

„Towards a Qualified Construction Workforce for Poland”  
„Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce”  
Lifelong Learning Programme Leonardo da Vinci,  
Transfer of Innovation 2008. Projekt nr: 2008-1-PL1-LE005-02072

**UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH  
W POLSKIM SEKTORZE BUDOWNICTWA,  
NABYTYCH W PROCESIE PRACY**

**THE VALIDATION OF PROFESSIONAL  
QUALIFICATIONS IN THE POLISH  
CONSTRUCTION INDUSTRY, ACHIEVED  
IN THE PROCESS OF WORK**

Warszawa, październik 2010

## **Uznawanie kwalifikacji zawodowych w polskim sektorze budownictwa, nabytych w procesie pracy**

**Redakcja (The editors): Michał Butkiewicz**

**Zespół autorski (The authors):** Michał Butkiewicz, Jakub Kus, Waldemar Mazan, Krystyna Elżbieta Hejłasz, Elżbieta Strojna, Marek Nowicki, Wojciech Szczepański, Marta Jacyniuk-Lloyd, Nigel Lloyd, Filippo Bignami, Simion Ilie.

Tłumaczenia: Urszula Wnuk

Projekt okładki: „STEP”

Pierwsze wydanie (First edition), 2010

Copyright by: Związek Zawodowy „Budowlani”, 2010

ISBN 978-83-7204-942-1

Opracowanie wydawnicze: Bożena Mazur, Joanna Iwanowska



Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB  
ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom, tel. 36-442-41, fax 36-447-65  
e-mail: [instytut@itee.radom.pl](mailto:instytut@itee.radom.pl) <http://www.itee.radom.pl>

## Spis treści/Contents

1.	Przedmowa – założenia projektu i podziękowania – <i>Zbigniew Janowski</i>	5
2.	Wstęp – Prorozwojowe aspekty uznawania kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce – <i>Olgierd Dziekoński</i> .....	7
3.	Krótką historia APL-Bud – <i>Marta Jacyniuk Lloyd</i> .....	9
4.	Metodologia projektu APL-Bud oraz określenie kwalifikacji cząstkowych – <i>Michał Butkiewicz, Waldemar Mazan</i> .....	14
5.	W poszukiwaniu najlepszych praktyk w uznawaniu wcześniejszego kształcenia – <i>Simion Ilie</i> .....	25
6.	Zagraniczne pilotaże – <i>Nigel Lloyd</i> .....	30
7.	Egzamin pilotażowy w Polsce, doświadczenia i dalsze perspektywy – <i>Michał Butkiewicz, Waldemar Mazan</i> .....	36
8.	Wnioski i rekomendacje z wybranych zagadnień przeprowadzenia egzaminu teoretycznego i praktycznego – <i>Wojciech Szczepański</i> .....	48
9.	Monitoring Projektu APL-Bud: „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” – <i>Marek Nowicki</i> .....	51
10.	Istotny element projektu APL-Bud: możliwości wynikające z powiązania z ERK, systemem punktów edukacyjnych w ramach kształcenia zawodowego ECVET i mobilnością zawodową – <i>Filippo Bignami</i> .....	55
11.	Projekt APL-Bud „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” z punktu widzenia promocji zatrudnienia i zapobiegania skutkom bezrobocia – <i>Elżbieta Strojna</i> .....	62
12.	Projekt APL-Bud „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” z punktu widzenia polskiej edukacji – <i>Elżbieta Hejłasz</i> .....	68
13.	Znaczenie projektu APL-Bud dla partnerów społecznych w polskim budownictwie – <i>Ireneusz Goździółko, Jakub A. Kus</i> .....	73
14.	Wnioski i rekomendacje .....	77
15.	A Brief History of APL-Bud – <i>Marta Jacyniuk-Lloyd</i> .....	83
16.	Examples of good practices in the recognition of the qualification and the accreditation; case study – <i>Simion Ilie</i> .....	88

17. Foreign pilots – <i>Nigel Lloyd</i> .....	93
18. The methodology APL-Bud project and pilot examination in Poland – <i>Michał Butkiewicz, Waldemar Mazan</i> .....	99
19. A <i>sine qua non</i> for APL-Bud project: link and opportunities with EQF, ECVET, and mobility – <i>Filippo Bignami</i> .....	104
20. Conclusions and recommendations .....	111

# Przedmowa

## Szanowni Czytelnicy,

Polscy pracownicy budowlani są wysoko cenieni na budowach całej Europy. System kształcenia formalnego w Polsce na poziomie szkoły zawodowej zapewnia z reguły wszechstronną wiedzę jak i wysoki poziom umiejętności. Słabą stroną tego systemu jest jednak ograniczona zdolność reakcji na zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw i rynku pracy, a także zbyt mały dostęp do nowych technologii i „bariera praktyk” ograniczająca możliwości sprawdzenia umiejętności uczniów w warunkach placu budowy. W kraju wciąż brakuje specjalistów z wielu budowlanych grup zawodowych. Jednocześnie na budowach pracuje wielu doświadczonych pracowników o wysokich, choć niepotwierdzonych formalnie kwalifikacjach. Pracodawcy szacują, że grupa ta może obejmować nawet ponad 30 tysięcy osób – pozbawionych możliwości awansu zawodowego i częstokroć zmuszanych do pracy „na czarno”. W Polsce nie ma też dotychczas możliwości potwierdzania nowych, cennych kwalifikacji nabytych za granicą przez pracowników migrujących. Ograniczone są możliwości potwierdzenia nowych, dodatkowych kwalifikacji uzupełniających i poszerzających ofertę i wartość pracownika na rynku pracy.

Duże doświadczenie ZZ „Budowlani” w realizacji projektów LLP „Leonardo da Vinci” zaowocowało w 2008 roku rozpoczęciem realizacji projektu „APL-Bud” skoncentrowanego na kluczowym dla polskiego budownictwa problemie potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy. Związek Zawodowy „Budowlani” przyjmując rolę lidera partnerstwa i kontraktora projektu w pełni zdawał sobie sprawę z trudności, jakie stwarza próba uporządkowania i ustrukturyzowania procesu potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy w budownictwie. Projekt w założeniu zorientowany jest na wykorzystanie doświadczeń i dobrych praktyk z innych krajów europejskich. Do partnerstwa „APL-Bud” zaproszone zostały publiczne i prywatne instytucje i organizacje z Polski, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Włoch, Rumunii, Belgii, Turcji posiadające duże doświadczenie w obszarze edukacji. W efekcie dwuletnich prac uzyskaliśmy rezultat mogący stanowić podstawę do stworzenia systemu potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy w budownictwie, takiego systemu, który odpowiadałby potrzebom zainteresowanych pracowników i pracodawców a jednocześnie byłby spójny z wprowadzonym w Polsce systemem egzaminu zewnętrznego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Do rąk Państwa oddajemy publikację opisującą część rezultatów projektu, ze szczególnym uwzględnieniem efektów pilotażu przeprowadzonego w naszym

kraju. Wszystkie rezultaty projektu dostępne będą w formie elektronicznej po zakończeniu naszych prac w listopadzie 2010 r. Liczymy na to, że koniec projektu będzie jednocześnie początkiem wdrażania jego rezultatów, zgodnie z porozumieniem partnerów społecznych sektora budowlanego.

Pragnę w tym miejscu w imieniu całego Partnerstwa APL-Bud serdecznie podziękować za pomoc i wsparcie naszych działań Ministerstwu Infrastruktury, Ministerstwu Edukacji Narodowej, Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy, ZETOM-CERT, Dyrekcji i nauczycielom Zespołu Państwowych Szkół Budowlanych w Gdańsku, Kuratorium Oświaty w Gdańsku oraz egzaminatorom biorącym udział w pilotażu. Dziękuję również Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji pełniącej funkcję Krajowej Agencji Programu „Leonardo da Vinci” za wszechstronną pomoc w realizacji projektu.

Życzę ciekawej lektury

**Zbigniew Janowski**  
Przewodniczący  
Związku Zawodowego „Budowlani”

# Wstęp

## Prorozwojowe aspekty uznawania kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce

Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych pracowników może być prorozwojowym impulsem dla rynku pracy w Polsce. Obecność usług o potwierdzonej jakości sprzyja edukacji konsumentów i wyznacza kierunek rozwoju rynku. Ceny usług budowlanych w Polsce nadal są konkurencyjne – sprzyja temu ostra konkurencja wywołana dużą skalą zamówień publicznych. W tej sytuacji uznawanie kwalifikacji zawodowych pracowników może pomóc i pracodawcom – w doborze profesjonalnej kadry, i pracownikom – w odnalezieniu nowych szans na rozwój kariery zawodowej.

