



ZSK

– czy ktoś na tym

ZySKa?

Autor:

dr Marcin Trepczyński

Współpraca:

dr Stanisław Sławiński

Emilia Danowska-Florczyk

Magdalena Kochańska

Kamil Szwarbuła

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu *Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji.*

Egzemplarz bezpłatny

ZSK – czy ktoś na tym ZysKa?

Szef firmy przegląda certyfikaty kandydata do pracy. Jeszcze krótka rozmowa, by przekonać się, że kandydat to sympatyczna osoba. Wystarczy – witamy w firmie na zaproponowanym stanowisku, bez okresu próbnego.



Dzięki wdrożeniu w Polsce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) już wkrótce tak może wyglądać rekrutacja do pracy. I to w ciągu najbliższych kilku lat. Do rejestru kwalifikacji trafiły już pierwsze kwalifikacje rynkowe. Jeśli do pracy zgłosi się kandydat z certyfikatem potwierdzającym którąś z nich, pracodawca będzie lepiej wiedział, jakie są jego rzeczywiste kompetencje.

Wkrótce w rejestrze kwalifikacji tych będzie znacznie więcej. Jest tylko jeden warunek do spełnienia. ZSK jest umocowany w uchwalonej w 2015 roku ustawie, ale mimo to w dużej mierze pozostaje propozycją. Aby zaczął funkcjonować, firmy, instytucje i wreszcie zwykli ludzie muszą tego chcieć – muszą zacząć z tego systemu korzystać.

Czym właściwie są „kwalifikacje” w ZSK?

Znajomość budowy komórki, umiejętność rąbania drewna, zdolność empatycznej rozmowy. Każdy człowiek w ciągu swojego życia zdobywa nowe umiejętności, nową wiedzę oraz kompetencje związane z odpowiedzialnością i funkcjonowaniem we wspólnocie, zwane kompetencjami społecznymi. Są to efekty uczenia się, które uzyskuje się przez całe życie, niezależnie od tego, czy nauka ta odbywa się w szkolnej ławce, czy podczas surfowania w internecie, czy w toku rozmów ze znajomymi. Niektóre z nich może nigdy się nie przydadzą. Inne zaś mogą się okazać bardzo cenne dla przyszłego pracodawcy. Wówczas warto uzyskać ich potwierdzenie ze strony instytucji, która dokładnie je sprawdzi, a następnie potwierdzi, wydając odpowiedni dokument (certyfikat, dyplom lub świadectwo). Takie sprawdzone i formalnie potwierdzone zestawy określonych efektów uczenia się nazywa się kwalifikacją.

Po co tworzyć system kwalifikacji?

Przyzwyczajiliśmy się do tego, że potwierdzanie efektów uczenia się odbywa się w szkole i na studiach. W rezultacie otrzymujemy świadectwa szkolne, świadectwo maturalne, dyplomy ukończenia studiów. Kwalifikacje potwierdzone tymi dokumentami nazywa się kwalifikacjami pełnymi. Niektórzy też pewnie słyszeli o potwierdzaniu mniejszych zestawów efektów uczenia się (są to kwalifikacje cząstkowe), np. o różnych licencjach nadawanych przez organizacje branżowe lub o kwalifikacjach w zawodzie, zdobywanych w szkołach zawodowych.



Nasuwa się pytanie: a co z certyfikatami, które uzyskujemy poza szkołą, np. po szkoleniach i kursach? Czy potwierdzają one nadanie kwalifikacji? I czy mają one znaczenie? Oczywiście, że tak. Jeśli podmiot wystawiający taki dokument jest wiarygodny i rzeczywiście sprawdza efekty uczenia się potwierdzone certyfikatem, to jak najbardziej, są to także kwalifikacje.

W celu zapewnienia wiarygodności nadawanych kwalifikacji utworzono ZSK. Ma on obejmować tylko kwalifikacje nadawane przez uprawnione podmioty po dokładnym, zgodnym z określonymi zasadami sprawdzeniu kompetencji kandydata.

ZSK obejmuje zarówno kwalifikacje pełne, jak i cząstkowe. Wśród cząstkowych w ZSK znajdują się szczególnie istotne dla pracodawców kwalifikacje rynkowe – są to takie kwalifikacje, które zostały włączone na wniosek zainteresowanych instytucji czy firm jako wynikające z potrzeb rynku (jak np. kwalifikacja „Montowanie stolarki budowlanej”). Niezależnie od tego, jaka to będzie kwalifikacja, jeśli pracodawca weźmie do ręki dyplom czy certyfikat potwierdzający kwalifikację włączoną do ZSK, może mieć pewność, że jego właściciel naprawdę osiągnął efekty uczenia się, do których odnosi się ten dokument.

