat zmian w poziomie rejestrowanego bezrobocia. Jednak perspektywa poważnych trudności makroekonomicznych i spowolnienia dynamiki gospodarczej, niezależnie od wdrażanych przez rząd rozwiązań antykryzysowych, pozwala spodziewać się znaczącego pogorszenia wskaźników zatrudnienia i wzrostu bezrobocia. Należy jednak przypuszczać, że ten trend zmian na rynku pracy, określający istotne parametry funkcjonowania urzędów pracy w Polsce nie podważa prezentowanego w tym artykule wyводу. Raczej odwrotnie, wyostriży on rangę oraz zwiększy skalę problemów, które zostały tu potraktowane jako wyzwania stojące obecnie przed publicznymi służbami zatrudnienia.

ogólnego spadku bezrobocia, służby zatrudnienia stają dziś przed nowym problemem: wymagającej pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi.

Ponadto zadaniem publicznych służb zatrudnienia, poza wsparciem najbardziej potrzebujących, jest dostarczanie wysokiej jakości usług i programów aktywizujących, adresowanych nie tylko do zarejestrowanych bezrobotnych, ale do wszystkich (również potencjalnie) potrzebujących wsparcia w ich wysiłkach odnalezienia się na współczesnym rynku pracy.

Przyglądając się realiom funkcjonowania polskich urzędów pracy należy dostrzec i szczególnie docenić tego typu inicjatywy, podejmowane z myślą o budowaniu oferty wysokiej jakości usług, adresowanych do szerokiego spektrum odbiorców. Wyjątkowo dobrym przykładem takich rozwiązań jest gdańskie Centrum Rozwoju Talentów (CTR). Stanowi ono wydzieloną ze struktur Gdańskiego Urzędu Pracy placówkę, mieszczącą się w nowoczesnym kompleksie biurowym przy al. Grunwaldzkiej 472d. Świadczy ona dla mieszkańców Gdańska i okolic kompleksowe wsparcie w zakresie szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego. Obejmuje ono nie tylko bezrobotnych, ale wszystkich potencjalnie zainteresowanych własnym rozwojem edukacyjno-zawodowym. Oferta poradnictwa zawodowego adresowana jest do dzieci i młodzieży, osób dorosłych (pracujących, jak i bezrobotnych), a także mieszkańców zbliżających się do wieku emerytalnego. W Centrum mogą więc znaleźć dla siebie miejsce zarówno uczniowie, jak i osoby dorosłe, niezależnie od tego, czy są zarejestrowane w Urzędzie Pracy, czy też nie. CRT piszą o sobie:

Jesteśmy nowoczesnym, gościnnym i przyjaznym miejscem dla wszystkich osób poszukujących wsparcia w kreowaniu swojej kariery zawodowej. Naszą misją jest pomoc w budowaniu mocnych stron i wspieraniu rozwoju talentów oraz uczeniu umiejętności, które podnoszą wiarę we własne siły. Myślimy, mówimy i działamy, zaglądając w przyszłość. Tworzymy sieć praktycznej współpracy pomiędzy służbami zatrudnienia a instytucjami oświatowymi i pracodawcami dla tworzenia wspólnej wartości, jaką jest wykorzystanie potencjału talentów na rynku pracy [...]. (Centrum Rozwoju Talentów)

Placówka opiera swoje działania na założeniach psychologii pozytywnej i wszelkie stosowane metody pracy koncentruje na identyfikowaniu mocnych stron, talentów oraz potencjału jednostki. Temu podejściu służy nowoczesne, specjalistyczne doradztwo kariery oraz rozwijanie sieci ścisłej współpracy pomiędzy służbą zatrudnienia, oświatą i biznesem. Warto podkreślić, że

aranżacja przestrzeni w CRT służy budowaniu poczucia zaufania i komfortu. Różnorodny wygląd licznych sal i pomieszczeń sprawia, że odnosi się wrażenie przebywania w miejscu sprzyjającym refleksji nad swoimi zasobami, talentami i zdolnościami. Znajdziemy tam też otwarte, jasne pomieszczenia, które pobudzają kreatywność, a także ułatwiają pracę nad samym sobą (Kamieniecka, Michalik, Gola 2020).

Przykład Centrum Rozwoju Talentów pokazuje, że rozwój publicznych służb zatrudnienia nie może dokonać się bez wykorzystania obecnych zasobów oraz potencjału publicznego systemu doradztwa zawodowego. Stanowi ono bowiem integralny element wysokiej jakości usług wsparcia i aktywizacji. W tekście Markowskiej czytamy: „Trzeba się też otworzyć na młodych ludzi, którzy często nieświadomie wybierają swoją ścieżkę edukacyjną czy zawodową. Kończą szkołę i okazuje się, że to zły wybór. Nie możemy pozwolić sobie na takie marnotrawstwo. Trzeba rozwinąć doradztwo zawodowe [...]” (Markowska 2020). Pomijając nieprzychylną ocenę efektywności doradztwa zawodowego w oświacie, opinię tę zastosować można w zasadzie do wszystkich wspomnianych wcześniej grup, niezależnie od profilu ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego. W obliczu nowych wyzwań doradztwo zawodowe musi mieć wysoki udział w ofercie usługowej wzmocnionych urzędów pracy. Bez tego ambitny projekt przekierowania ich działalności na tory wspomagania aktywizacji zawodowej, przyniesie co najwyżej ograniczony efekt. Jeśli publiczne służby zatrudnienia w Polsce mają sprostać nowym wyzwaniom, warto wspierać rozwój potencjału efektywności i kompetencji systemu doradztwa zawodowego. Gospodarcze i społeczne zmiany o zasięgu globalnym, których doświadczamy również i w naszym kraju, nie pozostawiają nam w tej sprawie dużego wyboru.

### **3. Wzmocnienie potencjału doradztwa zawodowego w perspektywie polityki uczenia się przez całe życie**

Na całym świecie, w obrębie poradnictwa zawodowego, podejmowane są nowe inicjatywy, tworzone są nowe narzędzia i metody pracy, pojawiają się nowatorskie nurty i orientacje. Jest ono z pewnością, od jakiegoś czasu, przedmiotem szczególnego badawczego i praktycznego zainteresowa-

nia. Tymczasem, dla jasności pojęciowej, przyjrzyjmy się temu, czym jest w ramach klasycznego modelu doradztwo zawodowe.

Według definicji Augustyna Bańki „Doradztwo zawodowe uznawane jest za proces pomagania ludziom w celu lepszego zrozumienia przez nich samych siebie w odniesieniu do rodzajów pracy i środowiska pracy, by mogli podjąć właściwą decyzję przy wyborze kierunku kariery, podjęcia nowego zawodu, zmiany aktualnego zatrudnienia, lub też właściwego dostosowania zawodowego” (Bańka 2016, s.16). Wydaje się, że ta definicja nie budzi wątpliwości i wyraża powszechne przeświadczenie o doradztwie. Zatem jego rdzeniem jest pomaganie klientom w nabywaniu samoświadomości siebie, swoich kompetencji, możliwości, potrzeb i predyspozycji w relacji do środowiska pracy tak, aby ułatwić im optymalny wybór zawodu, dostosowanie do niego, bądź jego zamianę. Jest to bez wątpienia istota usług doradztwa zawodowego. Problem w tym, że obecna sytuacja na rynku pracy i społeczno-ekonomiczne uwarunkowania, czynią klasyczną formułę poradnictwa niewystarczającą.

W obliczu zmian, o których mowa, w ramach polityk edukacyjnych Unii Europejskiej i państw członkowskich sformułowano idee i założenie niezwykle obiecującej perspektywy uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL). Stanowi ona wyraz nowego podejścia do procesów uczenia się, w których centrum znajduje się człowiek, wraz z jego potrzebami i problemami (Rada Unii Europejskiej 2009, Rada Unii Europejskiej 2013). Zakłada ono tworzenie systemów i narzędzi, które pozwolą szybko reagować na pojawiające się zapotrzebowanie na rynku pracy, a także będą stwarzać możliwości dla wielu nowych sposobów uczenia się na każdym etapie życia. Wytycza ono nowe kierunki w politykach edukacyjnych, podejmowanych na całym świecie, które obejmują działania na rzecz:

- uczenia się w różnych kontekstach (formalnym, pozaformalnym i nieformalnym);
- uczenia się na wszystkich etapach życia, począwszy od najmłodszych lat do późnej starości;
- identyfikacji, oceny i potwierdzania efektów uczenia się.

Celem takiej polityki jest zapewnienie wszystkim uczącym się możliwości podnoszenia kompetencji oraz zdobywania i potwierdzania kwalifikacji zgodnie z ich potrzebami oraz wymaganiami rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego, ułatwienie przepływu osób między sektorami gospodarki i państwami Unii Europejskiej (UE) oraz przyczynianie się do promowania

aktywności obywatelskiej i społecznej (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2013). Perspektywa LLL daje obywatelom możliwości stałego podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania swoich kompetencji adekwatnie do potrzeb dzisiejszego rynku pracy. W tym sensie jest ona odpowiedzią na wyzwania dzisiejszej gospodarki, w których role zawodowe podlegają szybszej niż kiedykolwiek dezaktualizacji, stanowiska i miejsca pracy są nieuchronnie zagrożone ryzykiem likwidacji, zaś od pracowników wymaga się nabywania nowej wiedzy i umiejętności. Wdrażanie polityki uczenia się przez całe życie oraz mobilności edukacyjnej zostało uznane za najważniejszy cel strategiczny współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia do 2020 roku (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2013).

Idea uczenia się przez całe życie powinna być szczególnie bliska doradcom zawodowym, dla których jednym z głównych zadań jest motywowanie klientów do rozwoju zawodowego i szerzej, poszukiwania swojego miejsca na rynku pracy i w społeczeństwie. Wyniki przeprowadzonego badania jakościowego instytucji rynku pracy oraz doradców zawodowych i edukacyjno-zawodowych, opisane w raporcie „Ocena potencjału wykorzystania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przez doradców zawodowych – wyniki badania jakościowego” (Kamieniecka, Maliszewska, 2018), jasno wskazują, że doradcy mają pozytywne nastawienie wobec idei całościowego uczenia się.

Postulat wzmocnienia potencjału kompetencyjnego doradztwa zawodowego powinien być konsekwentnie realizowany w duchu polityki LLL. Istnieją już zresztą, o czym wspomniano wcześniej, obiecujące inicjatywy w tym zakresie. Polegają one na wypracowaniu nowych nurtów i metod pracy w obrębie istniejącej tradycji doradztwa. Jednym, zyskującym szybko na popularności, jest koncepcja poradnictwa kariery.

Podejście to jest opisywane przez Annę Kławusiuc-Zduńczy:

Wpływ koncepcji uczenia się przez całe życie widoczny jest w definiowaniu poradnictwa. Nowym ujęciem poradnictwa jest **doradztwo karier** (*career guidance*), które oznacza świadczenie pomocy w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu karierą osobom w każdym wieku i w dowolnym momencie życia. Doradztwo zawodowe skupiało się na przygotowaniu do wejścia w dorosłe życie, którego momentem przełomowym był wybór zawodu, natomiast doradztwo karier koncentruje się na całościowym rozwoju jednostki, a także na pomaganiu ludziom na różnych etapach życia w rozwiązywaniu problemów osobowości.



[...] Według takiego rozumienia poradnictwa na karierę składają się nie tylko osiągnięcia stricte zawodowe, potwierdzone certyfikatami, dyplomami, świadectwami pracy, ale również doświadczenia życiowe i podejmowana aktywność pozazawodowa (Kławusiuc-Zduńczy, 2016, s. 88).

Pewnym wariantem doradztwa karier jest koncepcja poradnictwa kariery. Oznacza ona metodę pracy z klientem, dzięki której stara się on rozwiązywać swoje problemy o charakterze zawodowym oraz pozazawodowym. Kariera jest tu traktowana jako całościowy proces, ściśle związany z przebiegiem biografii jednostki. W tym kontekście możemy mówić o poradnictwie biograficznym, oznaczającym poradnictwo wspierające jednostkę w analizowaniu własnej biografii (Kławusiuc-Zduńczy, 2016).

Innym nowatorskim nurtem, o którym nie można nie wspomnieć, jest poradnictwo całościowe:

Bezpośrednią analogię do koncepcji *lifelong learning* zauważyć można w definicji poradnictwa całościowego, która jest kwintesencją współczesnego podejścia do tego zagadnienia. **Poradnictwo całościowe** (*lifelong guidance*) oznacza trwający całe życie proces umożliwiający osobom w każdym wieku i momencie życia określić zdolności, kompetencje i zainteresowania, które wpływają na podejmowane decyzje związane z życiem osobistym, zawodowym, edukacyjnym. Poradnictwo dotyczy zarówno indywidualnych, jak i wspólnych aktywności, które przyjmują charakter udzielania informacji, doradzania, określania kompetencji, wspierania, nauczania podejmowania decyzji oraz kształtowania umiejętności niezbędnych do zarządzania karierą (Kławusiuc-Zduńczy, 2016, s. 89).