O potrzebie zmian na rynku pracy w budownictwie mówią wszyscy uczestnicy dialogu społecznego w ramach Trójstronnego Zespołu do Spraw Budownictwa i Gospodarki Komunalnej działającego przy Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych. Projekt APL-BUD: „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” NR 2008-1-PL1 EO05-02072, realizowany w programie Leonardo da Vinci jest szansą na praktyczne wdrożenie systemu uznawania kwalifikacji zawodowych w sposób kompleksowy – tak od strony teoretycznej, jak i praktycznej.

Jak zgodnie przyznają obserwatorzy przedsięwzięcia, jest ono próbą stworzenia nowej możliwości formalnego potwierdzenia wiedzy i umiejętności zawodowych uzyskanych poza szkołą. Szczególne nadzieje należy wiązać ze wspólnym przygotowaniem tej propozycji przez partnerów ze szczebla rządowego, partnerów społecznych (organizacji związkowych i branżowych) oraz instytucji szkoleniowych i certyfikujących jakość usług. Może właśnie to pomoże przygotować jeszcze lepsze rozwiązania w zakresie uznawania kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce.

Uzyskiwanie grupy różnych kwalifikacji może być realizowane w systemach nieformalnych, a ich uznawanie w innych formach niż dziś obowiązują w systemie oświaty powszechnej. Temu celowi służy w szczególności norma PN-EN ISO/ICE 17024:2004 „Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby”. W Polsce potrzebny jest system potwierdza-

nia kwalifikacji nabytych poprzez pracę i zrealizowany projekt może pomóc w realizacji tej idei.

System uznawania kwalifikacji może pomóc zmniejszyć niebezpieczeństwo zatrudnienia osób, które nie zachowują zasad bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Egzamin potwierdzający kwalifikacje powinien obejmować także problematykę odpowiedniego przeszkolenia w tym zakresie.

**Olgiert Dziekoński**  
Podsekretarz Stanu  
Ministerstwo Infrastruktury



## **Krótką historia APL-Bud**

### **1. Początki projektu**

Projekt APL-Bud był odpowiedzią na kryzys na europejskim rynku pracy z roku 2008. W rezultacie migracji zawodowych w Polsce odnotowano ok. 250,000 niedobór pracowników budowlanych (sytuacja podobna do tej w Rumunii). Europa Zachodnia, pomimo zwiększonego napływu zagranicznych pracowników, doświadczyła braku odpowiednich możliwości i kompetencji w sektorze budowlanym.

Projekt również zbiega się z rosnącym w Polsce zainteresowaniem: rozwojem standardów zawodowych; potrzebą zrewidowania edukacji i kształcenia zawodowego (VET), jak i kwalifikacji; wpływem procesu bolońskiego na edukację wyższą; założeniami i celami strategii lizbońskiej oraz wpływem procesu kopenhaskiego na VET i Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK). Pomysł projektu narodził się 16 stycznia 2008 r. w trakcie rozmowy Jakuba Kusa (ZZ Budowlani), Marty Jacyniuk-Lloyd (CamProf Polska) i Nigela Lloyd (CamProf i IFCOS). Następnego dnia Filippo Bignami z włoskiej firmy ECAP Consulenze wyraził chęć uczestniczenia w projekcie. Kilka miesięcy wcześniej w Wlk. Brytanii John Konrad rozpoczął prace nad przygotowaniem projektu Rozpoznanie Wcześniejszego Kształcenia (RPL) i zasugerował, że w wyniku współpracy pomiędzy różnymi krajami czy sektorami może on stać się podwaliną do utworzenia całej sieci projektów poświęconych podobnej tematyce. Autorzy projektu RPLO i APL-Bud ściśle ze sobą współpracowali, a Ruud Duvekot reprezentujący projekt RPLO przemawiał na międzynarodowej konferencji zorganizowanej w ramach projektu APL-Bud.

W ciągu tygodnia od początkowej rozmowy, Budowlani i CamProf Polska uzgodnili szkic projektu i rozpoczęli proces pozyskiwania polskich (KBiN, EiP, KOWEZiU) i zagranicznych partnerów. Partnerzy międzynarodowi służą ekspertyzą w obrębie RPL i z perspektywy krajów, w których pracują polscy robotnicy (Belgia, Niemcy, Włochy, Wlk. Brytania), jak i potencjalnych krajów, z których robotnicy emigrują do Polski (Turcja). Wniesione do RPL doświadczenie z Rumunii jest podobne do doświadczenia polskiego (zwłaszcza w aspekcie szkolenia ewaluatorów RPL). Od początku najważniejszą cechą projektu

APL-Bud był wspólny sponsoring związków zawodowych (ZZ Budowlani) i związku pracodawców (KBiN) pracujących razem dla dobra sektora.

Spotkanie partnerów odbyło się w Warszawie 3 marca 2008 r. Wzięła w nim udział połowa ostatecznych partnerów. Na spotkaniu dokonano modyfikacji zadań i budżetu, zredukowano liczbę partnerów z 11 do 7 i rozdzielono obowiązki. Wtedy również wybrano nazwę dla projektu – APL-Bud (Akredytacja wcześniejszego kształcenia dla budownictwa polskiego). Propozycja została sfinalizowana i przedstawiona przez ZZ Budowlani dnia 14 marca 2008 pod postacią dwuletniego projektu transferu innowacji w obrębie Programu Komisji europejskiej – „Kształcenie przez całe życie”.

Od początku trwania projektu jego cele obejmują:

- transfer najlepszych praktyk europejskich i doświadczeń związanych z akredytacją wcześniejszego kształcenia robotników budowlanych w Polsce,
- promowanie rozpoznanej na rynku międzynarodowym wykwalifikowanej siły roboczej w polskim przemyśle budowlanym,
- polepszenie warunków zdrowia, bezpieczeństwa i wydajności polskiego przemysłu budowlanego,
- polepszenie stanu zaopatrzenia polskiego przemysłu budowlanego w wykwalifikowaną siłę roboczą.

Celem projektu jest ponadto opracowanie i pilotowanie praktycznych mechanizmów certyfikacji kompetencji:

- 1) zdobytych przez polskich robotników budowlanych w wyniku praktycznego doświadczenia niepodpartego żadnym dyplomem,
- 2) polskich robotników wracających do kraju po okresie zagranicznej migracji zawodowej,
- 3) zagranicznych robotników pracujących lub mających zamiar pracować w Polsce.

## 2. Współpraca

<b>W Polsce</b>	
1. Budowlani	<a href="http://www.zzbudowlani.pl">www.zzbudowlani.pl</a> (wykonawca) <i>Związek zawodowy</i>
2. CamProf Polska	<a href="http://www.camprof.com">www.camprof.com</a> (koordynator międzynarodowy) <i>Konsultanci</i>
3. Education & Labour	<i>Konsultanci</i>
4. KBiN (Confederation of Building and Real Estate)	<a href="http://www.kbin.org">www.kbin.org</a> <i>Związek pracodawców</i>
5. KOWEziU	<a href="http://www.koweziu.edu.pl">www.koweziu.edu.pl</a> <i>Rządowy instytut badawczy</i>
<b>W innych krajach</b>	
6. Belgium: Kellens Consulting	<a href="http://www.kellensconsulting.be">www.kellensconsulting.be</a> <i>Konsultanci</i>
7. Germany: BAQ representing BZB and others	<a href="http://www.bzb.de/docs/ueberuns/krefeld.php">www.bzb.de/docs/ueberuns/krefeld.php</a> . <i>Konsultanci</i>

8. Italy: Ecap Consulenze	www.ecapconsulenze.it <i>Konsultanci</i>
9. Romania: Vocational House of Builders	www.cmc.org.ro <i>Związek sektorowych partnerów socjalnych</i>
10. Turkey: POINT LLC	www.pnt-grp.com <i>Kontraktorzy budowlani I Konsultanci</i>
11. UK: IFCOS (International Forum for Construction Occupational Standards)	www.ifcos.net <i>Grupa szczególnego zainteresowania</i>