Jak zapewnić wiarygodność sprawdzania?

Instytucji certyfikującej powinno zależeć na „trzymaniu poziomu”. W razie, gdyby nadawane przez nią certyfikaty okazały się mało wiarygodne, z czasem nikt nie będzie zainteresowany ich zdobywaniem. Gdyby się okazało, że



certyfikaty są wydawane niezgodnie z zasadami, instytucja może utracić uprawnienia do certyfikowania, za które zapłaciła 10 000 zł.

Na tym jednak nie koniec. W ramach ZSK każda taka instytucja musi oceniać sama siebie: jak prowadzi walidację i certyfikowanie, a ponadto cyklicznie to raportować. Co więcej, jej funkcjonowanie bada tzw. podmiot zewnętrznego zapewniania jakości. Ponadto, nad działalnością instytucji certyfikujących sprawuje nadzór minister właściwy dla danego obszaru działalności, w którego gestii leży ewentualne odebranie uprawnień.

Jak instytucje certyfikujące mają utrzymywać odpowiedni poziom?

Utrzymywanie poziomu polega przede wszystkim na prowadzeniu wiarygodnej walidacji (czyli rozpoznaniu i sprawdzeniu) wszystkich efektów uczenia się kandydata, zgodnie z wymaganiami określonymi w opisie danej kwalifikacji. Na przykład wspomniana już pierwsza włączona do systemu kwalifikacja („Montowanie stolarki budowlanej”) zawiera aż 55 efektów. Aby kandydat ją uzyskał, w wyniku walidacji musi zostać potwierdzone, że osiągnął on wszystkie te efekty. Co więcej, musi on zostać sprawdzony według kryteriów weryfikacji przypisanych do każdego efektu. Dla efektu uczenia się „Montuje parapet wewnętrzny i zewnętrzny” przewidziano cztery kryteria: „a) definiuje funkcje parapetów wewnętrznych i zewnętrznych w stolarce budowlanej, b) opisuje, z jakich materiałów/komponentów wykonane są parapety wewnętrzne i zewnętrzne, c) montuje parapety wewnętrzne i zewnętrzne, d) opisuje zasady uszczelniania i izolowania parapetów wewnętrznych i zewnętrznych”.



Ponadto, walidacja musi się odbywać według wymagań określonych w opisie danej kwalifikacji. W opisie omawianej kwalifikacji wskazano: jakimi metodami można prowadzić walidację, jakie warunki musi spełniać egzaminator, jak mają być wyposażone stanowiska egzaminacyjne (np. „Stanowisko do montażu bram garażowych powinno składać się z fragmentu ściany, wykonanego w technologii ściany murowanej...”).

Wymogi te mają zapewnić rzetelne sprawdzenie określonych dla danej kwalifikacji efektów uczenia się. Jeżeli instytucja certyfikująca w rażący sposób nie spełnia opisanych wymagań, czyli nie zapewnia „jakości kwalifikacji”, grozi jej utrata uprawnień do certyfikowania. Takie działanie po prostu się nie opłaca.

A czy opłaca się o te certyfikaty ubiegać?

Za odbycie walidacji i uzyskiwanie certyfikatu trzeba zapłacić. Czy opłaca się wydać na to 500 zł? A 1000 zł? Na drugiej szali leży gotowy prezent dla potencjalnych pracodawców: nie muszą ryzykować, nie muszą ponosić kosztów sprawdzania kandydata na własną rękę, bo skrupulatnie zrobiła to za nich wiarygodna instytucja. To tak jakby wszyscy pracodawcy wynajmowali wspólnie agencję HR, z tą różnicą, że dany kandydat został sprawdzony raz dla nich wszystkich. Gdy szef firmy budowlanej widzi certyfikat kwalifikacji „Montowanie stolarki budowlanej”, wie, że jej posiadacza bez ryzyka może od zaraz zatrudnić i wysłać na budowę. Ale certyfikaty to nie wszystko. Dla kandydata bardzo ważne jest samo rozpoznawanie, co wie i co potrafi. Wiele osób może nie zdawać sobie sprawy np. ze swoich kompetencji menedżerskich. Wiele osób może nie mieć pewności, na jakim poziomie są np. ich umiejętności w zakresie grafiki komputerowej i czy wystarczają one do podjęcia pracy w tej dziedzinie. Aby kandydat wiedział, czy jest dobrze przygotowany, w opisach niektórych kwalifika-

cji umieszczono wymóg zapewnienia mu wsparcia w zakresie identyfikowania efektów uczenia się i ich dokumentowania. Wsparcie takie może być udzielane m. in. przez zatrudnionych w instytucji certyfikującej doradców, którzy mogą pomóc rozpoznać kompetencje i zaplanować dalszy rozwój oraz ścieżkę potwierdzania efektów uczenia się. Można więc ubiegając się o certyfikaty, korzystać z pomocy w poznawaniu swojego rzeczywistego dorobku i potencjału.