Oba przedstawione nurty znacząco wykraczają poza klasyczne ramy doradztwa zawodowego. Po pierwsze, ich celem nie jest doradztwo pod wybór konkretnego zawodu czy dostosowanie klienta do określonego miejsca na rynku pracy na podstawie wyników określonych testów diagnostycznych. Priorytetem jest tu odkrywanie możliwości prowadzenia aktywności zawodowej w różnych wariantach dających możliwość przekraczania granic, adaptowania się do różnych środowisk. Praca z klientem ma mu pomóc w uświadamianiu sobie możliwych scenariuszy budowania kariery i wyboru odpowiedniego na określonym etapie życia i w ramach dostępnych możliwości. Ma pokazywać nowe horyzonty życia i rozwoju po zmianie. Po drugie, praca nad projektowaniem kariery jest realizowana w bliskim odniesieniu do

całości kształtu aktywności życiowej klienta. Aktywność zawodowa jednostki jest postrzegana jako integralnie powiązana z jej innymi, niemniej ważnymi rolami życiowymi. Stąd też nacisk kładziony na rozpoznanie problemów, potrzeb, oczekiwań, niepokojów oraz szeroko rozumianych celów życiowych jednostki, które warunkują możliwości i ograniczenia w projektowaniu jej kariery. Po trzecie, zwraca się tu szczególną uwagę na kwestię „mobilności psychicznej”. Podczas gdy mobilność zawodowa na dobre upowszechniła się w świadomości społecznej, pojęcie mobilności psychicznej, obejmuje problematykę nadal lekceważoną w ekonomii i praktyce służb zatrudnienia. Jednak sygnalizuje ona wyzwanie, jakim jest problematyczność psychicznej akomodacji do zmian na rynku pracy. Poradnictwo całościowe i kariery stawiają tą kwestię na pierwszym planie pracy z klientem, traktując ją jako wymagającą zrozumienia, adekwatnej troski i profesjonalnego wsparcia. Po czwarte, oba te nurty doradztwa są adresowane potencjalnie do wszystkich bez względu na status czy sytuację zawodową. Zauważmy, że istotnym parametrem doradztwa zawodowego w Polsce jest fakt, że jest ono de facto ograniczone do świadczenia usług na rzecz młodzieży w wieku szkolnym i bezrobotnych. Z kolei formuła obu tych nurtów z definicji jest otwarta dla każdego, który doświadcza problematyczności swojej dotychczasowej kariery, przeżywa kryzys, trudności i deficyty, w związku z wykonywanym zawodem, czy po prostu zainteresowany jest rozwojem i zwiększeniem satysfakcji zawodowej. Po piąte, i co wydaje się szczególnie ważne, praktyka poradnictwa obejmuje tu nie tyle kwestie bezpośredniego dostosowania do rynku pracy i wyboru zawodowego, ale wskazywania rozmaitych możliwości edukacyjnych i uświadamiania dostępnych ścieżek kształcenia. Oba charakteryzowane tu nurty są w istocie praktyką poradnictwa zawodowo-edukacyjnego. Ustawiczne kształcenie jest bowiem immanentnym komponentem projektowania i realizowania kariery. Dlatego tak istotny nacisk przypada się tu na ukazywanie wielości sposobów uczenia się, realizowanych w różnych formach, wieku i (niekoniecznie zinstytucjonalizowanych) kontekstach.

Zarówno doradztwo karier, jak i poradnictwo całościowe wychodzą na przeciw ekonomicznym i społecznym zmianom, o których wcześniej wspomniano. Obejmują one trzy istotne współcześnie obszary społecznego funkcjonowania, które do tej pory postrzegane były jako sfery odrębne: aktywność zawodową, życie osobiste i kondycję psychiczną oraz uczenie się przez całe życie. Innymi słowy nowe doradztwo traktuje w ujęciu holistycznym pracę,



tożsamość i uczenie się. W tym sensie może ono stanowić efektywne wsparcie w podejmowanych przez ludzi wysiłkach refleksyjnego konstruowania życia zawodowego i osobistego.

#### 4. Zintegrowany System Kwalifikacji a postulat wzmocnienia potencjału doradztwa zawodowego

Perspektywa uczenia się przez całe życie stanowi dogodną ramę wspomagającą zarządzanie karierą w realiach gospodarki opartej na wiedzy i współczesnych niepokojach tożsamościowych. Perspektywa ta udostępnia całe spektrum instytucji i narzędzi, dzięki którym tak osoby aktywne na rynku pracy jak te pozostające poza jego ramami mogą rozwijać i wzmacniać swój potencjał zawodowy. Poza elementami systemu edukacyjnego obejmuje ona w szczególności mechanizmy potwierdzania efektów uczenia się, osiągnięte w wymiarze pozaformalnym i nieformalnym. Dzięki temu, obok szkoleń, kursów czy staży, różne rodzaje aktywności i doświadczeń stają się teraz cennymi zasobami, nabywanymi przez jednostki w różnych okolicznościach, w różnym wieku i na różne sposoby. Jednak przetworzenie tych zasobów w rozpoznawalne osiągnięcia „wymaga prawomocnych i wiarygodnych procedur umożliwiających walidację i uznawanie efektów uczenia się nabytych poza systemem edukacji formalnej” (Pawelska-Skrzypek, Jałocha, 2013, s. 50). Taką funkcję ma właśnie pełnić Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK).

Zgodnie z art. 4 ustawy z 22 grudnia 2015 o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2020 poz. 226):

*Zintegrowany System Kwalifikacji zapewnia:*

- 1) *jakość nadawanych kwalifikacji;*
- 2) *możliwość uznawania efektów uczenia się uzyskanych w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne;*
- 3) *możliwość etapowego gromadzenia osiągnięć oraz uznawania osiągnięć;*
- 4) *dostęp do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;*
- 5) *możliwość porównania kwalifikacji uzyskanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z kwalifikacjami nadawanymi w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.*

Zasadnicze znaczenie ZSK dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie bierze się stąd, że stanowi on analogiczne do systemu edukacyjnego narzędzie zdobywania kwalifikacji, tyle że na drodze innej niż formalna. Formalne wykształcenie, zdobyte w młodości, w ramach tradycyjnie funkcjonujących instytucji systemu szkolnego i uczelni, nie wystarcza, by sprostać wyzwaniom szybko zmieniającej się, nowoczesnej gospodarki. ZSK ma udostępniać możliwości stałego rozwijania kompetencji w sposób elastyczny i oparty na indywidualnym podejściu, oferując wiarygodne i przejrzyste procedury weryfikacji efektów uczenia się, osiągniętych na drodze pozaformalnej i nieformalnej. Ma to zapewnić jakość nadawanych certyfikatów oraz porównywalność kwalifikacji zdobywanych w różnym czasie, formach i miejscach, w tym w różnych sektorach gospodarki, regionach i krajach.

Zintegrowany System Kwalifikacji ma być z założenia powszechnie dostępny, co oznacza równy dla każdego i na każdym etapie życia dostęp do ścieżek potwierdzania efektów uczenia się i zdobywania kwalifikacji. Daje to możliwość elastycznego korzystania z systemu jako narzędzia budowania swojej pozycji zawodowej w sytuacji, w której indywidualne zarządzanie karierą staje się masowym wymogiem we współczesnej gospodarce. Ten wymóg wiąże się z coraz bardziej znaczącą potrzebą ustawicznego podejmowania działań i wysiłków traktowanych jako inwestowanie w zatrudnialność (*employability*). Ten termin, często używany w literaturze naukowej i dyskursie publicystycznym (Wiśniewska, 2015; Rymśza, 2011), dobrze oddaje treść współczesnych niepokojów zawodowych. Ujmuje on rozmaite zasoby posiadane przez jednostkę, decydujące o jej korzystnym położeniu na rynku pracy, to znaczy wpływające na zdolność zdobycia i utrzymania zatrudnienia, jak również polepszenia jego warunków. W tym kontekście zarządzanie karierą podporządkowane zostaje aktualizacji i powiększaniu tych zasobów, czyli zwiększaniu zatrudnialności. ZSK oferuje ku temu wyjątkowo dogodne możliwości. Potwierdzanie efektów uczenia się, również w formie częściowej i etapowej, oraz zdobywanie kwalifikacji stają się w tym kontekście sposobem przetwarzania doświadczeń i kompetencji, uzyskanych na drodze pozaformalnej i nieformalnej, w wymierne zasoby, określające poziom zatrudnialności. Dotyczy to zarówno dobrze wykształconych pracowników, zainteresowanych awansem i rozwojem zawodowym, jak i osób zagrożonych marginalizacją, bezrobotnych, a także osób biernych zawodowo.

Zintegrowany System Kwalifikacji może zatem służyć jako mechanizm przyspieszający i ułatwiający wejście na rynek pracy oraz środek utrzymania stabilnego zatrudnienia, jako narzędzie przekwalifikowania i zmiany zawodowej, ale również jako skuteczny instrument zdobywania kolejnych szczebli kariery, wszechstronnego rozwoju czy uzyskania bardziej satysfakcjonującego źródła dochodu.

Z powyższego wynika, iż Zintegrowany System Kwalifikacji może stać się narzędziem wzmocnionych służb zatrudnienia, szczególnie przydatnym dla doradców zawodowych. Jeśli postulat wzmocnienia potencjału kompetencyjnego doradztwa zawodowego w duchu LLL ma szansę się powieść, należy zaangażować w jego realizację Zintegrowany System Kwalifikacji. Jego zasoby powinny zostać włączone w warsztat doradców, zaś przyswojenie umiejętności korzystania z nich winno stać się cenną kompetencją w ich pracy z klientami urzędów pracy.

## Podsumowanie

Przeprowadzony w tym artykule wywód prezentuje wskazówki, które mogą stać się przydatne w wysiłkach, mających na celu wzmocnienie potencjału kompetencyjnego doradztwa zawodowego. Inną sprawą pozostaje to, czy projekt tego typu, w tej czy innej wersji, ma szansę na powodzenie i czy istnieją potrzebne ku temu zasoby materialne i ludzkie. Jak wspomniano na początku, od jakiegoś czasu coraz częściej podnoszona jest potrzeba zmian w sposobie działania urzędów pracy. Wydaje się, że sprawa ta staje się przedmiotem publicznej debaty, w którą angażują się eksperci, dziennikarze, jak i przedstawiciele środowiska służb zatrudnienia. Jest to okazja sprzyjająca temu, by w tę dyskusję włączyć problematykę doradztwa zawodowego i zaprezentować ją jako kluczowy element zmian mających na celu zwiększenie efektywności i rozszerzenie pola aktywności instytucji rynku pracy. Jeśli te mają zostać przesterowane na tory aktywizacji zawodowej, nie może się to dokonać bez istotnego udziału doradców zawodowych i dostatecznego dowartościowania realizowanych przez nich zadań. Jednak wymaga to rozszerzenia spektrum świadczonych przez nich usług doradczych o perspektywę uczenia się przez całe życie. Jak zauważa Anna Kławusiuc-Zduńczy:

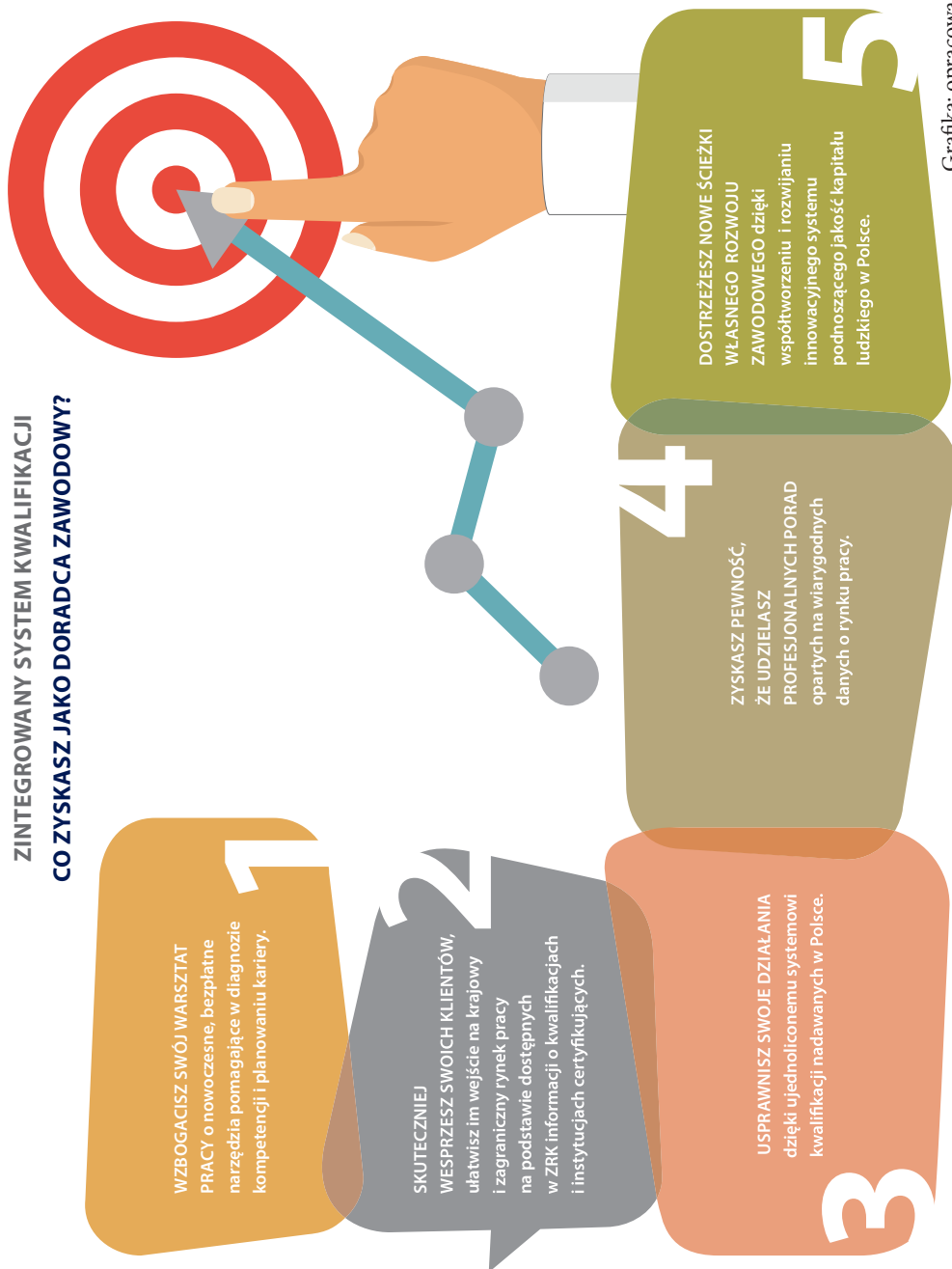
Reasumując, założenia koncepcji uczenia się przez całe życie bezpośrednio oddziałują na kształt edukacji i poradnictwa. Pod wpływem *lifelong learning* zmienia się postrzeganie edukacji z dyrektywnego nauczania w stronę autonomicznego uczenia się oraz poradnictwa – z doradztwa zawodowego na poradnictwo całonocne, w którym uczenie się odgrywa zasadniczą rolę. Konsekwencje zmian w poradnictwie widoczne są w pełnieniu roli doradcy, która polega między innymi na udzielaniu rad, wspieraniu w samorozwoju, nauczaniu i pomaganiu w określaniu kompetencji, kształtowaniu umiejętności niezbędnych do zarządzania karierą, stwarzaniu odpowiednich warunków do uczenia się, akceptowaniu wyborów osób radzących i uczących się, uświadamianiu, informowaniu, motywowaniu i aktywizowaniu. (Kławusiuc-Zduńczy, 2016, s. 95).