### 3. Rozpoczęcie projektu

Pod koniec sierpnia 2008 dowiedzieliśmy się, że propozycja projektu została zaakceptowana, pod warunkiem że budżet przedsięwzięcia zostanie zredukowany o 1,7%. Partnerzy na to przystali, lecz zdecydowali, że w związku z tym ograniczona będzie musiała zostać ilość konferencji i zebrań. Oficjalnie projekt wystartował 3 listopada 2008 r. i rozpoczęty został warszawską konferencją z 16–17 listopada 2008 r. W ramach projektu wyodrębniono 11 zadań obejmujących:

1. Zarządzanie projektem (pod kierownictwem Budowlanych, przy współpracy CamProf Polska).
2. Identyfikacja bieżących kwalifikacji w polskim przemyśle budowlanym (pod przewodnictwem Ministerstwa ds. Edukacji i Pracy).
3. Przegląd najlepszych międzynarodowych praktyk w obrębie uznania zagranicznych kompetencji budowlanych (dokonywany przez każdego zagranicznego partnera i koordynowany przez instytucję – Vocational House of Builders).
4. Mapowanie zagranicznych kwalifikacji budowlanych względem polskich i identyfikacja barier na drodze wspólnotowych ustaleń co do ich uznania (pod kierownictwem Budowlanych).
5. Ustalenie metodyki ewaluacji i akredytacji wcześniejszego kształcenia polskich i zagranicznych robotników (pod przewodnictwem Ministerstwa Edukacji i Pracy).
6. Opracowanie i prowadzenie kursów doszkalających dla ewaluatorów APL Vocational (prowadzone przez House of Builders).
7. Utworzenie i pilotowanie procesów APL dla polskich i zagranicznych robotników w Polsce, obejmujących samoocenę, porady i pomoc, centra ewaluacyjne, szybsze opracowanie portfolio, certyfikację (prowadzone przez ministerstwo edukacji i pracy i wdrożone w KBiN).
8. Utworzenie i pilotowanie procesów APL dla polskich i zagranicznych robotników poza granicami Polski (prowadzone przez BAQ i wdrażane przez partnerów zagranicznych).
9. Zaplanowanie utworzenia polskiego krajowego ciała ds. uznania kompetencji w przemyśle budowlanym (prowadzone przez KOWEziU).
10. Rozpowszechnienie (Budowlani) i waloryzacja (IFCOS).
11. Zewnętrzna ewaluacja (podwykonawca).

Drugie spotkanie przeprowadzone zostało pod koniec lutego 2009 w National Construction College w Wlk. Brytanii. Konferencja ta została zorganizowana przez IFCOS, a jej celem było dokonanie przeglądu procesów RPL i zidentyfikowanie komponentów systemu APL-Bud.

Paul Guest wybrany został na zewnętrznego ewaluatora w wyniku zapoczątkowanego w marcu 2009 procesu otwartych ofert.

W ramach projektu opracowano wewnętrzną markę i wybrano logo przedstawiające pączek kwiatu jabłoni, które odpowiada charakterystycznej nazwie projektu; zaprojektowano i rozdano ulotki i stworzono stronę internetową projektu [www.apl-bud.eu](http://www.apl-bud.eu), która początkowo dostępna była jedynie w angielskiej wersji językowej i dopiero później w wersji polskojęzycznej.

#### 4. Osiągnięcia projektu

W styczniu 2009 r. polskie Ministerstwo Edukacji rozpoczęło projekt, którego celem jest reforma programu szkół zawodowych. Wszyscy partnerzy projektu APL-Bud zostali zaangażowani w jego realizację. Partnerzy polscy wybrali do pilotowania trzy wzorcowe zawody: murarz, dekarz i hydraulik. Autorzy projektu Ministerstwa Edukacji postanowili go rozpocząć zawodami związanymi z przemysłem budowlanym i elektrycznym. Oznaczało to, że możliwe było zastosowanie nowego krajowego programu jako podstawę do polskich i zagranicznych pilotaży. W praktyce wiązało się to z następującymi konsekwencjami:

- odniesiono się do programów kształcenia (cieszących się uznaniem i powszechnie wdrażanych), a nie standardów zawodowych (co byłoby bardziej odpowiednie, ale nie zostało oficjalnie zaadaptowane do tego samego stopnia);
- wdrożenie APL-Bud zależało od opracowania przez projekt ministerstwa programu kształcenia dla trzech wzorcowych zawodów, co miało wpływ na ramy czasowe prowadzonych pilotaży i strukturę przyznawanych nagród. Niemożliwe więc było czekanie na ich oficjalne zaaprobowanie i w każdym przypadku utracona zostałaby korzyść ich prowadzenia w ramach projektu APL-Bud;
- pilotaże APL-Bud mogłyby zaowocować opracowaniem oficjalnych kwalifikacji dla polskich kandydatów, a nie tylko „prywatnymi” nagrodami (certyfikatami) APL-Bud;
- Ministerstwa edukacji, pracy i infrastruktury wykazały znaczne zainteresowanie projektem APL-Bud.

Trzecia konferencja przeprowadzona została w dniach 28–29 września 2009 r. w Bukareszcie. Celem zaoszczędzenia na wydatkach spotkanie przewidziane było jedynie dla polskich i rumuńskich partnerów (CMC) oraz IFCOS. Głównym punktem konferencji było skupienie się na szkoleniu ewaluatorów RPL. Niedługo po tym spotkaniu przeprowadzono następne dla wszystkich uczestników projektu. Konferencja ta odbyła się w Como we Włoszech i prowadzona była przez ECAP Consulenze. Sfinalizowano szczegółowe zagadnienia pilotażu.

Program kształcenia w polskich szkołach zawodowych przetłumaczony został na język angielski i użyty jako odniesienie, baza do porównania z kwalifikacjami zagranicznymi. Ten proces mappingu kwalifikacji umożliwił przewidzenie w projekcie stopnia, w którym kwalifikacje zagraniczne mogłyby zostać uznane przez władze polskie (i vice versa). Oczywiście pilotaże zagraniczne demonstrują porównywalność procesu oceny i zawierają bardziej praktyczne bariery dostępu dla zagranicznych pracowników, jak np. bariery językowe.

Wszystkie informacje dotyczące podobieństw i różnic są zawarte w dwóch raportach APL-Bud – jednym odnośnie do kwestii mapowania zagranicznych kwalifikacji, drugim – traktującym o przeszkodach na drodze wzajemnego uznania kwalifikacji.

Polskie pilotaże prowadzone były w Gdańsku, a kandydatom wręczono oficjalny polski dyplom zawodowy. Ze względu na popularność zdecydowano o przeprowadzeniu drugiej rundy pilotaży (z innych funduszy) celem umożliwienia rozpoznania kwalifikacji większej liczbie robotników. Pilotaże te zbiegły się w czasie z piątym zebraniem partnerów, które odbyło się w Warszawie w dniach 17–18 czerwca 2010 r. Zagraniczne pilotaże we Włoszech i Rumunii zakończyły się powodzeniem, jak i w Belgii, i Wlk. Brytanii. Z wielu różnorodnych powodów prowadzenie pilotaży w Niemczech okazało się niemożliwe i ze względu na wcześniejsze ustalenia o tym, że niewłaściwe byłoby ich przeprowadzenie – w Turcji.

Na zakończenie w ramach projektu APL-Bud przeprowadzono dwie konferencje: europejską konferencję w Brukseli (30 września 2010 r.) i polską konferencję w Warszawie 12 października 2010 r. Konferencja europejska przyciągnęła wielu znamienitych ekspertów z całej Europy, jak i spoza. Polska konferencja przyciągnęła znaczną ilość reprezentantów związanych nie tylko z sektorem budowlanym (pracodawców, związki, organa kształcące). Spotkanie odbyło się pod patronatem Ministerstw Edukacji, Pracy i Infrastruktury. Konferencje umożliwiły podzielenie się wiedzą z zakresu:

- Problemów instytucjonalnych związanych z akceptacją ewaluacji RPL jako ekwiwalentu oceny tradycyjnego wykształcenia,
- Problemów instytucjonalnych związanych z oceną poza granicami Polski,
- Praktycznymi kwestiami dotyczącymi uznania wcześniejszego wykształcenia polskich robotników w Polsce i pracowników-emigrantów w Polsce i za granicą.

W realizacji projektu nie obyło się bez problemów i opóźnień, jednak mimo to udało się osiągnąć rezultaty. Opracowano konkretne plany zinstytucjonalizowania RPL w odniesieniu nie tylko do budownictwa, ale i innych sektorów. APL-Bud miał świetne wyczucie czasu i mógł zarówno czerpać korzyści, jak i przyczynić się do reformy systemu edukacji zawodowej w Polsce i wzrostu wagi RPL.