Pozytywne przejście weryfikacji oznacza, że osoba osiągnęła wymienione w opisie kwalifikacji efekty uczenia się w wystarczającym stopniu i jest w stanie dobrze wykonywać związane z daną kwalifikacją zadania. Certyfikaty kwalifikacji należących do ZSK mówią jednak coś jeszcze: określają, na ile zaawansowane są efekty uczenia się ujęte w kwalifikacji. Wskazują bowiem poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (od 1 do 8), który przypisywany jest do każdej kwalifikacji włączonej do ZSK. Rama to kilka rozbudowanych tabel, w których scharakteryzowano kolejne poziomy. I tak niższe poziomy wiążą się z niewielką samodzielnością i odpowiedzialnością oraz podstawowym zakresem wiedzy, w przeciwieństwie do wyższych, które dotyczą coraz bardziej złożonych umiejętności, coraz większej autonomii w działaniu, bardziej zaawansowanej wiedzy oraz większej kreatywności. Do kwalifikacji „Montowanie stolarki budowlanej” przypisano poziom 3. Oznacza to, że od osób z tą kwalifikacją można oczekiwać ogólnej wiedzy o stolarce budowlanej i najnowszych technologiach, wykonywania niezbyt złożonych zadań i rozwiązywania prostych problemów. Nie należy zaś spodziewać się wiedzy specjalistycznej, samodzielnego działania w niedających się przewidzieć warunkach i kompetencji do kierowania zespołem. To ważne, bo dzięki temu pracodawca wie, jak skomplikowane zadania może bez

większego ryzyka powierzyć swojemu pracownikowi. Co ważne, inne państwa Unii Europejskiej też mają swoje ramy kwalifikacji (czasem o innej liczbie poziomów, np. w irlandzkiej jest ich 10). Ponieważ wszystkie te ramy są odniesione do ośmiopozomowej Europejskiej Ramy Kwalifikacji, można ustalić, na jakim poziomie ramy irlandzkiej jest kwalifikacja z przypisanym poziomem Polskiej Ramy Kwalifikacji. Pomaga to łatwiej odnaleźć się na rynku pracy za granicą i łatwiej przekonać tamtejszego pracodawcę o poziomie swoich kompetencji.



Kto już „gra” w ZSK?

W ZSK obecne są już wszystkie kwalifikacje pełne z systemu edukacji formalnej (świadectwa szkolne i dyplomy uczelni) i niektóre częściowe (np. uzyskiwane w toku nauki w szkołach zawodowych). Pojawiła się też wspomniana już pierwsza kwalifikacja rynkowa. Na włączenie do systemu czekają kolejne z tej grupy: dyplomy mistrzowskie i świadectwa czeladnicze takie jak glazurnik, kosmetyczka, stolarz meblowy, cukiernik, wizażystka/stylistka, lakiernik samochodowy i fryzjer, a ponadto – „pilotowanie imprez turystycznych”, „zarządzanie nieruchomościami”, „stylizowanie paznokci” i „prowadzenie zajęć z grupowych form fitnessu”. Na bieżąco opisywane są też kolejne, z branży IT, graficznej, turystycznej, gospodarowania odpadami i innych. Już niedługo na biurkach pracodawców pojawią się pierwsze certyfikaty kwalifikacji z ZSK.

Jestem mistrzem, bo sam się nauczyłem

rozmowa z dr. Tomaszem Saryusz-Wolskim

Kursy i szkolenia to nie wszystko. Kluczowe jest samodzielne uczenie się w ramach wykonywanej pracy – wyjaśnia dr Tomasz Saryusz-Wolski z Politechniki Łódzkiej. Jego zdaniem Zintegrowany System Kwalifikacji będzie sprzyjał przede wszystkim tym, którzy są na to gotowi.



Dr Tomasz Saryusz-Wolski był członkiem Zespołu Ekspertów Bolońskich, jest dyrektorem Centrum Kształcenia Międzynarodowego Politechniki Łódzkiej, organizującego kształcenie w językach angielskim i francuskim; zajmuje się problematyką internacjonalizacji oraz wprowadzania innowacyjnych metod kształcenia w szkolnictwie wyższym; jest ekspertem w zakresie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.



Podobno absolwenci uczelni technicznych nie mają problemu ze znalezieniem pracy. Czy to tylko mit?

Nie, to jest prawda. Każdy absolwent, który rzeczywiście umie to, czego wymaga się od niego w programie studiów, kupowany jest na pniu. Pracodawca nie spo-

dziewa się, że kandydat do pracy będzie umiał wszystko. Wystarczy, że będzie miał podstawy i umiał 50–60% tego, co potrzeba do wykonywania zadanej pracy. Ważne, że dzięki tym podstawom będzie się umiał szybko uczyć.