Zaznaczmy przy tym stanowczo, że modernizacja doradztwa zgodnie z logiką perspektywy LLL nie wymaga rezygnacji z jego klasycznej, sprawdzonej formuły, której osią jest wsparcie w wyborze czy zmianie zawodu, na podstawie diagnozy predyspozycji i profilu kompetencyjnego. Tak jak omówienie doradztwa karier i poradnictwa całonocnego nie powinno zostać potraktowane jako zalecenie zastąpienia nimi dotychczasowego doradztwa pod zawód. Istota proponowanych tu zmian leży w rozszerzeniu, uzupełnieniu i wzbogaceniu klasycznych usług doradczych o elementy nowatorskich rozwiązań, metod czy narzędzi, oferowanych przez te nurty, i szerzej tych dostępnych w ramach perspektywy LLL.

Przykładając szczególną wagę do możliwości i zasobów, jakie udostępnia doradcom zawodowym ZSK, należy mieć na względzie działania prowadzące do poszerzenia ich wiedzy i spektrum ich aktywności o kwestie bezpośrednio związane ze świadomością nabywania, dokumentowania i potwierdzania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Dlatego warto przygotować ich do tego, by w pracy z klientami zwracali uwagę na następujące sprawy:

- uwrażliwianie na fakt, iż uczymy się nie tylko w ramach sformalizowanych procesów i wyspecjalizowanych instytucji, ale nabywamy wiedzę, umiejętności czy kompetencje w różny sposób, w różnych sytuacjach i na różnych etapach swojego życia;
- podnoszenie świadomości, że rozmaite doświadczenia i aktywności życiowe stanowią utajone źródło zasobów, które z korzyścią możemy wykorzystać w konstruowaniu czy przebudowie naszej kariery;

## ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI CO ZYSKASZ JAKO DORADCA ZAWODOWY?



Grafika: opracowanie IBE.

- podnoszenie świadomości swoich mocnych stron, ukrytych talentów i potencjałów, które dałoby by się rozwinąć w wymierne kwalifikacje;
- motywowanie do wysiłku i starań mających na celu gromadzenie, dokumentowanie i potwierdzanie efektów uczenia się, uzyskiwanych poza systemem formalnym;
- właściwe informowanie o narzędziach i zasobach, jakie udostępnia ZSK w tym Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, a przede wszystkim o procedurze walidacji, prowadzącej do uzyskania, formalnie poświadczonych, kwalifikacji;
- wstępne doradztwo i wprowadzenie klienta na drogę procesu walidacji.

Włączenie tych elementów do zakresu świadczonych usług doradczych nie powinno być szczególnie problematyczne oraz prowadzić do dezorganizacji realizowanych przez doradców zadań służbowych. Niezależnie od tego czy zostaną one potraktowane jako komponent szerszego projektu reformy publicznych służb zatrudnienia, mogą być uzasadnione autonomicznie. Wzmocnienie i rozszerzenie potencjału doradztwa zawodowego w duchu perspektywy LLL będzie z pewnością pożądanym krokiem na drodze profesjonalizacji tego typu służb, sprzyjając podwyższeniu prestiżu wykonywanej przez nie pracy.

## Bibliografia

- Bańka, A. (2016). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*. Poznań: SPiA.
- Barney, D. (2008). *Spółeczeństwo sieci*. Warszawa: Sic!
- Bauman, Z., (2006). *Płynna nowoczesność*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bell, D. (1975). *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*. Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu.
- Borges, J. (1972). *Fikcje*. Warszawa: PWN.
- Castells, M. (2007). *Spółeczeństwo sieci*. Warszawa: PWN.
- Centrum Rozwoju Talentów. *Czym jest centrum*. Pobrano z: <https://centrumtalentow.pl/o-nas/czym-jest-centrum/>.
- Danilewicz, M., Hernik, K. (2019). *Zmiana zawodowa. Wielkie wysiłki w imię niepewnych efektów*. Warszawa: IBE.
- Drucker, P. (1999). *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*. Warszawa: PWN.
- Dudkiewicz, M. (2019). *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży* w: Jeżowski, M., Dąbrowska-Resiak, J. *Polityka młodzieżowa w Polsce. Encyklopedia Komisji Europejskiej Youth Wiki. Tom 1*. Warszawa: FRSE.

- Esping-Andersen, G. (2010). *Spoleczne podstawy gospodarki postindustrialnej*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie.
- Europejski Komitet Ekonomiczno-Spoleczny (2015). *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Spolecznego w sprawie: „Walidacja umiejętności i kwalifikacji zdobytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego – praktyczny wkład zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego”*. Pobrano z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52015IE0802>
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (2019). *Polityka młodzieżowa w Polsce (tom 1)*. Warszawa: Wydawnictwo FRSE.
- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość* Warszawa: PWN.
- Giddens, A. (2008). *Konsekwencje nowoczesności*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Górka, A. (2018). *Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery Normana E. Amundsona*. Wrocław: Fundacja Imago.
- Kamieniecka, M., Michalik, S., Gola, W. (2020). *Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego*. Warszawa: IBE.
- Kamieniecka, M., Maliszewska, A. (2018). *Ocena potencjału wykorzystania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przez doradców zawodowych – wyniki badania jakościowego*. Warszawa: IBE.
- Kławusiuc-Zduńczy, A. (2016). Poradnictwo całonizyczne w kontekście realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie. W: E. Solarczyk-Ambroziak (red.). *Doradztwo zawodowe w perspektywie całonizycznego uczenia się* (s. 87–96 n) Poznań: Wydawnictwo naukowe UAM.
- Magda, I., Kiełczewska, A., Brandt, N. (2018). The „Family 500+” child allowance and female labour supply in Poland. IBS Working Paper 01/2018. Pobrano z [http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS\\_Working\\_Paper\\_01\\_2018.pdf](http://ibs.org.pl/app/uploads/2018/03/IBS_Working_Paper_01_2018.pdf).
- Markowska K. (2020) *Urzędy pracy są potrzebne. Muszą się jednak przedefiniować*. Pobrano z <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/urzed-y-pracy-sa-potrzebne-musza-sie-jednak-przedefiniowac,70610.html>
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (2013). *Perspektywa uczenia się przez całe życie*. Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r. Pobrano z <https://www.gov.pl/web/edukacja/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie>
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2013). *Rozwój polityki poradnictwa przez całe życie: Zestaw zasobów europejskich*. Zeszyt metodyczny doradcy zawodowego nr 56. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.
- Najwyższa Izba Kontroli (2019). *Efektywność świadczenia usług rynku pracy*. Lublin: NIK.
- Rada Unii Europejskiej (2009). *Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”)*. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C.2009.119.2.
- Rada Unii Europejskiej (2012). *Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego*. Pobrano z [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\) HYPERLINK „about:blank”& HYPERLINK “about:blank”from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01) HYPERLINK „about:blank”& HYPERLINK “about:blank”from=EN)
- Rosalska, M. (2019). *Doradztwo jako dobro luksusowe* [Blog]. Pobrano z <https://epalec.europa.eu/pl/blog/doradztwo-zawodowe-jako-dobro-luksusowe>.



- Rymsza, M. (red.). (2011). *Czy podejście aktywizujące ma szansę?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Schwab, K. (2018). *Czwarta rewolucja przemysłowa*. Kraków: Znak.
- Shapira, M.; Brogan, J. (2013). Recognition of Prior Learning w Szkocji. W: G. Pawelska-Skrzypek i B. Jałocha (red.) *Uznawanie efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną (RPL) w Szkolnictwie Wyższym. Wyzwania projektowania systemu*. (s. 49–71) Zagrzeb: Institute for the Development of Education.
- Sobolewska, J. (2020). *Urzędy pracy chcą pomoc długotrwale bezrobotnym, ale nie mają narzędzi*. Pobrano z <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/urzedzy-pracy-chca-pomoc-dlugotrwale-bezrobotnym-ale-nie-maja-narzedzi,71212.html>
- Solarczyk-Ambroziak, E. (red.) (2016). *Doradztwo zawodowe w perspektywie całościowego uczenia się*. Poznań: Wydawnictwo naukowe UAM.
- Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2020 poz. 226).
- Wiśniewska, S. (2015). *Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty. Edukacja ekonomistów i menedżerów* 1(35) 201, s. 11–24.





*Anna Zuszek (IBE)*

### **III. Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) jako odpowiedź na potrzeby doradztwa zawodowego**

#### **1. Założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

W Europie już od 20 lat jest realizowana i wspierana idea uczenia się przez całe życie. Potrzeba realizacji tej perspektywy zrodziła się ze zmian zachodzących w europejskim społeczeństwie, zaobserwowanym intensywnym rozwoju branż technologicznych oraz związanymi z nimi lukami kompetencyjnymi i nową strukturą zatrudnienia.

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 roku w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01 WE) miało na celu utworzenie wspólnych ram odniesienia, które umożliwiały przełożenie kwalifikacji i ich poziomów dla szkolnictwa ogólnego, wyższego, jak również kształcenia zawodowego. Krajowe ramy kwalifikacji miały prowadzić do poprawy przejrzystości, dostępności, rozwoju i jakości kwalifikacji. W powyższym dokumencie zalecono również stosowanie podejścia opartego na efektach uczenia się przy definiowaniu i opisywaniu kwalifikacji oraz promowanie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego zgodnie ze wspólnymi europejskimi zasadami uzgodnionymi w konkluzjach Rady z dnia 28 maja 2004 r. (Parlament Europejski i Rada, 2008).

W następnych zaleceniach wydanych przez Parlament Europejski oraz Radę z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European Quality Assurance Reference Framework – EQARF, 2009/C 155/01) zostały zawarte wytyczne dotyczące modernizacji systemów edukacji i szkolenia oraz instytucji kształcących (Parlament Europejski i Rada, 2009).

Na terenie Polski dotychczas wydane zalecenia przez Parlament Europejski oraz Radę miały ogromny wpływ na rozwój krajowego systemu kwalifi-

kacji. Podstawowe regulacje w tym zakresie zostały zawarte w *ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2020 poz. 226)*. Zgodnie ze słowami Stanisława Sławińskiego, eksperta ds. ZSK, „Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) to wprowadzony ustawą zbiór zasad, standardów, nowych funkcji i ról oraz procedur regulujących sposób działania różnych podmiotów (osób i instytucji) związanych z nadawaniem kwalifikacji oraz zapewnianiem ich jakości” (Sławiński, *Omówienie zasadniczych rozwiązań...*). W celu prawidłowego zrozumienia działalności i głównych założeń systemu, kluczowe wydaje się sprecyzowanie pojęcia kwalifikacji, oznaczające „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”. Powyżej ujęta definicja różni się od potocznego rozumienia kwalifikacji, jako zaliczenie osób lub rzeczy do danej kategorii, po wcześniejszym dokonaniu oceny, dlatego tak ważne jest prawidłowe stosowanie terminologii ujętej w ustawie o ZSK (PWN, *Kwalifikacja*).

Na podstawie ustawy o ZSK wyróżniamy następujące rodzaje kwalifikacji<sup>2</sup>:

- Kwalifikacje w oświacie i szkolnictwie wyższym, nadawane na podstawie ustaw, które regulują działania systemu oświaty i szkolnictwa wyższego.
- Kwalifikacje uregulowane, nadawane na podstawie przepisów prawa, ale nabywane poza szkołą i uczelnią.
- Kwalifikacje rynkowe, nadawane bez regulacji w powszechnie obowiązujących przepisach, na zasadzie swobody działalności gospodarczej.