**Michał Butkiewicz**

Edukacja i Praca

**Waldemar Mazan**

Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości

**Konsultacja: Elżbieta Hejłasz**

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

# Metodologia projektu APL-Bud oraz określenie kwalifikacji częstkowych

**Lifelong Learning Programme Leonardo da Vinci, Transfer of Innovation 2008**

**Project: APL-Bud „Towards a Qualified Construction Workforce for Poland” –**

**„Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce”**

## 1. Kontekst i zakres opracowania

Uczenie się przez całe życie zostało zdefiniowane<sup>1</sup> jako „wszelkie formy uczenia się w ciągu całego życia w celu podniesienia poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji, w ramach życia prywatnego, działalności obywatelskiej, udziału w życiu społecznym i/lub z pracy zawodowej”.

W tak określonych ramach zdobywanie nowych umiejętności i ich uznawanie obejmuje przede wszystkim kształcenie nieformalne (informal learning – związane z całodzienną aktywnością w pracy, rodzinie lub czasie wolnym), ale w pewnym stopniu również kształcenie pozaformalne (non-formal learning – nauka, która nie jest związana z żadną instytucją edukacyjną, ma jednak charakter ustrukturyzowany wg celów, czasu nauczania lub rodzajów wsparcia; kształ-

---

<sup>1</sup> Komisja Europejska (2001), Komunikat Komisji, COM (2001) 678 – wersja ostateczna, „*Making a European area of lifelong learning a reality*” (Urzeczywistnienie idei tworzenia europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie), s. 34.

cenie to jest świadomym wyborem uczącego się)<sup>2</sup>; typowym przykładem są szkolenia oparte na doświadczeniu firm, korporacji, organizacji społecznych.

Warunki przyjęć w sektorze formalnego kształcenia dorosłych są w państwach Unii Europejskiej bardzo zróżnicowane. Wymogi dotyczące minimalnego wieku przyjęć do placówek kształcenia dorosłych również zostały określone w odmienny sposób w poszczególnych państwach Wspólnoty. Naukę w ramach kształcenia dorosłych można np. rozpocząć w Portugalii w wieku powyżej 15 lat, w Irlandii 16 lat, w Zjednoczonym Królestwie również 16 lat, przy czym częściej przyjmuje się, że jest to 19 lat. W Hiszpanii, Polsce, Słowenii, Słowacji dolną granicą wieku uprawniającą do podjęcia nauki w ramach edukacji dorosłych jest 18 lat<sup>3</sup>.

Nowym zjawiskiem, jakie pojawiło się w szeregu państw, w kontekście systemów kwalifikacji, jest powstanie struktur kwalifikacji – na poziomie regionalnym i/lub krajowym. Struktura kwalifikacji obejmuje zarówno kształcenie, jak i szkolenia i została zdefiniowana następująco: „jednolita, przyjęta na szczeblu krajowym i międzynarodowym podstawa<sup>4</sup>, za pomocą której wszelkie osiągnięcia w nauce można zmierzyć i powiązać ze sobą w sposób spójny i która określa zależności pomiędzy wszystkimi kwalifikacjami (dyplomami, świadectwami itp.) przyznawanymi w ramach procesu kształcenia i szkolenia”<sup>5</sup>.

Celem projektu APL-Bud jest przeniesienie najlepszych doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie uznawania/akredytacji umiejętności nabytych w wyniku praktyki zawodowej w sektorze budownictwa w Polsce oraz opracowanie polskiego projektu instytucjonalnego potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

Projekt obejmuje pracowników sektora budownictwa, którzy nabyli umiejętności w drodze praktyki.

Grupą docelową były osoby, które ukończyły 18 rok życia.

## **2. Uregulowania potwierdzania kwalifikacji nieformalnych w dokumentach Unii Europejskiej**

Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej w zaleceniu z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie<sup>6</sup> stwierdzają:

---

<sup>2</sup> COM (2001) 678.

<sup>3</sup> Niezawodowe kształcenie dorosłych w Europie. Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurybase. Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury; Eurydice. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji; Warszawa 2008.

<sup>4</sup> „Podstawa” może być organizacja/institucja/organ lub normatywny dokument. Taki organ lub dokument określa kwalifikacje i instytucje/organy prowadzące kształcenie lub przyznające kwalifikacje, które stanowią element Krajowej Struktury Kwalifikacji.

<sup>5</sup> Eurostat, Komisja Europejska (2005), „*Classification of Learning Activities, Draft manual*” (Klasyfikacja rodzajów kształcenia – wstępna wersja podręcznika), maj 2005, s. 17.

<sup>6</sup> Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/C 111/01 Dziennik Urzędowy C 111, 06/05/2008 P. 0001 – 0007.

- Poszerzanie i uznawanie wiedzy, umiejętności i kompetencji obywateli ma kluczowe znaczenie dla ich rozwoju osobistego, konkurencyjności, zatrudnienia i spójności społecznej Wspólnoty.
- Rada Europejska obradująca w Lizbonie w 2000 r. stwierdziła, że większa przejrzystość kwalifikacji powinna być jednym z głównych elementów koniecznych do dostosowania systemów kształcenia i szkolenia we Wspólnocie do potrzeb społeczeństwa opartego na wiedzy. Rada Europejska obradująca w Barcelonie w 2002 r. wezwała ponadto do ściślejszej współpracy w sektorze uniwersyteckim oraz do zwiększenia przejrzystości i metod uznawania kwalifikacji w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Walidację efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego należy wspierać zgodnie z konkluzjami Rady z dnia 28 maja 2004 r. w sprawie wspólnych europejskich zasad w zakresie identyfikacji i uznawania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.
- Niniejsze zalecenie przyczynia się do unowocześnienia systemów kształcenia i szkoleń, do powiązania kształcenia i szkolenia z zatrudnieniem oraz do budowania mostów między uczeniem formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, a tym samym prowadzi do walidacji efektów uczenia się poprzez praktyczne doświadczenia.

Parlament i Rada zalecają, co następuje:

- 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., przy zwróceniu szczególnej uwagi na obywateli najbardziej narażonych na bezrobocie lub niepewne formy zatrudnienia, w przypadku których takie podejście może ułatwić zwiększanie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie oraz dostęp do rynku pracy;

oraz zatwierdzają:

- Wspieranie ścisłych powiązań między europejskimi ramami kwalifikacji a istniejącymi lub przyszłymi europejskimi systemami transferu i akumulacji osiągnięć w szkolnictwie wyższym oraz kształceniu i szkoleniu zawodowym w celu zwiększenia mobilności obywateli i ułatwiania uznawania efektów uczenia się.

W publikacji CEDEFOP „*European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning*”<sup>7</sup> opublikowanej w listopadzie 2008 r. podkreśla się, że europejskie zasady dotyczące walidacji edukacji nieformalnej i incydentalnej mają na celu wzmocnienie porównywalności i przejrzystości kwalifikacji.

---

<sup>7</sup> European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning. CEDEFOP; 7 November 2008.



Zwraca się także uwagę na sektorowe potrzeby w obszarze kwalifikacji zawodowych i niwelowania braków umiejętności.

### 3. Metodologia projektu APL-Bud

W Polsce potwierdzanie kwalifikacji uzyskanych poprzez pracę regulują przepisy Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 31, poz. 216). Uzyskiwanie i uzupełnianie kwalifikacji obejmuje następujące pozaszkolne formy kształcenia: 1) kurs; 2) kurs zawodowy; 3) seminarium oraz 4) praktyka zawodowa. Praktyka zawodowa jest pozaszkolną formą kształcenia o czasie trwania uzależnionym od złożoności umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych, nie krótszym jednak niż 80 godzin zajęć, której ukończenie umożliwi uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności zawodowych z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia zawodowego uczestników.

Rozporządzenie reguluje również zasady, warunki i tryb prowadzenia kształcenia, w tym kształcenia na odległość w formach pozaszkolnych.

Organizatorami egzaminów, które potwierdzają kwalifikacje zawodowe, mogą być: centralna i okręgowe komisje egzaminacyjne (CKE, OKE), izby rzemieślnicze (IZ) oraz komisje egzaminacyjne powoływane przez kuratora oświaty (KO).