Czy jednak dyplomy takich uczelni wystarczają, by zdobyć satysfakcjonującą pracę?

Musimy odróżnić dyplom, który potwierdza kwalifikację pełną, np. inżyniera, magistra czy licencjata, od certyfikatu, który potwierdza kwalifikację cząstkową, w tym kwalifikację rynkową. Inżynier mechanik po 3,5-letnich studiach niekoniecznie będzie miał umiejętności ściśle zawodowe, na przykład nie będzie umiał operować obrabiarkami sterowanymi numerycznie czy centrami obróbkowymi, programować robota czy go



naprawiać. Ale szybko się tego wszystkiego nauczy, czy sam, czy na kursach doszkalających, czy na szkoleniu zorganizowanym przez pracodawcę. Dobrze, gdy te umiejętności zawodowe są potwierdzone w taki sposób, by było to czytelne też dla innych pracodawców. Bo ważne jest, by nie zamknąć pracownikowi możliwości zmiany pracodawcy. Dzisiaj ta mobilność jest bardzo potrzebna. Mając potwierdzone ściśle zawodowe kompetencje, łatwiej jest poszukiwać pracy, a pracodawcom łatwiej rozpoznać posiadane przez daną osobę kompetencje.

Kto ma te kompetencje potwierdzać? Czy należy starać się o certyfikaty dużych koncernów, np. budowlanych czy sprzedających oprogramowanie?

W Skandynawii porozumiały się firmy zajmujące się obróbką mechaniczną. Po szkoleniu certyfikują kompetencje w zakresie operowania obrabiarkami sterowanymi numerycznie. Mają tam wielu imigrantów, głównie z Europy Centralnej,



dobrze wykwalifikowanych, którzy nie posiadają takich certyfikatów, ale mają pewne umiejętności. Firmy chcą im te umiejętności potwierdzić, bo wtedy takie osoby łatwiej poruszają się na ich rynku pracy. Osoba z certyfikatem jest też bardziej przywiązana do danej branży m.in. ze względu na łatwość znalezienia pracy. Tam właśnie tak to funkcjonuje. Ale my w Polsce zrobiliśmy to systemowo – poprzez stworzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. U nas kwalifikacja, która jest potrzebna pracodawcom, może być w każdej chwili zbudowana, może składać się z takich kompetencji, jakie są pracodawcom potrzebne, a jeśli przejdzie odpowiednią drogę przewidzianą w ustawie, może być wpisana do rejestru. Od tego momentu mogą ją nadawać uprawnione instytucje. Wówczas jest oficjalnie uznana, co ważne, nie tylko w Polsce. Powinna być uznawana również za granicą. I nie chodzi tu o uznanie w sensie prawa do wykonywania zawodu, jak w wypadku pielęgniarki czy lekarza. Chodzi o to, że pracodawca ma dużo większą pewność, że dana osoba ma dokładnie takie kompetencje, jakie opisane są w kwalifikacji.

Pod warunkiem, że taka kwalifikacja jest wiarygodna...

Jeśli mówimy o wiarygodności, to chodzi o tzw. jakość kwalifikacji. A tu są dwa aspekty. Po pierwsze, kwalifikacja musi być tak opisana, aby zawarte w niej efekty uczenia się były dokładnie tym, o czym myśli pracodawca, gdy o nich słyszy. Co więcej, pracodawca musi mieć dostęp do opisu kwalifikacji, aby znać wszystkie objęte nią efekty uczenia się i kryteria ich weryfikacji. Po drugie, gdy mówimy, że jest wiarygodna, to znaczy, że certyfikat potwierdzający uzyskanie kwalifikacji nie zostanie wydany, jeśli dana osoba nie posiada wszystkich przypisanych do danej kwalifikacji efektów uczenia się. To podstawowa rzecz. Jeśli choć jeden



certyfiakat zostanie wydany nierzetelnie, jeśli walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona nietrafnie, to można tym zepsuć cały system.

A zatem wiarygodne muszą być też wszystkie instytucje przeprowadzające walidację i wydające certyfikaty. Czy w praktyce to możliwe?

Firmy, które będą certyfikować, muszą zdawać sobie sprawę, że jeśli będą potwierdzały nieistniejące kompetencje, to nie będzie to trwało długo. Po prostu certyfikaty takiej instytucji nie będą brane pod uwagę. To się szybko skończy również ze względu na rozwiązania systemowe. W systemie są podmioty zewnętrznego zapewniania jakości, badające, jak jest prowadzony proces walidacji, w tym weryfikacji efektów uczenia się. Jeżeli nie będzie się to odbywać zgodnie z zasadami, jeżeli nie będzie pewności, że zapisane w kwalifikacji efekty uczenia się ma każdy, kto otrzymuje certyfiakat, to takiej instytucji zostaną cofnięte uprawnienia.