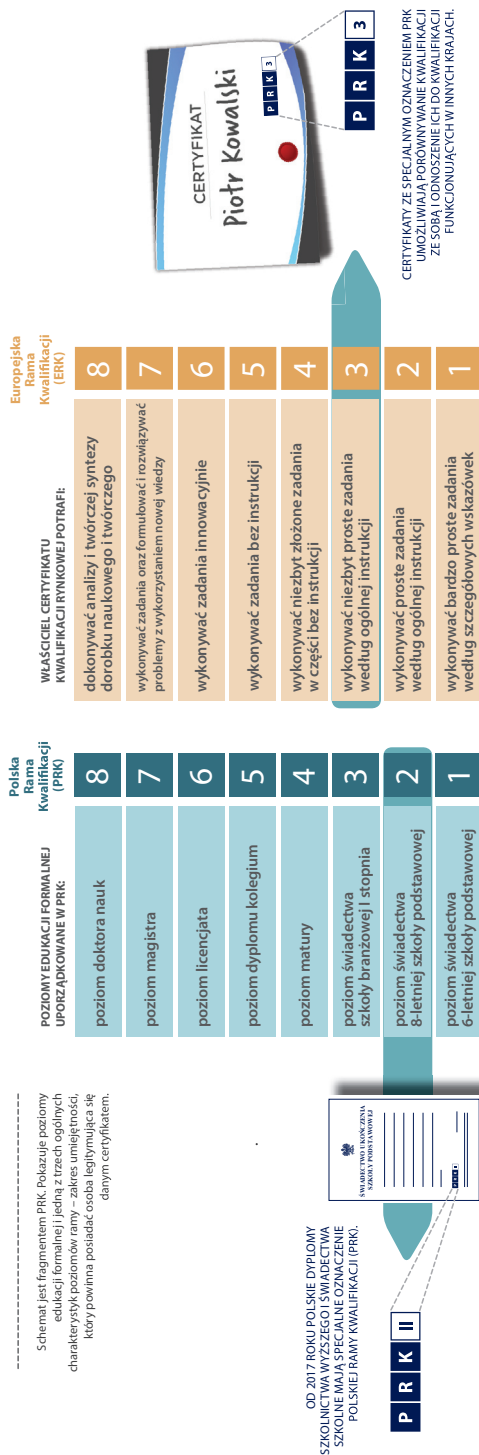
Zintegrowany System Kwalifikacji to system funkcjonujący w Polsce od 2016 r. Od tego momentu system stworzył nowe możliwości dla pracowników i pracodawców na rynku pracy, odpowiadając na aktualne zapotrzebowanie i strukturę zatrudnienia. Postrzeganie kwalifikacji zostało zmienione, zwracając większą uwagę na efekty uczenia się, niż na sam proces. W ten sposób zwiększyły się możliwości zdobywania wiedzy i umiejętności, nie tylko jak

<sup>2</sup> S. Sławiński, dz. cyt.

dotychczas poprzez formalną edukację w szkołach, uczelniach, ale również poprzez samokształcenie, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*).

W ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji można wyróżnić trzy główne założenia:

1. Perspektywa uczenia się przez całe życie – w założeniach idei uczenia się przez całe życie jest podjęcie dalszego kształcenia poza edukacją formalną, w tym zdobywanie nowych kwalifikacji poprzez uczestnictwo w szkoleniach, odbywanie kursów oraz samokształcenie, czyli samodzielną edukację przy pomocy różnego rodzaju narzędzi wspierających uczenie się, tj. filmy instruktażowe, książki, etc. Idea LLL jest uniwersalna, odnosi się do wszelkich dziedzin i obszarów działalności człowieka. Perspektywa uczenia się przez całe życie ma szerokie zastosowanie przy podniesieniu atrakcyjności i wartości nowych osób na rynku pracy, a także tych które planują przebranżowienie, jak również które miały długą przerwę w wykonywaniu pracy zarobkowej. Dowodzi ona, że obecnie na rynku pracy, pracodawcy oczekują nie tylko odpowiedniego wykształcenia czy dyplomu, ale także otwartości na nową wiedzę oraz ciągłego doskonalenia i zdobywania nowych kwalifikacji (IBE, 2020).
2. Jakość kwalifikacji – przez jakość kwalifikacji należy rozumieć: jej przydatność dla osób, które ją uzyskały oraz dla otoczenia społecznego, w którym dana kwalifikacja funkcjonuje. O jakości kwalifikacji (nadanej konkretnej osobie) decydują: adekwatność efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji w odniesieniu do zadań i odpowiedzialności, które osoba posiadająca daną kwalifikację ma podejmować, trafne i rzetelne opisanie efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji, wiarygodna walidacja efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji. Na jakość nadawanych kwalifikacji ma ponadto wpływ proces uczenia się (Sławiński, 2017, s. 21).
3. Porównywalność kwalifikacji – oznacza możliwość porównania kwalifikacji uzyskanych na terenie Polski z kwalifikacjami uzyskanymi w pozostałych państwach Unii Europejskiej oraz innych krajach posiadających system kwalifikacji (Bagińska-Chyłek i in., 2019, s. 13–14).



Grafika: opracowanie IBE.

## 2. Perspektywa uczenia się przez całe życie w publicznych służbach zatrudnienia

Współczesny rynek pracy wymaga od przedsiębiorców, jak również ich obecnych i przyszłych pracowników ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Pracodawcy, aby być konkurencyjni, muszą stale inwestować w rozwój swoich firm. Publiczne służby zatrudnienia (PSZ) analizując zachowania i potrzeby rynku wprowadziły szeroki wachlarz usług i instrumentów finansowanych w ramach Funduszu Pracy. Działania podejmowane w przez PSZ odnoszą się do założeń rządowego dokumentu *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, a dokładniej na celu nr 5: Środowisko pracy i zaangażowania społecznego sprzyjające upowszechnieniu uczenia się dorosłych, który w dalszej części precyzuje: „przełomu w upowszechnieniu i efektach uczenia się dorosłych należy dokonać przede wszystkim w środowisku osób pracujących oraz osób nieaktywnych zawodowo” (MEN, 2013). W niniejszej publikacji zostaną przedstawione praktyczne możliwości zastosowania idei „Uczenia się przez całe życie” w kontekście ZSK.

W zakresie polityki rynku pracy, do zadań samorządu terytorialnego w szczególności na szczeblu powiatu i województwa należą między innymi organizowanie i finansowanie szkoleń, inicjowanie nowych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla osób poszukujących pracy oraz bezrobotnych. Akty prawne regulujące powyższe działania w przedmiotowym zakresie to:

- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2020, poz. 1409);*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2014 roku w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. 2014 poz. 497);*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 roku w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. 2014 poz. 667);*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 roku w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. 2009 nr 142 poz. 1160).*

Na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (...) powiatowe urzędy pracy w ramach swojej działalności opracowują indy-

widualny planu działania (IPD) dla osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy<sup>3</sup>. Indywidualny plan działania uwzględnia ich wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz możliwości podjęcia w przyszłości pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej.

Indywidualny plan działa zawiera następujące elementy:

- 1) działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej ww. ustawie;
- 2) działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy;
- 3) planowane terminy realizacji poszczególnych działań;
- 4) formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy;
- 5) termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania.

Kolejną formą aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz poszukujących pracy opłacaną przez PSZ w ramach Funduszu Pracy są szkolenia. Stosowane działania, mają na celu podniesienie kwalifikacji oraz zwiększenie szans na podjęcie bądź utrzymanie zatrudnienia lub działalności gospodarczej, w szczególności w przypadku:

- 1) braku kwalifikacji zawodowych;
- 2) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
- 3) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
- 4) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Publiczne służby zatrudniania finansują, oprócz szkoleń, również inne formy podnoszenia kwalifikacji, np. studia podyplomowe, staże oraz przygotowanie zawodowe dorosłych, które prowadzą do doskonalenia umiejętności i podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób zarejestrowanych oraz poszukujących pracy. Ponadto urzędy pracy dysponują także innymi formami wsparcia, takimi jak: pokrycie kosztów egzaminów i uzyskania licencji, udzielanie pożyczek szkoleniowych, stypendia z tytułu podjęcia dalszej nauki, bony szkoleniowe, bony stażowe, trójstronne umowy szkoleniowe.

<sup>3</sup> Definicję indywidualnego planu działania ujęto w art. 2 ust. 10a jako „plan działania obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy”.

Analizując powyższe informacje warto zwrócić uwagę na możliwość finansowania certyfikowania i walidacji przez PSZ w ramach formy „pokrycie kosztów egzaminów i licencji”, która dotyczy egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Zgodnie z art. 2 ust. 2 Ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2020 r., poz. 226) certyfikowanie oznacza „proces, w wyniku którego osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, po uzyskaniu pozytywnego wyniku walidacji, otrzymuje od uprawnionego podmiotu certyfikującego dokument potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji”. Natomiast walidacja to sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji (Sławiński, 2017, s. 50).

Na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (...) pracodawcy oraz ich pracownicy mogą skorzystać z dofinansowania kształcenia ustawicznego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), który stanowi część Funduszu Pracy. Głównym celem KFS jest przeciwdziałanie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Wzrost inwestycji w potencjał kadrowy ma za zadanie poprawę pozycji np. firm, organizacji pozarządowych. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących:

- 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
  - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
  - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem;



- 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;
- 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.

Działania finansowane ze środków KFS, o których mowa w ww. pkt 2–5, mogą być też realizowane przez ministra właściwego do spraw pracy lub wojewódzkie urzędy pracy.

W ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego istnieje możliwość dofinansowania kształcenia ustawicznego, w tym certyfikacji i walidacji w wysokości 80% kosztów tego kształcenia. W przypadku mikroprzedsiębiorstw (zatrudnienie nie przekraczające 10 osób) istnieje możliwość sfinansowania 100% kosztów kształcenia ustawicznego. Należy jednak zwrócić uwagę, że całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku, na jednego uczestnika.

Przykładowe działania opisane w powyższym rozdziale mają na celu przedstawienie form wsparcia edukacji pracowników/pracodawców ale przede wszystkim osób z utrudnionym dostępem do edukacji, bezrobotnych i poszukujących pracy oraz innych grup defaworyzowanych na rynku pracy, w tym niepełnosprawnych” (MEN, 2013) zgodnie z Perspektywą uczenia się przez całe życie.

### 3. Szanse i korzyści dla usług doradztwa zawodowego

W ramach projektu pt. „Włączenie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym” realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, podjęto wiele działań obejmujących współpracę z publicznymi służbami zatrudniania. Obecnie w każdym z województw prowadzi działania dwóch doradców regionalnych, którzy upowszechniają wiedzę z zakresu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, zasad jego funkcjonowania oraz korzyści płynących z systemu wśród określonych grup odbiorców. W trakcie swojej

działalności nawiązali kontakt z 172 podmiotami (m.in. wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy), dla których przeprowadzono przeszło 85 seminariów. Instytut podpisał również szereg porozumień o współpracy z wyżej wymienionymi placówkami, które miały na celu:

- zapewnienie spójnych, wzajemnie uzupełniających się działań;
- promowanie ZSK podczas organizowanych przez interesariuszy wydarzeń np. targów pracy, dni kariery, konferencji, kongresów;
- realizację seminariów regionalnych oraz spotkań roboczych, w których wzięli udział pracownicy PSZ, w tym doradcy zawodowi oraz przedstawiciele pracodawców współpracujących z nimi.

W trakcie seminariów przedstawiciele urzędów pracy pozyskali wiedzę na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz możliwości jego wykorzystania w codziennej swojej pracy. Zapoznali się również z narzędziami przydatnymi w doradztwie zawodowym (Moje Portfolio, Bilans Kompetencji).

W wynikach ankiet ewaluacyjnych wydarzeń, uczestnicy bardzo wysoko oceniali zarówno programy seminariów, materiały dydaktyczne oraz wiedzę merytoryczną trenerów oraz sposób przekazywania informacji. Bardzo często wyrażali chęć dalszego pogłębiania wiedzy z zakresu ZSK i deklarowali uczestnictwo w kolejnych seminariach. Podczas wydarzeń organizowanych w ramach projektu doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy dostrzegli szeroki potencjał wynikający z ZSK.

Zintegrowany System Kwalifikacji umożliwia uczestnikom rynku pracy tj. przedsiębiorcom, organizacjom pozarządowym oraz publicznym służbom zatrudnienia wszechstronny wachlarz szans i korzyści.

W ramach ustrukturyzowania dotychczasowych spostrzeżeń należy wymienić główne korzyści płynące dla podmiotów rynku pracy z Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji:

1. Upowszechnienie w trakcie porad grupowych przez doradców zawodowych informacji o ZSK, Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK) oraz wskazanie możliwości potwierdzania kwalifikacji w kontekście uczenia się przez całe życie wśród zarejestrowanych bezrobotnych bądź poszukujących pracy.
2. Poszerzenie warsztatu pracy doradców zawodowych o dodatkowe bezpłatne narzędzia opracowane w ramach systemu, takie jak np.: Metoda bilansu kompetencji, Moje Portfolio.

3. Łatwiejsze tworzenie ścieżek kariery lub planu rozwoju zawodowego klientów urzędów pracy.
4. Udzielanie porad indywidualnych z wykorzystaniem opisów kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK, które ułatwią w przyszłości potwierdzenie kompetencji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia.
5. Korzystanie z Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w trakcie udzielania informacji o kwalifikacjach np. rynkowych.
6. Udostępnianie przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy zasobów informacji o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Polskiej Ramie Kwalifikacji (opis krajowej struktury poziomów kwalifikacji w ZSK) (Sławiński, 2017, s. 40), do samodzielnego wykorzystania przez klientów urzędów pracy: osoby bezrobotne lub poszukujące pracy lub korzystające z usług CiIPKZ wojewódzkich urzędów pracy.