Do egzaminów mogą przystępować:

- absolwenci: zasadniczych szkół zawodowych, techników (w tym techników uzupełniających), szkół policealnych,
- młodociani pracownicy doksztalający się w formach pozaszkolnych,
- absolwenci gimnazjów posiadający odpowiedni staż pracy w zawodzie (2 lub 3 lata, w zależności od specyfiki zawodu),
- osoby posiadające dyplom w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym chcieliby zdawać egzamin oraz posiadające odpowiedni staż pracy.

Tak więc aktualnie w Polsce osoby pracujące, w tym w branży budowlanej, i posiadające wieloletnie doświadczenie zawodowe nie mają możliwości uzyskania dokumentu potwierdzającego ich kwalifikacje, nie kończąc wcześniej szkoły zawodowej lub nie uczestnicząc w kursie kwalifikacyjnym.

Odrębne akty prawne określają wymagania kwalifikacyjne (często z uwzględnieniem zakresu i treści szkoleń, a także ośrodków szkolących), w tym specjalistyczne uprawnienia do wykonywania określonego zawodu lub zadań zawodowych, np. uprawnienia budowlane, uprawnienia spawalnicze, uprawnienia eksploatacyjne. Kompetencje do określania warunków nadawania uprawnień i funkcjonowania ośrodków szkolących posiadają ministrowie właściwi dla poszczególnych działów administracji rządowej.

Pierwsza w Polsce udana próba potwierdzenia kwalifikacji uzyskanych poprzez pracę podjęta została, na podstawie doświadczeń francuskich<sup>8</sup>, poprzez Związek Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie w ramach projektu EQUAL pt. „Budujmy razem”, który realizowano w latach 2006–08. W projekcie przeprowadzono egzamin teoretyczny i praktyczny dla kwalifikacji cząstkowych w zawodzie<sup>9</sup>.

Przyjęto, że w projekcie APL-Bud do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe może przystąpić każdy, kto spełni kryteria zawarte w procedurze potwierdzania kwalifikacji i posiada co najmniej trzyletni staż pracy. Egzamin potwierdzający kwalifikacje odbywa się kilka razy do roku, w zależności od liczby zgłaszających się do egzaminu w danym zawodzie. Do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie można przystąpić raz w roku.

Istnieje wiele różnych metod uznawania dotychczasowej edukacji odbywającej się poza kształceniem formalnym. Mniej skomplikowane to egzaminy mierzące poziom umiejętności i kompetencji. Do bardziej skomplikowanych metod należy analiza tzw. *portfolio* – przedstawianej przez kandydata teczki z materiałami i dokumentami, które potwierdzają znajomość określonych dziedzin oraz poziom wiedzy i umiejętności zawodowych.

Dla potwierdzenia kwalifikacji uzyskanych poprzez pracę zastosowano poniższą procedurę.

1. **Dokonano podziału zawodu na kwalifikacje cząstkowe.** Podziału dokonali Partnerzy Polscy z udziałem 3 ekspertów w każdym zawodzie. Wykorzystana przy tym zostało opracowanie „*Lista Kwalifikacji w Polskim Przemśle Budowlanym*”<sup>10</sup>. Dla wyodrębnienia kwalifikacji zastosowana została także analiza korelacji umiejętności z zadaniami zawodowymi, a następnie korelacji zadań zawodowych z kwalifikacjami w zawodzie<sup>11</sup>.
2. **Umożliwienie uzyskania informacji** o możliwości potwierdzenia kwalifikacji nabytych poprzez pracę. Zgodnie z projektem informacja o projekcie i możliwości potwierdzenia kwalifikacji rozpowszechniona została poprzez stronę internetową, rejonowe urzędy pracy, informację w lokalnej prasie oraz

---

<sup>8</sup> W projekcie uczestniczyły m.in.: Fonction Encadrement De Chantier En Rehabilitation Du Bati Ancien En MilliUrb oraz Trans-Formantions. We Francji osoby mające za sobą co najmniej trzyletni okres aktywności zawodowej mogą uzyskać potwierdzenie swojej zawodowej wiedzy i umiejętności w postaci odpowiedniego tytułu, świadectwa kwalifikacyjnego lub zaświadczenia potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie. Egzaminatorzy mogą również przyznać pełne kwalifikacje. W 2002 r. ustanowiono ogólnokrajowy rejestr certyfikatów (RNCP).

<sup>9</sup> Wyniki projektu opisano w publikacji „Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych przez doświadczenie w pracy”; Henryk Narwojsz, Cezary Krawczyński, Krzysztof Symela, Karolina Zwiefka; Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Olsztyn 2008.

<sup>10</sup> M. Butkiewicz „Lista kwalifikacji w polskim przemyśle budowlanym”. Materiał niepublikowany projektu APL-Bud. Warszawa 2009.

<sup>11</sup> Wykorzystano m.in. „Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2002, s. 33–39.

radiu, a także poprzez struktury Związku Zawodowego „Budowlani” i Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości”.

3. **System informacji i poradnictwa dla kandydata.** Utworzona została możliwość uzyskania, przez zainteresowanych kandydatów zamierzających potwierdzić swoje kwalifikacje zawodowe, dodatkowych informacji o sposobie i terminach walidacji kwalifikacji, a także o zakresie wymaganej wiedzy i umiejętności. W tym celu opracowane zostały poradniki dla kandydatów. Jeden poradnik zawierał kwestie ogólne dotyczące całej branży budowlanej a drugi obejmował zagadnienia specjalistyczne dla danego zawodu i kwalifikacji cząstkowych.
4. **Samoocena,** opracowano narzędzie – arkusz samooceny.
5. **Przedstawienie przez zgłaszającego się badania lekarskiego stwierdzające przydatność do zawodu** (czyli potwierdzającego dopuszczenie do zawodu).
6. **Formularz zgłoszeniowy**
7. **Egzamin potwierdzający kwalifikacje.** Przyjęto, że egzamin potwierdzający kwalifikacje będzie miał dwie części:
  - I – **Teoretyczny egzamin pisemny,** zawierający część dotyczącą bezpieczeństwa pracy (bhp) oraz część na temat kwalifikacji zawodowych (z podziałem na kwalifikacje cząstkowe),
  - II – **Egzamin praktyczny będący próbą pracy.**Wyniki każdego etapu egzaminu były punktowane na poziomie 70% ogólnej liczby punktów.
8. **Dokumentacja procedury.**
9. **Podsystem zapewnienia jakości potwierdzania kwalifikacji uzyskiwanych poprzez pracę.** Podsystem zawiera takie elementy jak zobiektywizowane testy egzaminacyjne, kary oceny zadania praktycznego, kryteria określające wymagania wobec audytorów oceniających egzamin, dokumentacja procedury egzaminacyjnej oraz ewaluacja procesu potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

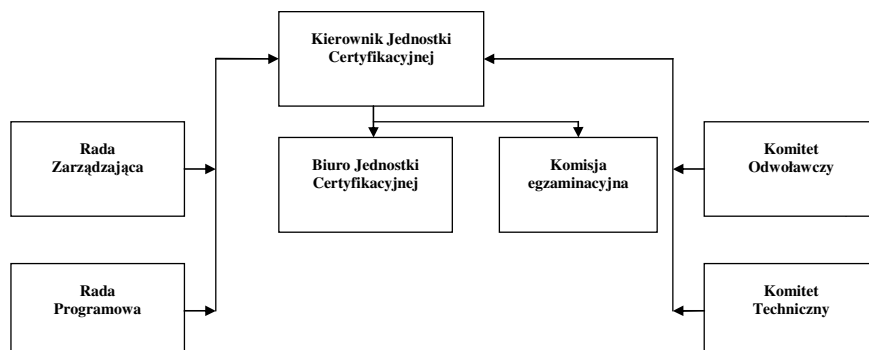
**W trakcie realizacji projektu do metodologii wprowadzono istotną modyfikację. Mianowicie na wniosek Waldemara Mazana z Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości ustalono, że egzamin pilotażowy w projekcie APL-Bud przeprowadzony zostanie w oparciu o postanowienia i zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 pt. „Ocena zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby”<sup>12</sup>. Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości ustaliła, że instytucją wystawiającą certyfi-**

---

<sup>12</sup> Por. W. Mazan, E. Hejłasz, M. Pawłowski „Zasady potwierdzania kwalifikacji zawodowych w Polsce, w ramach pilotażu prowadzonego w projekcie APL-Bud: „Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa W Polsce” nr 2008-1-pl1 eo05-02072. Materiał niepublikowany projektu APL-Bud. Warszawa, kwiecień 2010 r. Wcześniej o wprowadzeniu normy ISO pisał Michał Butkiewicz w publikacji *Model Polskich Standardów Kwalifikacji Zawodowych*. Jednak proponowane zastosowanie dotyczyło procesu edukacji, a nie egzaminu. Red. M. Butkiewicz. Edukacja i Praca, ITeE, 1994–1995.

katy będzie podmiot prawny niezależny od podmiotu prawnego organizującego i przeprowadzającego egzamin (czyli KABiN) i instytucją tą będzie ZETOM-CERT Sp. z o.o. akredytowana przez Polskie Centrum Akredytacji.