TEN SYSTEM BĘDZIE SPRZYJAŁ TYM, KTÓRZY CHCĄ SIĘ UCZYĆ, NABYWAĆ NOWE KOMPETENCJE, BYĆ AKTYWNI, PRACOWAĆ

Hydraulicy, glazurnicy, tynkarze są na rynku rozchwytywani. Czy dla nich jest sens tworzyć kwalifikacje?

Akurat jeśli chodzi o hydraulików, to jest to bardzo dynamicznie rozwijająca się dziedzina. Dlatego też istnieją tu już takie minikwalifikacje i certyfikaty wydawane np. przez firmy produkujące kotły gazowe. A firma taka wymaga, aby montażu kotła do-

konała osoba, której nadała odpowiedni certyfikat. Również pracodawcy hydraulików wymagają, aby ich pracownicy mieli odpowiednie certyfikaty. Dla hydraulików nie jest więc tak ważne potwierdzenie ogólnych kompetencji hydraulicznych, ale właśnie tych wąskich, związanych z nowymi technologiami stosowanymi przez wiodących producentów. Bardziej skomplikowane i trudniejsze prace wykonują teraz ci, którzy zostali niedawno przeszkoleni z nowych technologii, a ci, którzy nie mają odpowiednich certyfikatów, muszą to robić pod nadzorem osób uprawnionych.



Czym ZSK różni się od dotychczasowych rozwiązań?

Do tej pory mieliśmy głównie system edukacji, szkolnictwa wyższego oraz kwalifikacje zawodowe uregulowane. Natomiast dalsze uczenie się prowadziło do uzyskiwania zaświadczeń lub certyfikatów, o których niewiele można było się dowiedzieć. Teraz dalsze uczenie się, doksztalcanie zawodowe zostało uporządkowane: mamy dostęp do wszelkich informacji, jakie kompetencje określona kwalifikacja potwierdza, i zdecydowanie większą pewność, że certyfikat został wydany po rzetelnej weryfikacji efektów uczenia się. W ZSK kluczowe jest, że opiera się on nie na treściach nauczania, ale na efektach uczenia się. I nieważne, gdzie dana osoba uzyskała wymagane efekty uczenia się. Ważne, że je ma. Nieważne, że była tyle godzin nauczana, ważne, że to umie. Jeśli była nauczana, ale nie umie, to nie uzyska kwalifikacji. Uczenie się przez całe życie to nie tylko udział w kursach i szkoleniach, gdzie jesteśmy „nauczani”. To przede wszystkim uczenie się w ramach wykonywanej pracy: zrobiłem coś, zobaczyłem, że to trzeba robić inaczej, krytycznie patrząc na moją wykonaną pracę i popełnione błędy, robię to następnego dnia lepiej, a kolejnego jeszcze lepiej, i sam nauczyłem się to robić. Jestem mistrzem nie dlatego, że ktoś mnie nauczył, jak nim być. Ja sam się tego nauczyłem, wykonując pracę. Ten system będzie sprzyjał

tym, którzy chcą się uczyć, nabywać nowe kompetencje, być aktywni, pracować. To jest dla nich. Naturalnie, kurs czy szkolenie jest przydatne, ale nic nie zastąpi samodzielnego uczenia się w czasie wykonywanej pracy.



Jak wdrożenie ZSK zmieni sytuację Polaków?

Będzie łatwiej zatrudniać ludzi. Zazwyczaj domyślamy się czyichś kompetencji, mówiąc, że ktoś ma doświadczenie zawodowe na stanowisku. A tu mam napisane czarno na białym, że dana osoba posiada określone efekty uczenia się. Zatrudnianie pracowników będzie więc bardziej trafne. Będzie łatwiej dobrać stanowisko do osoby lub osobę do stanowiska. A przecież sprawność funkcjonowania firmy to m.in. zatrudnianie ludzi na stanowiskach zgodnie z ich kompetencjami. Ponadto wiele osób ma kompetencje, które są dziś poszukiwane na rynku, choć może nie zdawać sobie z tego sprawy. Matka, która wychowała trójkę czy czwórkę dzieci i opiekowała się w rodzinie osobą starszą, a nie ma zawodu, nie ma jak podjąć pracy. A przecież ona potrafi pełnić bardzo ważną funkcję opiekuna społecznego oraz opiekować się osobami starszymi. Nasze społeczeństwo się bogaci i należy się spodziewać, że rodziny będą chciały coraz częściej zatrudniać kogoś do opieki nad osobami, które same nie mogą sobie dać rady. Taka matka ma do tego wystarczające kompetencje, a jeśli zostaną one potwierdzone, to zdecydowanie łatwiej znajdzie sobie zatrudnienie. Skorzysta z tego również firma, która będzie świadczyła takie usługi. Obecnie często zatrudnia się wysoko wykwalifikowane pielęgniarki z Ukrainy, bo dyplom pielęgniarki daje gwarancję właściwej opieki. Jednak jest to zdecydowanie poniżej ich kompetencji. A tymczasem do takiej pracy wystarczyłoby zatrudnić osobę z kwalifikacją opiekuna osoby starszej. ZSK sprzyja więc znajdowaniu przez każdego własnej niszy.