Poniżej przedstawiono główne szanse, które daje ZSK dla przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia:

1. Utworzenie regionalnych centrów lifelong learning (LLL), z których będą mogli korzystać zarówno doradcy zawodowi, jak również osoby zainteresowane uzyskaniem informacji na temat Zintegrowanego Systemy Kwalifikacji oraz możliwości uzyskania kwalifikacji na drodze walidacji.
2. Możliwość pełnienia w przyszłości przez doradców zawodowych nowych ról, np. doradca walidacyjny.
3. Podwyższenie kwalifikacji przez osoby zatrudnione w urzędach pracy na stanowisku doradcy zawodowego, poprzez przystąpienie do procesu walidacji.

Należy zwrócić uwagę, że Zintegrowany System Kwalifikacji jest dobrowolny dla podmiotów nie związanych z edukacją formalną. W skali kraju zauważalny jest brak rozwiązań prawnych, które określą wpisanie ZSK w funkcjonujące dotychczas i wykorzystywane przez PSZ formy i instrumenty pracy z klientem. System pomimo to cieszy się dużym zainteresowaniem kadry zarządzającej oraz pracowników publicznych służb zatrudnienia, w tym doradców zawodowych. Urzędy pracy chętnie podejmują współpracę w celu upowszechniania idei LLL i ZSK wśród klientów oraz wykorzystują bezpłatne narzędzia tj. Metoda bilansu kompetencji oraz Moje Portfolio. Dostrzegalna jest także wysoka gotowość do dalszej współpracy w różnych obszarach doty-

czących wdrażania ZSK w regionach, np. poprzez upowszechnianie informacji wśród pracowników instytucji, prelekcje dla pracodawców, seminaria regionalne organizowane we współpracy z ww. podmiotami.

## Bibliografia

- Bagińska-Chyłek, D., Czarniecka, A., Jaślar W., Kozieł, S., Orzechowska, A., Rosińska, A., Sulima, B., Szczygieł, P., Szreder, P., Szymczak, S., Świerk, K., *Zintegrowany System Kwalifikacji w jednostkach samorządu terytorialnego – potrzeby i rozwiązania*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2019.
- IBE, *Dlaczego warto uczyć się przez całe życie?* Instytut Badań Edukacyjnych, 2020. Pobrano z: [https://kwalifikacje.edu.pl/dlaczego-warto-uczyc-sie-przez-cale-zycie/?fbclid=IwAR3\\_142gsRkUC8p7nQmQbi57sXQDE0GAdaCoNHTPZpjd05zIFe2onMCOqVI](https://kwalifikacje.edu.pl/dlaczego-warto-uczyc-sie-przez-cale-zycie/?fbclid=IwAR3_142gsRkUC8p7nQmQbi57sXQDE0GAdaCoNHTPZpjd05zIFe2onMCOqVI)
- Kwalifikacja*, Słownik Języka Polskiego PWN. Pobrano z: <https://sjp.pwn.pl/sjp/kwalifikacja;2565334.html>.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Perspektywa uczenia się przez całe życie, załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.*, Warszawa 2013. Pobrano z <https://www.gov.pl/web/edukacja/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie>
- Parlament Europejski i Rada, *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01)*, 2008. Pobrano z: [https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/journal\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/journal_pl.pdf)
- Parlament Europejski i Rada, *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (Text with EEA relevance) (2009/C 155/01)*, 2009. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>.
- Słwainiński, S., *Omówienie zasadniczych rozwiązań systemowych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. Pobrano z: [http://www.kwalifikacje.gov.pl/download/Omowienie\\_zasadniczych\\_rozwiazan\\_w\\_ustawieo\\_ZSK\\_o.pdf](http://www.kwalifikacje.gov.pl/download/Omowienie_zasadniczych_rozwiazan_w_ustawieo_ZSK_o.pdf)
- Słwainiński, S., *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych 2017.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. 2020 r., poz. 1409).
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, art. 2, ust. 8 (Dz.U. 2020 poz. 226).



Wojciech Gola (IBE)

## IV. Finansowanie walidacji w kontekście idei uczenia się przez całe życie i wdrażania ZSK

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji stwarza możliwość do pozyskiwania przez indywidualne osoby rozpoznawalnych kwalifikacji, na podstawie posiadanych przez nie umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych.

Nadanie kwalifikacji następuje na drodze walidacji, czyli sformalizowanego procesu sprawdzania, czy wymagane dla kwalifikacji efekty uczenia się zostały osiągnięte przez kandydata (Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in., 2016, s. 8). Co istotne, z perspektywy idei uczenia się całościowego, weryfikowane w procesie walidacji efekty uczenia się nie muszą pochodzić z edukacji formalnej, lecz mogą być zdobywane w różnych kontekstach – zawodowych, edukacyjnych czy społecznych.

Funkcjonowanie systemu kwalifikacji wpisuje się w strategię i politykę publiczną w obszarze edukacji, rynku pracy i rozwoju kapitału społecznego, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. Istotnym czynnikiem, który należy rozpatrywać, przyglądając się działaniu tego systemu, są regulacje formalne, a w tym mechanizmy finansowania, które wpływają na jego efektywność i przejrzystość (CEDEFOP, 2015, s. 28). Jest to ważny czynnik, ponieważ walidacja, oprócz tego, że niesie za sobą nieocenione korzyści, wiąże się z także kosztami, które mogą być znaczące tak z perspektywy organizowania całego systemu, jak i z perspektywy jego bezpośrednich beneficjentów (Werquin, 2014, s. 106). Z tego powodu ważnym jest, aby podejmować dyskusję na temat kosztów i korzyści związanych z walidacją (Anderson, 2014, s. 351), tego, w jaki sposób kształtowanie rozwiązań dotyczących finansowania walidacji wpływa na działanie systemu i możliwości skorzystania z niego przez wszystkich zainteresowanych (Noack M., Ehmman K., 2017, s. 151).

## 1. Zagadnienie finansowania walidacji w dokumentach politycznych i programowych dotyczących Lifelog Learning (proces uczenia się przez całe życie).

Dokumentem, który na poziomie europejskim określa polityczne kierunki dla rozwoju rozwiązań z zakresu możliwości potwierdzania kompetencji nabytych poza edukacją formalną, jest Zalecenie Rady Unii Europejskiej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Głównym celem Zalecenia jest stworzenie warunków umożliwiających indywidualnym osobom „wykazania, czego nauczyły się poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia, w tym podczas mobilności, oraz możliwość wykorzystania tego uczenia się na potrzeby kariery zawodowej i dalszego uczenia się” (Rada Unii Europejskiej, 2012). Określając wytyczne do wdrażania polityki na rzecz promocji uczenia się przez całe życie, Rada Unii Europejskiej przyjmuje założenie, że walidacja efektów uczenia się „może odegrać ważną rolę w zwiększaniu zatrudnialności i mobilności oraz w motywowaniu do uczenia się przez całe życie, zwłaszcza wśród osób defaworyzowanych pod względem społeczno-ekonomicznym lub osób nisko wykwalifikowanych” (Rada Unii Europejskiej, 2012).

Znaczenie rozwoju rozwiązań umożliwiających korzystanie z walidacji zaznaczone jest poprzez odwołanie do szeregu dokumentów strategicznych i politycznych podkreślających potrzebę promocji, rozpoznania i uznania elastycznych ścieżek uczenia się uwzględniających uczenie się nieformalne i edukację pozaformalną. Wśród wymienianych dokumentów znajdują się „Strategia Europa 2020”. Konkluzje Rady Unii Europejskiej z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia, „Strategia UE na rzecz młodzieży – inwestowanie w młodzież i mobilizowanie jej do działania; odnowiona otwarta metoda koordynacji na potrzeby wyzwań i możliwości stojących przed młodzieżą”, rezolucja Rady Unii Europejskiej z dnia 28 listopada 2011 r. w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych czy zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. Poza określaniem strategicznych celów dokumenty te wskazują i przekazują rekomendacje dotyczące wdrażania konkretnych rozwiązań systemowych, edukacyjnych i prawnych na poziomie europejskim i krajowym. Jak zapisano w zaleceniu

Rady z dn. 20 grudnia, mechanizmy wypracowywane przez kraje europejskie powinny kierować się uszanowaniem zasady pomocniczości tak, aby dostęp do walidacji był możliwie powszechny. Dostępność ta powinna być w szczególności zapewniona osobom, które są wskazywane jako potencjalni zainteresowani/beneficjenci czyli osoby „które są bezrobotne i osoby zagrożone bezrobociem, ponieważ walidacja może zwiększyć ich uczestnictwo w uczeniu się przez całe życie i dostęp do rynku pracy” (Rada Unii Europejskiej, 2012). Zapewnienie dostępu musi w związku z tym uwzględniać kwestię finansowania walidacji, która wskazywana jest jako jedna z potencjalnych barier przy korzystaniu z walidacji.

Zalecenie rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, powołując się na powyższy dokument, także podkreśla rolę walidacji kompetencji nabywanych w różnych kontekstach. Jest ona jednym z elementów zapewniania każdej osobie dostępu „do dobrej jakości i włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy” (Rada Unii Europejskiej, 2018, s. 1). Dokument ten wskazuje na potrzebę zagwarantowania wsparcia potrzebną tym ludziom w celu „poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek, w tym wsparcia w szkoleniu i zmianie kwalifikacji zawodowych, dalszym kształceniu oraz poszukiwaniu pracy” (Rada Unii Europejskiej, 2018, s. 1). Umożliwienie walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinny być uczynione dostępnymi dla wszystkich i obejmować powiązane działania pracodawców, doradców zawodowych i partnerów społecznych (Rada Unii Europejskiej, 2018, s. 13).

Problematyka finansowania walidacji stała się jednym z sześciu osiowych zagadnień dokumentu Berlińskiej Deklaracji na rzecz Walidacji Wcześniejszego Uczenia się z 2019 roku. W dokumencie opracowanym podczas trzeciego Biennale VPL (Validation of Prior Learning – Walidacja Wcześniejszego Uczenia się) sformułowano nadrzędne zasady sprzyjające osiągnięciu trwałych i skutecznych systemów VPL w Europie i poza nią. Deklaracja ma na celu zaangażowanie wszystkich odpowiedzialnych podmiotów w odważniejsze, skuteczniejsze i bardziej inkluzywne polityki walidacji. „Dąży do bycia międzynarodowym punktem odniesienia dla systemów walidacji, a tym samym ma na celu ustanowienie wspólnego języka i wspólnych celów wśród prakty-



ków, zainteresowanych stron i decydentów” (*Berlin Declaration on Validation of Prior Learning*, 2019). Proponowane w deklaracji rozwiązania mają z założenia charakter ogólny i możliwie uniwersalny, przez co w niektórych aspektach mogą nie odpowiadać realiom specyficznych systemów walidacji, funkcjonujących w konkretnych krajach (w tym specyfice Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce). Pomimo tego, warto przyjrzeć się zawartym w niej zapisom, ponieważ mogą pomóc określić kierunki działań na rzecz upowszechnienia walidacji, które będzie można uzyskać w ramach lokalnego kontekstu organizacyjnego, instytucjonalnego czy kulturowego.

W dokumencie tym podkreśla się, że walidacja związana jest z określonymi kosztami finansowymi i z tego powodu istotnym jest, aby stworzyć mechanizmy jej finansowania oraz określać kto i na jakich zasadach w te koszty ponosi. Deklaracja berlińska zawiera szereg wytycznych dotyczących rozwiązań związanych z finansowaniem walidacji. W pierwszym rzędzie wskazuje się na złożoność procesów walidacji oraz na to, że w finansowaniu walidacji należy uwzględniać różnego typu koszty, które dotyczą takich elementów procesu jak zaangażowanie niezbędnych profesjonalistów, infrastruktura, zaplecze techniczne czy mechanizmy wsparcia. Wskazuje się na to, że w promowaniu walidacji nie wystarczy ograniczać się do niskich opłat, lecz należy pamiętać o takich czynnikach zwiększających poziom uczestnictwa i jego efektywność jak zapewnienie odpowiedniego poradnictwa, usług szkoleniowych, promocji, mechanizmów zapewniania jakości czy profesjonalnego przygotowania kadry. Wszystkie te elementy są kosztochłonne, lecz umożliwiają sprawne funkcjonowanie systemu.

Kolejna wskazówka powiązana jest z uznaniem kosztochłonności procesów walidacji. Aby mechanizmy finansowania miały charakter zrównoważony, należy przewidzieć podział kosztów pomiędzy wszystkie podmioty, które potencjalnie mogą uzyskiwać korzyści – państwo, pracodawców oraz osoby potwierdzające kwalifikacje. Dla indywidualnego kandydata koszty walidacji mogą być zbyt wysokie i przez to ograniczać dostęp do walidacji, a dodatkowo mogą stawiać go w gorszej sytuacji niż osoby pozyskujące kwalifikacje w ramach bezpłatnej edukacji formalnej. Biorąc pod uwagę korzyści dla państwa (np. potencjalne zwiększanie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych) czy pracodawców (zwiększanie kwalifikacji pracowników), warto wypracować mechanizmy udziału różnych beneficjentów w kosztach walidacji.