Zgodnie z normą 17024 w celu przeprowadzenia walidacji kwalifikacji ustalono następującą formę organizacyjną:



Obsługę organizacyjno-merytoryczną procesu sprawdzania wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu wybranej przez Kandydata kwalifikacji prowadzi biuro jednostki certyfikującej.

Z każdym uczestnikiem pilotażu organizator egzaminu pilotażowego – którym była Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości – zawarł indywidualną umowę dotyczącą uczestnictwa w egzaminie, w sumie zawarto 16 umów. Podobnie zawarto umowy z egzaminatorami oraz organizatorami infrastruktury technicznej i materialnej, a także obsługą administracyjno-finansową.

Kadrę egzaminatorów tworzyły osoby, które są aktualnie członkami Państwowej Komisji Egzaminacyjnej w województwie pomorskim. Wszyscy egzaminatorzy posiadali stosowne uprawnienia pedagogiczne.

#### 4. Określenie kwalifikacji cząstkowych

W projekcie APL-Bud podjęto też próbę wyodrębnienia w zawodach kwalifikacji cząstkowych<sup>13</sup>. W tym celu do analizy wzięto pod uwagę następujące dokumenty i opracowania:

Poniżej przedstawiono analizę dokumentów zawierających podział zawodu na kwalifikacje, z punktu widzenia przydatności poszczególnych dokumentów do sformułowania kwalifikacji cząstkowych będących przedmiotem egzaminu zawodowego. Do analizy przyjęto następujące dokumenty i opracowania:

<sup>13</sup> Szerzej na ten temat napisano w *Lista kwalifikacji w polskim przemyśle budowlanym* (Classified list of existing construction industry qualifications in Poland. Materiał niepublikowany projektu APL-Bud, Warszawa 2009.

1. Standard kwalifikacji zawodowych.
2. Podstawa programowa (obowiązkowe, na danym etapie kształcenia, zestawy celów i treści nauczania oraz umiejętności umożliwiające ustalenie wymagań egzaminacyjnych).
3. Modułowy program nauczania dla zawodu (tabela korelacji modułów i jednostek modułowych).
4. Suplement do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie.
5. „Wykaz kwalifikacji potwierdzanych na egzaminie zawodowym określonych dla zawodów przewidywanych do kształcenia w szkole zawodowej na podbudowie gimnazjum (projekt)”; por. „O edukacji dla rynku pracy” część I; MEN. *Biblioteczka Reformy 38*, Warszawa, październik 2001 r., s. 84–98. Zeszyt opracowali: Ryszard Szubański, Zofia Stypińska, Jolanta Kornalewska, Zdzisław Kolan, Ewa Lemieszek, Beata Dąbrowska, Krzysztof Jędrzejczyk pod kierownictwem Wojciecha Książka.
6. „Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych przez doświadczenie w pracy”; Henryk Narwojsz, Cezary Krawczyński, Krzysztof Symela, Karolina Zwiefka; Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego; projekt EQUAL „Budujmy razem”, Olsztyn 2008, s. 100.

Do szczegółowej analizy przyjęto trzy zawody: murarz, dekarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, a szczegółową analizę przedstawiono poniżej dla zawodu monter instalacji i urządzeń sanitarnych.

W konsekwencji, na przykładzie ww. zawodów, a w tym zawodu „*monter instalacji i urządzeń sanitarnych*” można sformułować kilka wniosków.

1. **Kategoria standardów kwalifikacji zawodowych** wskazuje, że w zawodzie „*monter instalacji i urządzeń sanitarnych*” wyodrębniono 14 zadań zawodowych, 6 składowych kwalifikacji oraz 119 umiejętności. Liczba umiejętności jest zdecydowanie zbyt duża aby mogła być podstawą dla egzaminu. Natomiast z pewnością może być przydatna podczas określania zarówno pytań teoretycznych, jak i sprawdzianu pracy podczas egzaminu. Liczba zadań wydaje się także zbyt duża – 14 zadań zawodowych. Składowe kwalifikacji, których wyodrębniono 6, dobrze oddają zbiór kwalifikacji częściowych w zawodzie.

2. **Podstawy programowe**, w tym zadania zawodowe dobrze określają zakresy prac, które powinny być przedmiotem egzaminu zawodowego. W podstawach wyodrębniono 7 zadań zawodowych dla omawianego zawodu. Natomiast opis kwalifikacji absolwenta zawiera zbyt dużą liczbę kwalifikacji – 24.

3. **Modułowy program nauczania i liczba jednostek modułowych**. Wyodrębnione moduły, w liczbie 5, również dobrze spełniają funkcję potwierdzenia kwalifikacji zawodowych podczas egzaminu zawodowego. Wydaje się, że liczba jednostek zawodowych jest już zbyt duża – 23 jednostki modułowe, przy czym z pewnością jednostki modułowe mogą być wykorzystane do przygotowywania pytań egzaminacyjnych.

4. **Suplement do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje**. Suplement ma ogromne zalety. Liczba kompetencji oscyluje wokół 10 kompetencji, a w kon-

kretnym przypadku zawodu „*monter instalacji i urządzeń sanitarnych*” profil umiejętności i kompetencji wynosi 15 kompetencji.

**5. Wykaz kwalifikacji potwierdzanych na egzaminie zawodowym** (projekt MEN), zawiera zwykle nie więcej niż 2–4 kwalifikacje cząstkowe, w omawianym zawodzie są to 3 kwalifikacje. Proponowany sposób potwierdzania kwalifikacji opracowany został przez zespół ekspertów MEN oraz został skonsultowany z pracownikami Centralnej i Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych oraz resortami i partnerami społecznymi. W publikacji MEN wyodrębniono 69 zawodów szkolnych, w tym 19 zawodów budowlanych. W omawianych zawodach wyodrębniono: w zawodzie *murarz* kwalifikacje do egzaminu zawodowego – 1) roboty murarskie 2) roboty tynkarskie; w zawodzie *dekarz* – 1) roboty dekarzko-błacharskie, 2) naprawa i konserwacja pokryć dachowych; w zawodzie *monter instalacji i urządzeń sanitarnych* – 1) montaż instalacji i urządzeń wodno-kanalizacyjnych, 2) montaż instalacji i urządzeń grzewczych, 3) montaż instalacji i urządzeń wentylacyjno-klimatycznych.

**6. Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych przez doświadczenie w pracy**, to bardzo dobry przykład rozwiązania problemu uzyskania kwalifikacji na rynku pracy poprzez osoby, które uzyskały kompetencje drogą edukacji nieformalnej a konkretnie poprzez doświadczenie w pracy. Opracowanie wypełnia lukę prawną dotyczącą braku uregulowań w tej dziedzinie. Liczbę określonych składowych kwalifikacji (kwalifikacji cząstkowych) ustalono na 13. Autorzy taką właśnie liczbę kwalifikacji określili jako „kwalifikacje rzeczywiste” (za prof. Tadeuszem Nowackim) ukazujących praktyczny wymiar posiadanych kwalifikacji/kompetencji (por. s. 77).

W wyniku analizy zawodów, zakresu zadań zawodowych oraz opinii ekspertów w zawodach będących przedmiotem projektu APL-Bud wyodrębniono kwalifikacje cząstkowe.

W zawodzie *murarz* wyodrębniono 2 kwalifikacje cząstkowe:

- wykonywanie, naprawa i konserwacja murów i ścianek działowych,
- wykonywanie robót tynkarskich i okładzinowych oraz ich naprawa i konserwacja.

W zawodzie *dekarz* wyodrębniono 2 kwalifikacje cząstkowe:

- wykonywanie pokryć dachowych oraz ich naprawa i konserwacja,
- wykonywanie wykończeniowych robót dekarzskich oraz ich naprawa i konserwacja.