Co potrafi Twój trener?

rozmowa z dr Anną Szumilewicz

Kursy instruktorów fitnessu online tylko teraz za 39 zł? Już niedługo mało kto się skusi na taką ofertę. O tym, czego będzie się wymagać od instruktorów i trenerów, oraz o ich nowych wyzwaniach opowiada dr Anna Szumilewicz z gdańskiej Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu.



Dr Anna Szumilewicz jest wykładowcą Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku i prodziekanem ds. kształcenia Wydziału Turystyki i Rekreacji, trenerem fitness, w tym fitnessu dla kobiet w ciąży, a także ekspertem przygotowującym opisy kwalifikacji zgłaszanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.



Kilkanaście kobiet w ciąży ćwiczy na rowerze w wodzie. Nazywa się to aquafitness dla kobiet w ciąży. Czy to już przerost formy nad treścią?

Każda forma ruchu, która cieszy się zainteresowaniem, to dobry pomysł. Rower jest dobrą formą dla kobiet w ciąży. To, że jest w wodzie, też ma swoje plusy. Więc jeśli aquafitness się sprzedaje, to jestem za, czy to na rowerze, czy na ułożonym na dnie basenu aqua-stepie.



Czy liczba zainteresowanych tą dziedziną i w ogóle fitnesssem oraz samych instruktorów ciągle rośnie?

To się rozwija i będzie się rozwijało ze względu na zmiany cywilizacyjne i wynikający z nich niedosyt ruchu. Coraz więcej ludzi zainteresowanych jest aktywnością fizyczną, i to w profesjonalnym wydaniu. Popularne są maratony, biathlony i zawody półmaratońskie. Ludzie korzystają z siłowni regularnie, w sensowny sposób, utrzymując motywację m.in. dzięki monitorowaniu postępów i diecie. Potrzebni są więc instruktorzy i trenerzy, którzy pomogą w tym procesie. Przez to też ich zadania coraz bardziej wiążą się z korzystaniem z technologii oraz wspieraniem klienta. Trener personalny musi być z nim w kontakcie, musi umieć ustawić trening, umieć pokazać i wytłumaczyć, jak działa sport tester.

Instruktorzy i trenerzy fitnessu to raczej absolwenci AWF czy samozwańcy?

Po deregulacji zawodów rynek edukacyjny związany ze sportem bardzo się otworzył. Jest dużo weekendowych kursów online, czasem w promocji za 39 zł, które nic nie dają. Mamy więc dwutorowość: kompetentnych specjalistów, którzy dużo czasu poświęcają na doszkalanie się, oraz samouków, którzy nie do końca są świadomi, jakie są konsekwencje ich niewiedzy.

Czy instruktorzy i trenerzy są jakoś kontrolowani? Przy ćwiczeniach dla kobiet w ciąży taka niewiedza może być bardzo groźna.

Nie. Wybieramy trenera na własną odpowiedzialność. W razie kontuzji klient

może dochodzić roszczeń. Dopiero wtedy ocenia się, czy była to kompetentna osoba, czy doszło do błędu, np. zbyt dużego obciążenia lub nieprzeprowadzenia wstępnego wywiadu.



Chcę zostać instruktorem lub trenerem fitnessu. Powinennem iść na studia na AWF-ie czy wystarczy mi kurs w firmie szkoleniowej?

Zachęcam do studiów na AWF. Jest jednak dużo dobrych szkoleń organizowanych przez różne podmioty. Czasem trwają one trzy miesiące, czasem sześć. Kluczowe są tu kompetencje uzyskiwane dzięki tym szkoleniom, czyli tzw. efekty uczenia się.

Tak jak zakłada się w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji...