Zgodnie z założeniami polityk publicznych na rzecz uczenia się przez całe życie walidacja powinna być dostępna dla wszystkich, a w szczególności dla osób należących do grup defaworyzowanych. Dlatego należy wdrażać rozwiązania, dzięki którym brak środków finansowych nie będzie stanowił dla jednostek bariery, która wykluczałaby je z udziału w procesach walidacji. Odpowiednie i dostępne wsparcie finansowe może pozwolić pozyskać korzyści z potwierdzania efektów uczenia się nieformalnego i pozaformalnego osobom bezrobotnym lub posiadającym niskie kompetencje kluczowe i zwiększać ich szanse na powrót na rynek pracy lub podwyższenie statusu zawodowego. Z tego powodu sugerowane jest tworzenie systemowych rozwiązań, które będą zachęcać do korzystania z walidacji. Systemowe modele wsparcia powinny być dostosowane do krajowych uwarunkowań organizacyjnych dotyczących działalności publicznych służb zatrudnienia, polityki promocji zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników w przedsiębiorstwach i innych organizacjach.

Na poziomie systemowym zwraca się również uwagę na potrzebę zapewnienia przejrzystości i adekwatności w określaniu kosztów walidacji w różnych sektorach gospodarki. Przy założeniu, że koszty walidacji mogą być zróżnicowane z powodu różnego stopnia złożoności procesów doszkalania lub certyfikacji w odniesieniu do różnych kwalifikacji, warto zadbać o przejrzystość wyceny tych kosztów, „aby umożliwić ich kontrolę i zapewnić wszystkim sprawiedliwy system” (*Berlin Declaration on Validation of Prior Learning*, 2019, §2).

W ostatnim punkcie dotyczącym finansowania w Deklaracji berlińskiej zwrócono uwagę na potrzebę prowadzenia analiz dotyczących wskaźnika poziomu zwrotu z inwestycji czynionych w ramach wdrażania rozwiązań z zakresu walidacji. Szacowanie poziomu zwrotu (ROI) jest trudniejsze i bardziej złożone niż bezpośrednia wycena kosztów. Takie analizy, prowadzone na poziomie indywidualnym, organizacyjnym i państwowym, mogą jednak pozwalać na kształtowanie adekwatnych polityk publicznych i określanie korzyści z walidacji, które odnoszą różne grupy interesariuszy.

Zagadnienie dostępu do walidacji znalazło miejsce również w dokumentach strategicznych z obszaru polityk państwa polskiego w zakresie edukacji i rozwoju społeczno-gospodarczego. W wyniku prac Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji powstały w 2013 roku założenia do strategii na rzecz uczenia się przez

całe życie (MEN, 2013). Wśród celów operacyjnych określonych w tym dokumencie pojawia się cel nastawiony na identyfikowanie, ocenianie i potwierdzanie efektów uczenia się pozyskanych w środowisku pracy oraz w ramach zaangażowania społecznego. W dokumencie określono, że w tym celu „rozwinięty zostanie system walidacji wcześniej nabytego doświadczenia zawodowego, społecznego i osobistego, jako podstawa do kontynuowania uczenia się przez całe życie.” (MEN, 2013, s. 4) Wśród planowanych kierunków interwencji podkreślono potrzebę wspierania „edukacji osób z utrudnionym dostępem do edukacji, bezrobotnych i poszukujących pracy oraz innych grup defaworyzowanych na rynku pracy, w tym niepełnosprawnych” poprzez angażowanie m.in. usług oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz odpowiednich instrumentów finansowania usług edukacyjnych (MEN, 2013, s. 42). W wyniku dalszych prac rządowych w 2015 roku została uchwalona ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która stworzyła formalne ramy dla wdrażania i rozwijania systemu walidacji w kraju.

W kolejnym krajowym dokumencie – opracowanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zaktualizowanej w 2019 roku Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 – wśród najważniejszych wyzwań w zakresie umiejętności obywateli wskazuje się „wdrażanie mechanizmów walidacji, tj. uznawania efektów edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego na równi z efektami edukacji formalnej” (MRPiPS, 2019, s. 19). W strategii tej podkreśla się, że wdrażanie polityk całościowego uczenia się kierowanych do osób dorosłych mających największe potrzeby w zakresie umiejętności powinno uwzględniać walidację. Rekomenduje się zwiększanie otwartości modelu uczenia się przez całe życie poprzez dostęp do usług doradztwa zawodowego i edukacyjnego oraz zwiększenie chęci pracodawców do inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników przy wykorzystywaniu różnych instrumentów publicznych (MRPiPS, 2019, s. 61).

Trzecim ważnym działaniem z obszaru polityki państwa w zakresie LLL są prace nad Zintegrowaną Strategią Umiejętności (ZSU), prowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej przy eksperckim wsparciu Instytutu Badań Edukacyjnych. Zintegrowana Strategia Umiejętności odwołuje się w swoich treściach zarówno do europejskich dokumentów, jak i do wymienianych wcześniej krajowych opracowań, wskazując na priorytetowe traktowanie w ostatnich latach idei uczenia się przez całe życie w publicznych politykach edukacyjnych. (MEN, 2019, s. 47). W ZSU identyfikowane są równocześnie

istotne zagrożenia dla wdrażania tej idei. W ramach zagrożeń związanych z walidacją wskazuje się, że „ze względu na stosunkowo wczesny etap wdrażania ZSK, upowszechnianie procedur walidacji umiejętności nabytych poza formalnym systemem edukacji pozostaje ograniczone, a koordynacja sposobów oceniania i uznawania kompetencji poza systemem edukacji stanowi wyzwanie” (MEN, 2019, s. 49). Wśród szczegółowych wyzwań określonych w dokumencie warto szczególnie zwrócić uwagę na nierówne szanse w dostępie do możliwości rozwoju odpowiednich umiejętności na wszystkich etapach życia, niski udział osób dorosłych w uczeniu się (szczególnie wśród pracowników starszych i osób o niskich kwalifikacjach), słabo upowszechnione procedury walidacji umiejętności nabytych poza systemem edukacji oraz na niewykorzystany w pełni potencjał edukacji pozaformalnej, w tym działań realizowanych przez organizacje obywatelskie (MEN, 2019, s. 59). Podobnie jak w pozostałych dokumentach strategicznych, rekomenduje się również i tutaj podejmowanie dalszych działań na rzecz rozwijania „możliwości, mechanizmów i narzędzi walidacji umiejętności nabytych poza formalnym systemem edukacji” (MEN, 2019, s. 67).

Wszystkie wymienione krajowe dokumenty silnie wskazują potrzebę rozwijania idei, polityk i praktyki uczenia się przez całe życie, z uwzględnieniem dostępu wszystkich zainteresowanych obywateli do walidacji efektów uczenia się pozyskanych poza edukacją formalną. Wskazywane są obszary działania, które podkreślają znaczenie upowszechniania tego dostępu w szczególności w odniesieniu do osób defaworyzowanych. Niestety w kwestii finansowania walidacji pozostają na dużym poziomie ogólności i nie proponują konkretnych rozwiązań systemowych, dlatego wydaje się potrzebne poddawanie tego zagadnienia obserwacji i refleksji w celu stwarzania warunków do dalszego rozwoju idei uczenia się przez całe życie w Polsce.

## **2. Różne modele finansowania i uwarunkowania ich stosowania w Europie**

Jak przedstawiono, rozwijanie systemów walidacji efektów wcześniejszego uczenia się mieści się zarówno w szerszej perspektywie polityk publicznych na poziomie europejskim, jak i jest włączane w krajowe strategie działania. Lokalne konteksty społeczne, systemowe i organizacyjne wpływają na to,

że rozwiązania dotyczące walidacji przyjmowane w poszczególnych krajach są zróżnicowane i dotyczy to także podejścia do kwestii finansowania. W raporcie CEDEFOP poświęconym rozwiązaniom stosowanym w Europie w obszarze finansowania walidacji (CEDEFOP, 2016) wyszczególniono pięć typów źródeł finansowania walidacji efektów uczenia się pochodzących z edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się:

- publiczne finansowanie walidacji ze środków państwowych;
- publiczne finansowanie, które może być wykorzystane na walidację, lecz nie jest bezpośrednio kierowane na nią;
- finansowanie ze środków Unii Europejskiej lub innych działań projektowych;
- mieszane źródła finansowania ze środków publicznych i z sektora prywatnego;
- opłaty ponoszone przez indywidualnych kandydatów/uczących się.

W krajach europejskich przyjmuje się różne strategie/praktyki dotyczące sposobów finansowania walidacji. Większość z nich wykorzystuje więcej niż jedno źródło, dlatego przedstawione typy stanowią pewne ogólne modele. Z raportu *European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report* (CEDEFOP, 2017) wynika, że najczęściej przyjmowanym rozwiązaniem jest wykorzystywanie krajowych publicznych środków, a drugim najczęstszym jest ponoszenie kosztów przez indywidualne osoby korzystające z walidacji. Analizy stosowanych rozwiązań pozwoliły określić korzyści i zagrożenia wynikające ze stosowania poszczególnych typów finansowania (CEDEFOP, 2016).

Według danych z raportu *Funding validation...*, około jedna trzecia krajów europejskich korzysta z publicznego finansowania walidacji (CEDEFOP, 2016, s. 13). Finansowanie to pochodzi bądź z funduszy krajowych, bądź z budżetów regionalnych czy samorządowych. Państwa stosujące ten model w różny sposób przekazują środki publiczne na walidację. Środki te mogą być przekazywane instytucjom lub organizacjom przeprowadzającym walidację, mogą też być przekierowywane w postaci bonów lub grantów bezpośrednio do indywidualnych odbiorców/kandydatów. W przypadku niektórych państw publiczne finansowanie dotyczy określonych grup docelowych. Uzależnione może być w takim przypadku od statusu na ryn-

ku pracy (np. osoby długotrwale bezrobotne) czy poziomu wykształcenia. W części państw europejskich finansowanie obejmuje również tylko wybrane etapy walidacji, np. wyłącznie etap weryfikacji, w innych opłacane są dodatkowo koszty doszkolenia lub dokumentowania. Raport CEDEFOP wskazuje, że w dużej części krajów finansujących walidację ze środków publicznych angażowane do zapewniania lub dystrybucji środków są publiczne służby zatrudnienia.

W przypadku publicznych źródeł finansowania identyfikuje się kilka istotnych korzyści (CEDEFOP, 2016, s. 24). Kierowane finansowanie walidacji ze środków publicznych może stanowić istotną zachętę zarówno dla odbiorców do skorzystania z tego procesu, jak i dla odpowiednich instytucji do prowadzenia walidacji i w jej poszczególnych etapach. Kierowanie finansowania do określonych grup odbiorców może być narzędziem do rozwiązywania szerszych problemów polityki społecznej, takich jak wsparcie osób bezrobotnych czy osób o niskim poziomie kompetencji. Dzięki publicznemu finansowaniu walidacja może być oferowana bezpłatnie, a przez to bardziej dostępna dla kandydatów niezależnie od ich statusu ekonomicznego. Warto przy tym jednak monitorować działanie systemu, aby zapewnić jego wydajność i właściwą dystrybucję środków. Tego typu rozwiązania są jednak obarczone ryzykiem związanym z trudnością o określeniu i egzekwowaniu kryteriów refinansowania kosztów walidacji ponoszonych przez podmioty ją prowadzące. Dodatkowo, jeśli finansowanie pokrywa jedynie wybrane etapy procesu, może prowadzić do unikania przez podmioty zapewniania dostępu do niefinansowanych etapów. Może to wpływać na poziom uczestnictwa kandydatów i efektywność walidacji.

Innym typem finansowania z wykorzystaniem środków publicznych jest korzystanie z państwowych mechanizmów finansowych, które nie są w zdefiniowany sposób skierowane na walidację (CEDEFOP, 2016, s. 25). Fundusze te mogą być powiązane ze standardowymi działaniami instytucji edukacyjnych lub szkoleniowych, a walidacja realizowana jest w ramach ich struktur działania jako działanie dodatkowe lub uzupełniające. W niektórych krajach walidacja bezpośrednio przypisana jest do systemów edukacji formalnej, co często wymaga zrewidowania przez te systemy podejścia do edukacji całościowej. Wymaga to od nich uwzględnienia obecności studentów i uczniów nietradycyjnych – dorosłych, posiadających doświadczenie zawodowe i,



jednocześnie, obowiązki wynikające z pracy i życia rodzinnego. W związku tym konieczne jest dostosowanie się do ich specyficznych potrzeb, związanych zarówno z organizacją kształcenia, jak i z innym podejściem do nauczania, niż działające w tradycyjnym modelu, w którym młodszy są uczeni przez starszych i posiadający mniejsze doświadczenie zawodowe przez doświadczonych.

Korzyścią takiego rozwiązania jest to, że jeśli walidacja powiązana jest z formalną edukacją i kształceniem ustawicznym, to uzyskiwane w jej wyniku kwalifikacje mogą zyskiwać rozpoznawalność/zrozumienie i zaufanie ze strony systemu edukacji oraz innych interesariuszy. Korzystanie z ogólnych funduszy edukacyjnych pozwala również w elastyczny sposób zarządzać budżetem w celu odpowiedzi na konkretne zapotrzebowanie odbiorców/kandydatów. Trudnością natomiast przy takim podejściu może być rzetelny monitoring kosztów walidacji, które powiązane są z innymi środkami w budżetach instytucji. W przypadku przekonania o tym, że walidacja jest kosztownym procesem, instytucje w ramach których budżetów powinna być prowadzona, mogą być niechętne do jej stosowania. Dodatkowo, jeśli nie uwzględnia się w tym rozwiązaniu działań koordynujących na poziomie krajowym, jakość oferowanych usług przez różne instytucje w ramach jednego systemu może być zróżnicowana.