W zawodzie *monter urządzeń i instalacji sanitarnych* wyodrębniono 3 kwalifikacje: cząstkowe:

- montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych,
- montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji grzewczych,
- montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych.

Jest kwestią do dyskusji, jak ubogi lub jak bogaty w kwalifikacje powinien być przyszły posiadacz dyplomu uzyskanego w wyniku zdania egzaminu zawodowego dla osób, które swoje kwalifikacje uzyskały przede wszystkim poprzez doświadcze-

nie w pracy. W subiektywnym odczuciu piszących powinno to być dla zawodu poziomu zasadniczej szkoły zawodowej około 2–4 kwalifikacji cząstkowych (i raczej mniej niż więcej), a dla zawodu na poziomie szkoły technika około 2–5 kwalifikacji. Warto podkreślić, że większa liczba kwalifikacji cząstkowych wymaganych na egzaminie przyczyni się do łatwiejszego uzyskania dyplomu.

## 5. Wnioski

Podjęta próba przeprowadzenia walidacji kwalifikacji jest zgodna z obecnymi tendencjami w edukacji. **Największą wartością dodaną projektu APL-Bud, jest zaproponowanie i praktyczne zastosowanie do przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 pt. „Ocena zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby”.** Wymieniona norma może stanowić jednolity dla państw Unii Europejskiej standard wymagań egzaminacyjnych charakteryzujący się wysoką jakością.

Istotny też jest podział zawodu na kwalifikacje cząstkowe, umożliwiający większą mobilność pracowników na rynku pracy.

## Bibliografia

1. Adult Education in Europe Executive Summary of National Information on Eurybase. Working Document January 2007 European Commission. Directorate-General for Education and Culture
2. Decyzja Nr 1720/2006/WE z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiającego program działań w zakresie uczenia się przez całe życie.
3. Ecotec for the European Commission DG EAC, European Inventory on Validation of non-formal and informal learning, 2005  
<http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf>
4. European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning. CEDEFOP; 7 November 2008.
5. Model Polskich Standardów Kwalifikacji Zawodowych. Red. Michał Butkiewicz. Edukacja i Praca, ITeE, 1994–1995.
6. Niezawodowe kształcenie dorosłych w Europie. Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurybase. Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury; Eurydice. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji; Warszawa 2008.
7. Norma PN-EN ISO/ICE 17024:2004 pt. „Ocena zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby”.
8. O edukacji dla rynku pracy część I; MEN Biblioteczka Reformy 38. Warszawa, październik 2001.
9. Recommendation of the European Parliament and of the Council (April 2008) on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning

2008/C111/01<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>.

10. Rezolucja Rady Unii Europejskiej z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie uczenia się przez całe życie – Dz.U. UE 2002/C 163/01,
11. Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych przez doświadczenie w pracy; Henryk Narwojsz, Cezary Krawczyński, Krzysztof Symela, Karolina Zwiefka; Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego; Olsztyn 2008.
12. Wytyczne IAF dotyczące stosowania ISO/IEC 17024:2003. International Accreditation Forum, Inc. Wydanie 2. Data wdrożenia: 1 lutego 2010.
13. Zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 stycznia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji (EQF) dla uczenia się przez całe życie.



## **W poszukiwaniu najlepszych praktyk w uznawaniu wcześniejszego kształcenia**

W większości z ankietowanych krajów jednostki odpowiedzialne za wprowadzanie regulacji w ramach projektów APL to ministerstwa rządowe. I tak w Czechach jest to ministerstwo edukacji, we Włoszech i Francji – ministerstwo pracy, w Niemczech – ministerstwo gospodarki. W Belgii i Republice Czeskiej za wdrażanie polityki projektu odpowiedzialnych jest więcej niż jedno ministerstwo. W Belgii np. są to ministerstwa edukacji, pracy czy kultury, a w Czechach poszczególne ministerstwa odpowiedzialne są za regulację tylko tych kwestii, które odpowiadają ich zakresowi obowiązków. W Wielkiej Brytanii zagadnienia regulacji kwalifikacji pozostają w rękach niezależnych agencji odpowiedzialnych również za promowanie założeń projektu APL jako alternatywy dla dotychczasowej drogi oceny kwalifikacji i kompetencji. Jednakże we Włoszech, Niemczech i Belgii wdrożenie APL jest znacznie bardziej zdecentralizowanym procesem i prawo do uznania wcześniejszego kształcenia i wcześniejszych kwalifikacji należy jedynie do przedstawicieli rządów i agencji regionalnych oraz jednostek edukacyjnych (np. izby przemysłu, handlu; ministerstwa edukacji w Niemczech; uniwersytetów w Belgii). W Rumunii, Włoszech i Francji problem kształcenia dorosłych i wdrażania założeń APL leży w rękach wyspecjalizowanych agencji. Podczas gdy agencje rumuńskie są agencjami autonomicznymi, ich włoskie i francuskie odpowiedniki są ściśle powiązane z ministerstwami pracy. Francja i Czechy oficjalnie uznały ideę APL poprzez wprowadzenie w roku 2002 „Aktu uznania doświadczenia” i „Aktu uznania rezultatów dalszego procesu kształcenia” z roku 2006. W pozostałych krajach ocenienie i uznanie wcześniejszego procesu kształcenia jest również możliwe, ale proces ten znacznie różni się od procesu uznania edukacji formalnej. W chwili obecnej uznanie wcześniej zdobytego kształcenia związanego z uzyskaniem stopnia aka-

demickiego możliwe jest jedynie we Francji i Belgii. W pozostałych krajach tylko edukacja zawodowa może zostać poddana procesowi oceny i rozpoznania.

Proces oceny przeprowadzany jest przez różnorodne organizacje: agencje umożliwiające kształcenie zawodowe (Włochy, Francja), akredytowane przez jednostki rządowe organizacje publiczne i/ lub prywatne (Belgia, Czechy, Rumunia, Wlk. Brytania), regionalne izby rzemieślników przemysłu i handlu (Niemcy) oraz uniwersytety (Francja, Belgia).

Podczas gdy cały proces trwania egzaminu końcowego (testów) wynosi od 4 do 20 godzin (w zależności od kraju i złożoności ocenianych kompetencji), proces aplikacyjny może być znacznie bardziej czasochłonny. We Francji na przykład aplikanci muszą najpierw wziąć udział w trzech rozmowach kwalifikacyjnych prowadzonych przez organizację oceniającą, zanim zakwalifikowani zostaną do procesu oceny. Podczas tych rozmów kandydatom udzielana jest pomoc z zakresu wypełniania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania do testów egzaminacyjnych. Proces ten może trwać od 6 do 8 miesięcy. W Rumunii jednak nie może on przekroczyć terminu trzydziestodniowego. Okres ten liczy się od momentu wpłynięcia aplikacji do ostatniego dnia oceny, kiedy podjęta zostaje decyzja. W Wlk. Brytanii, jeżeli zastosowane zostają standardowe procedury oceny (jak np. NVQ – Krajowe Kwalifikacje Zawodowe), proces oceny trwa ponad 10 tygodni. Jednak wprowadzono przyspieszony proces APL, który wymaga przeprowadzenia jedynie jednej rozmowy kwalifikacyjnej i od jednego do dwóch dni testów.

Metody oceny obejmują testy pisemne, teoretyczne, ustne (rozmowy kwalifikacyjne) i praktyczne (kiedy aplikanci są obserwowani podczas przedstawiania swych kompetencji). Rumuńska legislatura wymaga również od kandydatów, by przedstawili oni portfolio zawierające zaświadczenia pracy, rekomendacje i wyniki zewnętrznych ewaluacji. Tego typu wymagania istnieją również we Francji.

Wydane w każdym kraju certyfikaty i dyplomy są zwykle uznawane na poziomie krajowym. Jednak w Belgii i Czechach wiele kompetencji uzyskuje jedynie sektorowe uznanie. W Rumunii, gdy aplikant nie sprostą przynajmniej jednemu ze stawianych na drodze krajowego uznania kwalifikacji wymagań, nadal może otrzymać akredytację części przedstawionych kompetencji, jednak nie uzyska pełnego certyfikatu.

## **Ustalenia dotyczące oceny jakości**

Organizacje oceniające muszą w każdym kraju otrzymać akredytację rządową. Ponadto w niektórych krajach wymaga się również, aby te organizacje przedstawiły określone znaki jakości (jak ISO we Włoszech, OPQF we Francji, logotypy ESF w centrach egzaminacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Socjalnego w Belgii). W Rumunii organizacje oceniające muszą również być poddane wewnętrznym i zewnętrznym audytem.