Tak. Należę do zespołu opisującego podstawowe kompetencje, bez których wiemy, że trener sobie nie poradzi. To one są najważniejsze, a nie sam program kursu i czas jego trwania. Istnieją bowiem tygodniowe szkolenia wyjazdowe, które mają pięknie opisane programy i godzinowo odpowiadają kursom trzymiesięcznym, jednak najczęściej to nie wystarcza, aby ich uczestnik nabył potrzebne kompetencje praktyczne. Potem osoba po takim kursie nie radzi sobie jako trener lub jest nieefektywna. Chodzi o to, by szkolenie koncentrowało się na tym, czego wymagamy od kandydatów, a nie na samej realizacji programów. Przyszły trener powinien wykazać, że jest gotowy, by prowadzić proces treningowy klienta. Nad tym obecnie pracujemy wraz z zespołem z Polskiego Związku Trenerów Personalnych we Wrocławiu. W opisie kwalifikacji bardzo precyzyjnie staramy się wskazać, jak sprawdzić kompetencje wyma-

gane od trenera personalnego. Warto podkreślić, że osoby które zgodnie z tymi wymogami uzyskają kwalifikacje, będą mogły otrzymać związkową licencję.



W PRZYPADKU INSTRUKTORÓW NALEŻY SPRAWDZIĆ, JAK PORADZĄ SOBIE Z KLIENTAMI W PRZEPROWADZENIU CAŁEJ GODZINY ĆWICZEŃ. (...) RÓŻNICA MIĘDZY 10-MINUTOWĄ PREZENTACJĄ A 60-MINUTOWYMI ZAJĘCIAMI JEST OGROMNA...

Czy to dokładne sprawdzanie efektów uczenia się różni się od stosowanych powszechnie egzaminów?

Sprawdzenie wiedzy oraz umiejętności napisania programu ćwiczeń jest łatwe i niestety większość instytucji szkoleniowych na tym kończy. Najtrudniejsze jest sprawdzenie umiejętności w niemal rzeczywistym środowisku. Na przykład w przypadku instruktorów należy sprawdzić, jak poradzą sobie z klientami w przeprowadzeniu całej godziny ćwiczeń. Mają więc za zadanie przeprowadzić pełnowymiarowe zajęcia z innymi kandydatami lub z ochotnikami z zewnątrz. Różnica między 10-minutową prezentacją a 60-minutowymi zajęciami jest ogromna, zarówno jeśli chodzi o kontakt z klientem, jak i przygotowanie fizyczne instruktora. Z kolei w przypadku kwalifikacji trenera personalnego wymagane będzie przeprowadzenie programu treningowego. Tym razem mówimy tu o 6–8 tygodniach treningu z rzeczywistym klientem. Dopuszczamy też możliwość składania próbek swojej pracy nagranych na płycie DVD. Kompetencje będzie więc można potwierdzić również na podstawie nagranych przykładowych tre-

ningów. Poza łatwo sprawdzalną wiedzą i techniką ważne jest dla nas, jak kandydat radzi sobie z klientem, jak się z nim komunikuje, jak sprawdza efekty ćwiczeń, czy utrzymuje u klienta motywację.



Do włączenia do ZSK zgłoszono niedawno kwalifikację „Prowadzenie zajęć z grupowych form fitnessu”, którą Pani współtworzyła. Czym musi się wykazać jej posiadacz?

Instruktor musi umieć zaplanować 60-minutowe zajęcia i je przeprowadzić, a także pracować z muzyką, z którą najczęściej realizuje się ćwiczenia grupowe. Instruktor musi rozumieć muzykę i potrafić do niej poprowadzić zajęcia. Nie wystarczy dowolna fajna muzyka. Musi być ona specjalnie przygotowana i dopasowana.

Czy kandydat będzie wskazywał na przykład, że lekkie disco się nadaje, ale Rammstein nie bardzo?

Nie określamy tu rodzaju muzyki. Ważne jest, by instruktor umiał dobrze ją dobrać do prowadzonych ćwiczeń oraz możliwości uczestników, odliczał i podawał odpowiednio wcześniej nazwy kroków, by wszyscy równo je wykonywali, by nikt się nie gubił i nie zostawał z tyłu. Oceniamy to, po prostu obserwując, jak kandydat to robi. Instruktor taki musi też dobrze komunikować się z uczestnikami i motywować ich. Z badań wynika, że dla klientów równie ważne lub ważniejsze niż profesjonalne przygotowanie zajęć jest to, czy prowadzący wprowadza dobrą atmosferę, czy każdy się dobrze czuje podczas zajęć. To też możemy sprawdzić. Mamy tu proste kryteria: czy kandydat podejdzie do uczestnika, zapyta, jak się czuje itp.



Jakie jeszcze podobne kwalifikacje widziałaby Pani w ZSK?