Niektóre z krajów europejskich opierają finansowanie procesów walidacji na środkach pochodzących z funduszy Unii Europejskiej (CEDEFOP, 2016, s. 28). Wykorzystują je najczęściej w celu kształtowania i rozwijania systemów walidacji lub realizując konkretne projekty promujące walidację w mniejszej skali. Dla wielu krajów fundusze unijne stanowią ważne źródło wsparcia, a ze względu na zasady działania takich funduszy jak EFS (współfinansowanie) są one wykorzystywane wspólnie ze środkami krajowymi. Środki unijne mogą być wykorzystywane do rozwoju struktur instytucjonalnych walidacji, do tworzenia wspierających rozwiązań jak krajowe ramy lub rejestry kwalifikacji, a także do wdrażania pilotażowych projektów.

Silną stroną finansowania ze środków Unii Europejskiej (CEDEFOP, 2016, s. 39) jest to, że takie projekty mogą stanowić ważny moment inicjujący wdrażanie rozwiązań z zakresu walidacji w krajach, w których bez zewnętrznego finansowania nie zapewnionyby dostęp do walidacji. Dzięki dofinansowaniu działalności instytucji prowadzących walidację możliwe jest zapew-

nienie kandydatom bezpłatnego dostępu do niej, a finansowanie projektów pilotażowych ma szansę wpływać na rozwój innowacyjnych rozwiązań. Z kolei uczestnictwo w projektach międzynarodowych pozwala na wymianę dobrych praktyk. Z drugiej strony, opieranie się na zewnętrznych środkach unijnych może prowadzić do przyjmowania krótkoterminowej perspektywy w planowaniu działań lub projektów, co może przekładać się na trudności z zachowaniem trwałości wdrażanych rozwiązań i utratę osiągniętych efektów. Planowanie działań finansowanych z zewnątrz może też wpływać na dostosowywanie się do celów wymaganych przez grantodawców, zamiast skupiania się na identyfikowaniu lokalnych potrzeb.

Kolejnym rozwiązaniem jest finansowanie w ramach międzysektorowych struktur publiczno-prywatnych (CEDEFOP, 2016, s. 40). Przykładem może być tutaj francuski system VAE, w którym finansowanie pochodzi od różnych interesariuszy. Zapewnione są w nim publiczne środki na wdrażanie polityki uczenia się przez całe życie. Dodatkowo w tym systemie istnieją fundusze przeznaczane m.in. na pokrywanie kosztów urlopu czy innych opłat związanych z walidacją, w których uczestniczą pracodawcy i sami pracownicy poprzez opłacanie odpowiednich składek (Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Tauber, M., Walicka, S. 2017, s. 24). W innych krajach stosuje się rozwiązania, w których indywidualne opłaty pracowników za walidację pokrywane są przez pracodawców. W inny sposób angażowane mogą być organizacje sektora prywatnego, takie jak rady sektorowe, cechy rzemiosł czy też partnerzy społeczni (np. związki zawodowe), aby zapewniać wybrane usługi z zakresu walidacji lub uczestniczyć w opracowywaniu specyficznych wytycznych i praktyk dla walidacji w określonym sektorze gospodarki.

Takie mieszane podejście w swoim pozytywnym wymiarze może zapewniać większą trwałość wdrażanych rozwiązań w związku z pozyskiwaniem wkładu finansowego z sektora prywatnego. Ograniczeniem jest natomiast oddzielenie walidacji od systemów formalnej edukacji i kształcenia ustawicznego, co może wpływać na problemy związane z rozpoznawalnością i możliwością przenoszenia efektów walidacji. Zbytne opieranie się na środkach z sektora prywatnego może także ograniczać dostęp do walidacji określonym grupom, np. bezrobotnym lub pracownikom niskowykwalifikowanym.



Ostatni z wyszczególnionych typów finansowania walidacji polega na pobieraniu opłat od indywidualnych użytkowników systemu. Jak wskazuje raport CEDEFOP (s. 47), takie rozwiązanie przyjęte jest w dwóch trzecich krajów, których systemy były analizowane. Opłaty te mogą być jedynym źródłem finansowania lub mogą być powiązane z innymi źródłami z sektora publicznego lub prywatnego. Od tych powiązań zależy zatem zakres pobieranych opłat. Mogą się ograniczać do określonych kosztów administracyjnych, pokrywania kosztów tych etapów walidacji, które nie są refundowane lub w pełni pokrywać koszty całego procesu. W kosztach ponoszonych przez użytkowników indywidualnych należy również uwzględnić szkolenia przygotowujące, usługi doradcze czy wydatki związane z podróżami lub noclegami. Niektóre kraje, stosujące takie podejście, wypracowują wytyczne dotyczące pobieranych opłat tak, aby stworzyć spójne standardy finansowania i ograniczyć znaczące rozbieżności pomiędzy poszczególnymi dostawcami usług z obszaru walidacji.

Ponoszenie opłat przez indywidualnych użytkowników systemu może motywować różne instytucje do prowadzenia walidacji, ponieważ mogą widzieć w tym swój interes ekonomiczny. Koszty walidacji w tym wypadku są również dostosowywane do realnych kosztów właściwych dla różnych typów kwalifikacji, a w przypadku wolnego rynku instytucji prowadzących walidację mogą zwiększać konkurencyjność i umożliwiać użytkownikom poszukiwanie tańszych usług, lecz może to też być utrudnienie dla osób mało mobilnych. Negatywnym aspektem tego rozwiązania jest to, że indywidualne opłaty mogą stanowić istotną barierę w korzystaniu z walidacji dla osób o niższych dochodach i niskim statusie ekonomicznym oraz powodować, że korzystanie z potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych na drodze nieformalnej będzie mniej atrakcyjne niż korzystanie z tradycyjnej edukacji formalnej.

Analizy prowadzone przez CEDEFOP pokazują, że na poziomie europejskim istnieje duże zróżnicowanie modeli finansowania walidacji. Wskazuje się, że w przypadku wielu krajów systemy walidacji są stosunkowo młodymi rozwiązaniami na poziomie instytucjonalnym, więc na razie nie są jeszcze dostępne pełne i usystematyzowane informacje na temat źródeł finansowania walidacji – stosowanych rozwiązań praktycznych, wynikających z nich wyzwań i osiągniętych rezultatów. Równocześnie wnioski z prezentowanego raportu pokazują, że przyjęte modele mogą wpływać na potencjał osiągnięcia

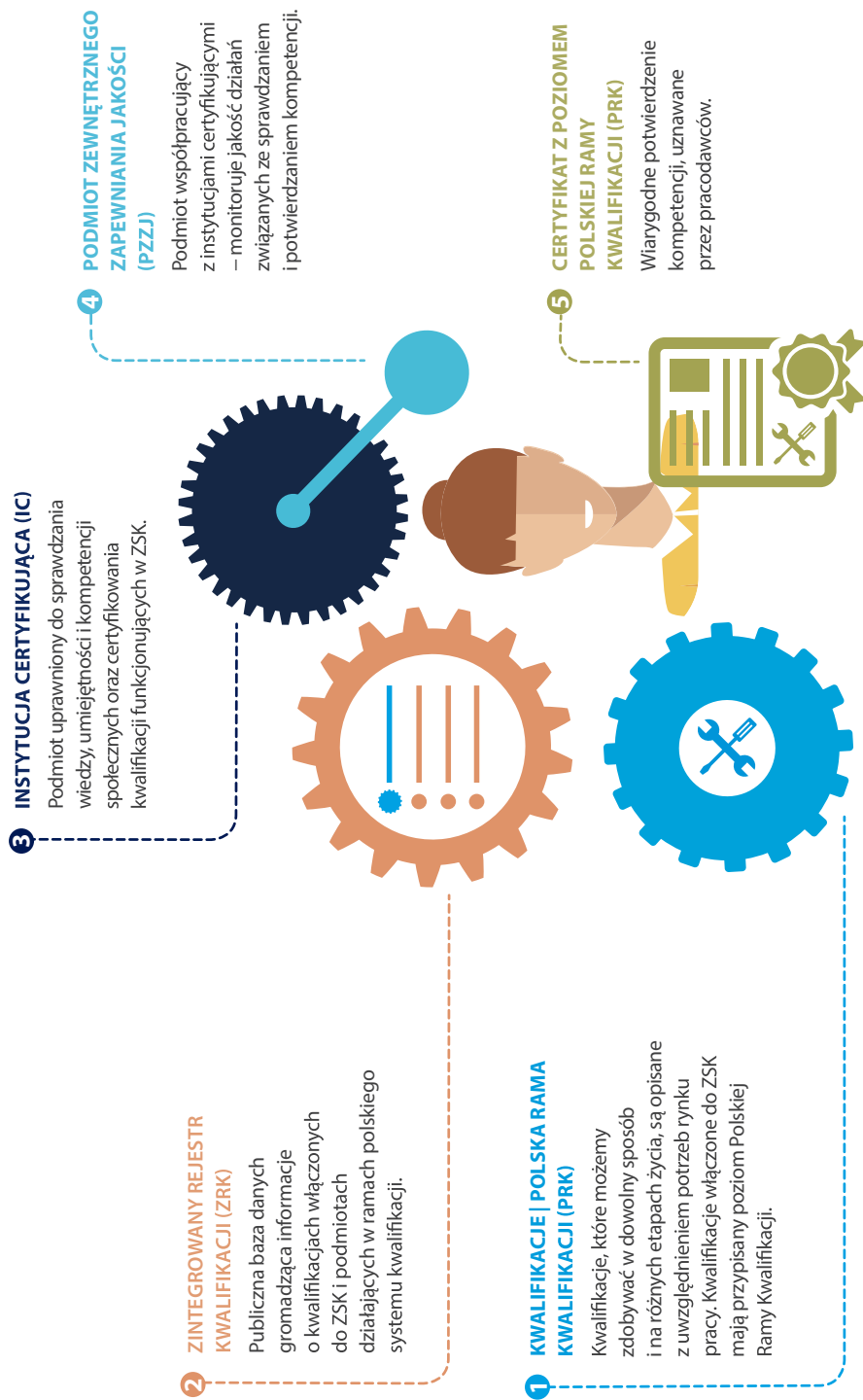
zakładanych celów polityk społecznych i że należy podejmować dalsze pogłębione badania w kierunku lepszego zrozumienia problemu.

### 3. Regulacje i mechanizmy wsparcia dotyczące finansowania walidacji w Polsce

W Polsce rozwiązania dotyczące walidacji efektów uczenia się uzyskanych na drodze nieformalnego uczenia się i edukacji pozaformalnej regulowane są przez *ustawę z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji* (Dz.U. 2020 poz. 226). Rozwiązania prawne wynikające z zapisów tej ustawy implikują istnienie mieszanego modelu finansowania, w którym z jednej strony indywidualni użytkownicy chcący potwierdzić efekty uczenia się spoza edukacji formalnej zobowiązani są do ponoszenia opłat za walidację, a z drugiej państwo, przy udziale środków z sektora prywatnego, zapewnia funkcjonowanie systemu walidacji i mechanizmów go wspierających.

W ustawie wyszczególnione są kwalifikacje rynkowe, które pozyskiwane są na drodze walidacji prowadzonej przez instytucje certyfikujące. Zgodnie z art. 2 ust. 11 ww. ustawy kwalifikacje rynkowe zdefiniowane są jako „kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej”. Oznacza to, że kwalifikacje te „powstały i funkcjonują na «wolnym rynku» kwalifikacji” (Sławiński, 2018, s. 35). W myśl art. 15 ust. 1 pkt 5 wskazanej ustawy, podmioty, które opisują daną kwalifikację zobowiązane są do określenia orientacyjnego kosztu uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji, a instytucje certyfikujące pobierają opłatę za proces walidacji i wydanie certyfikatu.

Poza bezpośrednimi opłatami indywidualnych osób za przystąpienie do walidacji wśród źródeł finansowania systemu walidacji można w szerszym wymiarze wskazać na środki publiczne (w tym środki pochodzące z funduszy Unii Europejskiej) i te pochodzące od podmiotów gospodarczych. Z jednej strony związane jest to z działalnością organów państwowych koordynujących procesy włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK, zapewniania jakości walidacji i certyfikowania czy funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, a z drugiej z opłatami ponoszonymi przez podmioty wnioskujące o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK i podmioty pełniące funkcje instytucji certyfikujących.



Źródło: opracowanie IBE.

Model finansowania walidacji funkcjonujący w Polsce opiera się na pewnych założeniach i wynikają z niego określone korzyści. Po pierwsze zapewnienie publiczno-prywatnych źródeł finansowania dla działania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji pozwala zapewnić standardy i spójne mechanizmy funkcjonowania systemu walidacji na poziomie krajowym. Dzięki temu możliwe jest zapewnienie jakości i rozpoznawalności uzyskiwanych certyfikatów. Natomiast dzięki urynkowieniu procesów włączania kwalifikacji rynkowych do systemu możliwe jest realne odpowiadanie na zapotrzebowanie na kwalifikacje z perspektywy aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Pobieranie opłat za proces walidacji w instytucjach certyfikujących od indywidualnych użytkowników pozwala na uniezależnienie się podmiotów prowadzących walidację od środków publicznych, a przez to potencjalnie wpłynąć na trwałość i elastyczność oferowanych usług. Efekt działania zasad rynkowych wpływać może również na stałą aktualizację i dostosowywanie oferty dostępnych kwalifikacji rynkowych do potrzeb ostatecznych użytkowników.