Chcielibyśmy zgłosić kwalifikację instruktorską z zakresu zajęć indywidualnych w fitnessie. Chodziłoby o instruktorów z tzw. siłowni. To z nimi najczęściej pierwszy kontakt mają klienci, którzy nie są jeszcze zainteresowani treningiem personalnym, ale przychodzą na siłownię, chcąc skorzystać ze sprzętu. Są to więc osoby, które wprowadzają w świat fitnessowy. Mówimy tu nie o 6–8 tygodniowym procesie treningowym, ale jednorazowym spotkaniu, podczas którego zdobywa się podstawowe informacje o kliencie, pokazuje się, jak działają sprzęty, wskazuje, na co zwrócić uwagę, kiedy wdech, kiedy wydech. Jest to więc kwalifikacja poprzedzająca kwalifikację trenera personalnego. Od tego warto zaczynać karierę zawodową w fitnessie.

A prowadzenie zajęć dla kobiet w ciąży?

Tak, taka kwalifikacja też jest bardzo potrzebna i w Europie już ona funkcjonuje. Chciałabym nad nią pracować i uważam, że warto by ją również włączyć do ZSK.

Jak wyglądałaby przyszłość, gdybyśmy nie wdrożyli ZSK? Jakie istniałyby zagrożenia?

Największe zagrożenie to szybkie kursy, o których mówiłam, i przez to wielu niekompetentnych instruktorów i trenerów. ZSK jest tu świetnym rozwiązaniem. Z jednej strony, mamy w nim precyzyjnie opisane wymogi i sposoby weryfikowania kompetencji, co bardzo ważne: jednolite dla wszystkich instytucji walidujących i wydających certyfikaty. Z drugiej strony, nie zamyka się dróg dojścia do kwalifikacji, w tym tego, w jaki sposób realizowane ma być szkolenie. Wiele osób w środowisku sportowym z utęsknieniem wspo-

mina czasu, gdy zawody w sporcie były uregulowane, bo nie było problemu z takimi kursami online. Ale patrząc wstecz i przeglądając badania dotyczące przygotowania zawodowego do pracy w fitnessie, przekonałam się, że określenie liczby godzin i programu nie dawało wcale gwarancji, że szkolenia takie kończyli przygotowani do zawodu instruktorzy i trenerzy. W ramach ZSK zwracamy uwagę na efekt, a nie na to, jak kto się szkolił. Nieważne, czy w AWF-ie, czy na kilkumiesięcznym szkoleniu, czy samodzielnie na drodze nieformalnej. Ważne, by osoba zainteresowana wykonywaniem zawodu potrafiła wykazać, że posiada efekty uczenia się, które określiliśmy w opisie kwalifikacji. Zgłasza się wówczas do procesu walidacji, podczas którego jest to sprawdzane. Jeśli potwierdzi, że kompetencje te posiada, to uzyskuje kwalifikację.



Jakie jeszcze widzi Pani plusy w ZSK?

Wspomniane opisy są bardzo dobrym narzędziem dla instytucji edukacyjnych, które wiedzą, w jaki sposób sprawdzić, że ktoś potrafi np. motywować do wysiłku fizycznego czy że jego działania są efektywne. Instytucje te nie muszą już nad tym myśleć, mają gotowe rozwiązania. Ważna jest też elastyczność ZSK. Jeśli w kwalifikacji coś się nie sprawdzi, będzie to można poprawić. Poza tym fitness mocno się rozwija, wchodzą nowe rzeczy, więc kwalifikacje trzeba będzie uzupełniać. Nie ma ograniczeń, na ile możemy modyfikować kwalifikacje, by szybko odpowiadać na potrzeby rynku. Natomiast jeśli chodzi o zawody uregulowane, to aby coś zmienić, trzeba było przejść cały proces legislacyjny, więc mało komu zależało na tym, by coś zmieniać. Przez to specjalizacje nie były zgodne z tym, co dzieje się na rynku pracy i w środowisku sportowym.



Jak na ZSK reagują osoby z tego środowiska?

Zazwyczaj na początku są nieufne. Ale gdy zapoznają się bliżej z ZSK, zmieniają swoje nastawienie. Zauważają, że precyzyjne opisywanie sposobów weryfikowania osiągniętych efektów uczenia się ma praktyczne zastosowanie, a nie jest czystą teorią spisaną na papierze.

Instytut Badan Edukacyjnych realizuje projekt pozakonkursowy *Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji.*

Jednym z rezultatów projektu będą opisy kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Eksperti IBE współpracują z grupami interesariuszy z określonych branż, zainteresowanych opisywaniem swoich kwalifikacji i włączeniem ich do ZSK. W ramach projektu odbywają się też seminaria, wydawane są poradniki i inne publikacje.

Kontakt:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa

tel. 22 241 71 00

e-mail: krkbiuro@ibe.edu.pl

www.kwalifikacje.edu.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Egzemplarz bezpłatny