Wyzwaniem w przypadku takiego modelu jest natomiast, jak przedstawiono to w analizach różnych typów finansowania walidacji w raporcie CEDEFOP, ograniczenie dostępu do możliwości potwierdzania efektów uczenia się spoza edukacji formalnej osobom należącym do grup defaworyzowanych. Osoby o niższym statusie materialnym, niższym poziomie kompetencji kluczowych czy mniej mobilne mogą nie posiadać odpowiednich środków i możliwości, aby skorzystać z walidacji i uzyskać kwalifikacje rynkowe. Dotyczyć to może takich grup społecznych jak osoby bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, niskokwalifikowani pracownicy, pracownicy w sytuacji niepewnego zatrudnienia, kobiety powracające na rynek pracy czy osoby 50+. Równocześnie, jak wynika z przeglądu europejskich i krajowych dokumentów strategicznych dotyczących polityki uczenia się przez całe życie, to właśnie te grupy mogą szczególnie skorzystać z możliwości potwierdzania swoich kompetencji i powinny być priorytetowo uwzględniane podczas tworzenia rozwiązań organizujących system walidacji. Jak podkreśla Ewa Bacia – „koszty przystąpienia do walidacji, w tym związane z opłatami za udział, stanowią jedną z podstawowych barier zwiększania zakresu stosowania walidacji. Wskazane jest zatem poszukiwanie rozwiązań, które nie będą stanowiły nadmiernych ograniczeń dostępu, a równocześnie nie staną się zbyt dużym obciążeniem dla finansów publicznych” (Bacia, 2014, s. 34). Dlatego koniecznym

wyduje się szukanie takich rozwiązań na poziomie systemowym, krajowym i regionalnym, a także w ramach działalności odpowiednich służb państwa i innych zaangażowanych podmiotów (np. pracodawcy, organizacje społeczne), które pozwolą ułatwić dostęp i zyskać wsparcie w dostępie do walidacji. Specyfika wskazanych grup odbiorców powoduje, że w naturalny sposób wiedza na temat istnienia i potrzeby dostosowania odpowiednich mechanizmów finansowania walidacji jest szczególnie istotna dla publicznych służb zatrudnienia. Należy również, ze względu na obszar działalności, zwrócić szczególną uwagę na istniejące rozwiązania i usługi z zakresu ustawy o promocji zatrudnienia (...), które mogą wspierać dostęp do walidacji.

W ramach opracowywania rekomendacji dotyczących roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie wypracowano również wskazówki dotyczące działań w obszarze finansowania walidacji (Gola, Kamieniecka, Michalik, 2020, s. 43). Odnosząc się do wskazywanych kierunków strategii publicznych, wyników i zaleceń wynikających z prezentowanych ekspertyz, warto zwrócić uwagę na potrzebę prowadzenia analiz pozwalających ocenić realne, całościowe koszty udziału w procesie walidacji. Koszty walidacji ponoszone przez indywidualnego użytkownika ubiegającego się o certyfikat nie ograniczają się do opłaty pobieranej przez instytucję certyfikującą. Użytkownicy zmuszeni są często ponosić wydatki związane z dojazdami, noclegami, przygotowaniem dokumentacji czy opłatami administracyjnymi. Ze względu na potrzebę wypracowania procedur finansowania walidacji zapewniającego równy dostęp wszystkim odbiorcom, istotne wydaje się przeprowadzenie analiz służących określeniu realnych kosztów, które będą uwzględniane w mechanizmach służących zapewnianiu dostępu do walidacji wszystkim potencjalnym beneficjentom.

Istnieje również potrzeba rozpoznania, dostosowania i wykorzystania istniejących rozwiązań systemowych w finansowaniu walidacji. W związku z dążeniem do zapewnienia dostępności i trwałości rozwiązań ważne jest wykorzystanie istniejących mechanizmów finansowania usług służących promocji zatrudnienia w celu ułatwienia dostępu do walidacji. W przypadku, gdy zajdzie taka konieczność, warto podjąć działania w kierunku dostosowania odpowiednich przepisów i procedur określających ramy stosowania wybranych instrumentów.

Rozumienie walidacji w szerszym kontekście, jako procesu nadającego istotne znaczenie poszczególnym etapom – identyfikowaniu, dokumentowa-

niu, weryfikacji i certyfikowaniu, powoduje, że w tworzeniu modeli finansowania warto również uwzględniać rozwiązania dotyczące określania źródeł finansowania działań wykraczających poza proces weryfikacji i certyfikowania. Mieści się w tym zapewnienie dostępu do odpowiedniego doradztwa i bilansu kompetencji. W związku z dostrzeganym potencjałem wykorzystania rozwiązań z zakresu walidacji dla kształtowania elastycznych ścieżek rozwoju zawodowego i promowania postaw ukierunkowanych na uczenie się przez całe życie, istotne jest zapewnienie dostępu do wyspecjalizowanego doradztwa. Powinny być one dostępne także w ramach usług oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, które w codziennej pracy mogą wykorzystywać narzędzia z obszaru identyfikowania posiadanych kompetencji i kształtowania ścieżek rozwoju zawodowego. W kontekście zagadnienia finansowania warto podjąć działania służące oszacowaniu kosztów zatrudnienia wyspecjalizowanego doradcy w ramach struktur instytucji rynku pracy oraz zapewnieniu dostępu do bezpłatnego bilansu kompetencji.

Warto także, zwłaszcza na poziomie regionalnym i lokalnym, podejmować działania nakierowane na pozyskiwanie finansowania dla projektów wdrażających rozwiązania z zakresu walidacji ze środków krajowych (konkursy na realizację zadań publicznych) czy z funduszy Unii Europejskiej, w tym z programu operacyjnego wiedza edukacja rozwój (PO WER), czy z regionalnych programów operacyjnych (RPO). Wytyczne dotyczące finansowania działań w ramach PO WER oraz RPO w obecnej perspektywie budżetowej (2014–2020) wskazują takie obszary, jak działania wspierające uzyskiwanie kwalifikacji, podnoszenie jakości kształcenia zawodowego, koordynację działań edukacyjnych na rzecz rynku pracy, w tym doradztwo zawodowe i walidację pracowników, rozwój narzędzi LLL czy zwiększenie szans na zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem (Ponikowska, 2019). Tak określone cele pozwalają pozyskiwać środki na realizowanie projektów wspierających rozwój walidacji. Uwzględniając jednak specyfikę finansowania działań na zasadach projektowych, należy traktować je jako inicjatywy służące rozwijaniu, wdrażaniu i weryfikowaniu nowych rozwiązań lub jako odpowiedź na konkretne, zidentyfikowane potrzeby, które nie wymagają rozwiązań systemowych.

Przykładem projektu, który służy wdrożeniu innowacyjnych rozwiązań, jest działanie „Kwalifikacje dla Małopolan”. Realizowane jest ono w ramach współpracy Instytutu Badań Edukacyjnych z Wojewódzkim Urzędem Pracy

w Krakowie, a jego finansowanie pochodzi z dwóch projektów – *Kierunek Kariera i Kierunek Kariera Zawodowa*. Celem projektu jest uruchomienie usługi walidacji dla klientów WUP Kraków. Osoby uczestniczące w projekcie otrzymują kompleksowe wsparcie, które zawiera zarówno usługi doradcze, jak i możliwość dofinansowania kosztów uczestnictwa w walidacji kwalifikacji funkcjonujących w ZSK. Współfinansowanie opiera się na wykorzystaniu bonów, które można przeznaczyć na różnego typu szkolenia, egzaminy i usługi z obszaru walidacji.

## Zakończenie

Kwestia finansowania jest ważnym zagadnieniem w odniesieniu do sprawnego funkcjonowania rozwiązań z zakresu walidacji wcześniejszego uczenia się. Posiada ono istotne znaczenie zarówno na poziomie ogólnych założeń, które przyświecają kształtowaniu polityk publicznych z obszaru edukacji i rynku pracy, jak i w aspekcie organizowania krajowych systemów i zasad regulujących wdrażanie tych założeń, czy w końcu w odniesieniu do codziennej praktyki weryfikującej to, w jaki sposób rozwiązania systemowe wypełniają przyjęte założenia.

Strategie państwa dotyczące rozwijania idei uczenia się przez całe życie wskazują podstawowe cele związane z „tworzeniem możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia” (MEN, 2019, s. 11). Stworzenie formalnych ram potwierdzania kompetencji w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest jednym z działań na poziomie państwa, który służy temu celowi. Rozwiązania przyjęte podczas tworzenia systemu zapewniają jego trwałość, wiarygodność i potencjalną gotowość odpowiadania na dynamicznie zmieniające się potrzeby społeczno-gospodarcze współczesnego świata.

Równocześnie, w wymiarze indywidualnym korzystanie z możliwości walidacji kompetencji zdobytych poza edukacją formalną może stanowić, z perspektywy ekonomicznej, barierę w wypełnianiu przez system funkcji włączania społecznego różnych grup obywateli. Dlatego koniecznym wydaje się poszukiwanie rozwiązań, które będą mogły wzmocnić Zintegrowany System Kwalifikacji w tym zakresie. Jak wskazują autorzy opracowania *Walidacja*.



*Nowe możliwości zdobywania kwalifikacji* „wynikają z tego nowe zadania dla polityki krajowej w dziedzinie edukacji, kwalifikacji oraz doradztwa zawodowego” (s. 17). Wśród zagadnień, w obszarze których instytucje i osoby uczące się powinny mieć dostęp do informacji i doradztwa, wymieniane są informacje na temat finansowania i dostępnego wsparcia (Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in. 2016, s. 17). Szczególnie znacząca może być tutaj rola publicznych służb zatrudnienia. Dostęp do odpowiedniej wiedzy i narzędzi przez instytucje rynku pracy, a co za tym idzie przez doradców zawodowych, może stanowić istotny impuls dla rozwoju potencjału ZSK.

## Bibliografia

- Andersson, P. (2014). *RPL in further and vocational education and training* w: Harris, J., Wihak, C., Van Kleef, J. (red.). *Handbook of the Recognition of Prior Learning. Research into practice*. Leicester: NIACE. Pobrano z: <https://www.learningandwork.org.uk/resource/handbook-of-the-recognition-of-prior-learning/>
- Bacia, E. (2014). *Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej jako nowe wyzwanie dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie*. Warszawa: IBE.
- Berlin Declaration on Validation of Prior Learning* (2019). Berlin. Pobrano z <https://vpl.biennale.org/berlin-declaration-on-validation-of-prior-learning/>
- CEDEFOP (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. Pobrano z <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- CEDEFOP; European Commission; ICF (2017). *European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report*. Luxembourg: Publications Office. Pobrano z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory-2016>
- CEDEFOP (2016). *Funding validation A thematic report for the 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. Pobrano z: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4146\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4146_en.pdf)
- Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in. (2016). *Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji*. Warszawa: IBE.
- Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Tauber, M., Walicka, S. (2017). *Zagraniczne systemy walidacji. Przegląd rozwiązań*. Warszawa: IBE.
- Gola, W., Kamieniecka, M., Michalik, S. (2020). *Zintegrowany System Kwalifikacji – nowe spojrzenie na rolę doradztwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące roli doradztwa zawodowego w kontekście wspierania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie z uwzględnieniem zasobów ZSK*, Warszawa: IBE.



- Ministerstwo Edukacji Narodowej (2013). *Perspektywa uczenia się przez całe życie*. Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r. Pobrano z <https://www.gov.pl/web/edukacja/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie>
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (2019). *Zintegrowana strategia umiejętności 2030 (część ogólna)*. Warszawa: MEN. Pobrano z: <https://www.ibe.edu.pl/pl/projekty-krajowe/zintegrowana-strategia-umiejtnosci>
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2019). *Strategia rozwoju kapitału ludzkiego 2030*. Warszawa: MRPiPS. Pobrano z: <https://www.gov.pl/web/rodzina/projekt-strategii-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-do-roku-2020--z-perspektywa-do-2030-r>
- Noack, M., Ehmann, K. (2017). *Overcoming language barriers. Competence Cards help reveal migrants' skills*. w: Duvekot, R., Coughlan, D., Aagaard, K. (red.). *The Learner at the Centre. Validation of prior learning strengthens lifelong learning for all*. Aarhus: ECVPL/ VIA University College. Pobrano z: <https://ec-vpl.nl/download/entry/46/>
- Ponikowska, M. (2019). *Ekspertyza dotycząca źródeł finansowania walidacji efektów uczenia się w Polsce, z których mogą skorzystać osoby prywatne i instytucje*. Warszawa: IBE [dokument wewnętrzny].
- Rada Unii Europejskiej (2012). Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Pobrano z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN)
- Rada Unii Europejskiej (2018). Zalecenie rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Pobrano z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
- Sławiński, S. (2018). *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: IBE.
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2020 poz. 226).
- Werquin, P. (2014). *RPL, labour markets and national qualifications frameworks: A policy perspective*. w: Harris, J., Wihak, C., Van Kleef, J. (red.). *Handbook of the Recognition of Prior Learning. Research into practice*. Leicester: NIACE. Pobrano z: <https://www.learningandwork.org.uk/resource/handbook-of-the-recognition-of-prior-learning/>