## **Zakres obowiązków**

We Włoszech, Niemczech, Rumunii i Wlk. Brytanii narzędzia używane w procesach APL opracowywane są przez organizacje oceniające i ulegają walidacji dokonanej przez organa rządowe. We Francji narzędzia te opracowywane są przez agencję specjalizującą się w kształceniu dorosłych (AFPA). W Belgii jest to zewnętrzna organizacja SERV (ciało konsultacyjne składające się ze związków flamandzkich pracowników i pracodawców). W Czechach z kolei jest to obowiązkiem ministerstwa edukacji wspomaganego przez finansowany z Europejskiego Funduszu Socjalnego projekt KRK2 – Krajowe Ramy Kwalifikacji 2. Aby zostać dyplomowanym ewaluatorem RPL, kandydat musi posiadać doświadczenie i być specjalistą w dziedzinie, w której aplikant stara się o potwierdzenie swoich kwalifikacji. Wyjątkiem są tu Niemcy, gdzie tylko dyplomowani wykładowcy mogą być ewaluatorami. Jest tak ze względu na fakt, że aby czyjeś kompetencje zostały poddane ocenie, kandydat musi najpierw zdać dokładnie te same egzaminy co osoba, która uzyskała formalne wykształcenie w tej dziedzinie. Określane jest to mianem „Externenprüfung”, czyli egzamin dla kandydatów spoza systemu edukacji zawodowej.

W Republice Czeskiej tylko najbardziej wykwalifikowani, aktywni zawodowo specjaliści w danej dziedzinie mogą zostać ewaluatorami, podczas gdy w innych krajach standardy i wymagania nie są aż tak wysokie. Ponadto oprócz posiadania udokumentowanych kwalifikacji zawodowych ewaluator musi być dyplomowanym wykładowcą (we Włoszech i Wlk. Brytanii) lub udowodnić, że posiada szeroką wiedzę z zakresu prowadzenia procesu oceny.

Biorąc pod uwagę fakt, że ewaluatorzy są jednocześnie aktywnymi zawodowo w danej dziedzinie specjalistami, udział partnerów sektorowych w procesie APL nie jest zazwyczaj zakrojony na szeroką skalę i jest jedynie udziałem indywidualnym. Na poziomie organizacyjnym zaangażowanie jest jeszcze mniejsze. W Wlk. Brytanii partnerzy sektorowi są włączeni w proces określania kwalifikacji.

## **Wskazówki i porady**

Zazwyczaj pierwszy krok w obrębie udzielania wskazówek i porad podejmowany jest przez biura pracy, które następnie kierują kandydatów do organizacji oceniających.

We Francji i Rumunii procedury konsultacji są bardziej skomplikowane niż w innych krajach i obejmują wszystkie etapy procesu RPL, od momentu aplikacji do momentu uzyskania dyplomu. Wskazówki i porady obejmują: rozmowy z psychologami i ewaluatorami, pomoc w zbieraniu wymaganych dokumentów, pobieranie informacji o metodyce ewaluacji i wnioskach z postewaluacji.

## Motywacja

Dostęp do zatrudnienia wymagającego kwalifikacji wyższego stopnia, co jednocześnie wiąże się z lepszymi zarobkami, jest główną zaletą dla aplikantów. RPL jest również mniej czasochłonne i mniej kosztowne niż formalne kształcenie.

Główne trudności zidentyfikowane przez respondentów obejmują:

Fakt, że nadal mało jest ogólnie dostępnych informacji odnośnie do możliwości uznania wcześniej nabytych kwalifikacji (Belgia, Rumunia, Wlk. Brytania);

Koszt procedury (Francja, Czechy, Rumunia);

Ogrom i żmudność pracy papierkowej (Francja, Belgia);

Niedostateczny poziom szkolenia ewaluatorów (Włochy);

Fakt, że odniesienie powodzenia w egzaminach teoretycznych bez wcześniejszej formalnej edukacji jest praktycznie niemożliwe (Niemcy);

Zbyt zróżnicowane systemy, dostępność i koszty i nieustannie zmieniające się na poziomie regionalnym zasady finansowania; prawie pewne jest, że pracownik-emigrant nie będzie w stanie negocjować prowadzącej do sukcesu ścieżki przez te zawłościki bez uzyskania fachowej pomocy (Wlk. Brytania);

Język ewaluacji może być skomplikowany nawet z punktu widzenia krajowca, nie wspominając o obcokrajowcach (Wlk. Brytania).

## Trwałość

Respondenci z Belgii i Rumunii nie byli w stanie przedstawić oficjalnych liczb odnośnie do ilości ludzi, którzy co roku uzyskują RPL w swoim kraju.

Respondent włoski był w stanie podać jedynie informacje co do całkowitej liczby certyfikatów przyznawanych rocznie w sektorze budowlanym: 140.

Respondent czeski twierdził, że w roku 2009 było maksymalnie 520 osób, które zdobyły certyfikat w tym systemie.

Respondent niemiecki twierdził, że rocznie w jego kraju prowadzonych jest w każdym sektorze od 25 000 do 30 000 „Externenprüfungen”, co jest dość paradoksalne biorąc pod uwagę fakt, że ten sam respondent tłumaczył, że w Niemczech jest prawie niemożliwe uznanie wcześniej nabytego wykształcenia. Jednakże nie jest jasne czy ta liczba reprezentuje całkowitą liczbę aplikacji czy prawdziwą liczbę wydanych certyfikatów APL).

APL nie jest bezpłatny, jednak istnieją przypadki, gdy kandydaci otrzymują wsparcie od rządu lub pracodawcy. W Niemczech koszt egzaminu wynosi około €120, we Francji całkowity koszt procesu certyfikacji to € 1400–1500. Jednak aplikanci otrzymują granty i nigdy samodzielnie nie płacą pełnej kwoty.

W Belgii aplikanci otrzymują pełne wynagrodzenie podczas ich nieobecności w pracy, spowodowanej udziałem w egzaminie i zwracane im są koszty transportu. Ponadto centra egzaminacyjne finansowane są z Europejskiego Funduszu Socjalnego, a także bezpośrednio przez rząd flamandzki. Dzięki temu

wielu obywateli Belgii jest upoważnionych do zredukowanych kosztów, a nawet do ich całkowitej refundacji. Dotyczy to w szczególności:

- Bezrobotnych i ludzi nadal się uczących (edukacja obowiązkowa) – bezpłatnie;
- Samozatrudnionych niepełnosprawnych – €25;
- Pracowników niepełnosprawnych lub samozatrudnionych – €50;
- Pracowników nieposiadających grupy inwalidzkiej – €100.

Flamandzcy respondenci ponadto przedstawili szczegółowy obraz kosztów APL w szkolnictwie wyższym. Uniwersytety wymagają zaawansowanych testów, których koszty wahają się pomiędzy €55 (częściowe kompetencje) a €770 (tytuł magistra, jeśli aplikant nie posiada tytułu inżyniera lub licencjata).

W Rumunii bieżące koszty kwalifikacji z 8 stopniami kompetencji wynosi €300. Centra ewaluacyjne muszą okresowo poddawać się procedurom ponownej autoryzacji. Jednostki regulacyjne (CNFPA – Krajowa Rada ds. Zawodowego Kształcenia Dorosłych) nakłada opłaty:

- Minimalne wynagrodzenie brutto (€150) za pierwszy etap autoryzacji (ważny przez rok),
- Podwójne minimalne wynagrodzenie brutto za etap drugi (ważny 2 lata),
- 3 minimalne wynagrodzenia brutto za trzeci etap (ważny przez 3 lata),
- W Wlk. Brytanii koszty są zwykle pokrywane funduszami zdobytymi z grantów, ale możliwości i systemy są zróżnicowane. Centra ewaluacji są zwykle zarządzane w taki sam sposób jak przedsiębiorstwa.

# Zagraniczne pilotaże

## 1. Model całościowy

Partnerzy już w początkowym stadium projektu zdecydowali się zastosować za granicą proces oceny APL, co zaowocowało następującymi korzyściami:

- System jest już wdrożony, wypróbowany i przetestowany. Istnieje baza ewaluatorów, wsparcia i porad, centrów ewaluacji, organów nagradzających (certyfikujących), norm jakości, pomocnej dokumentacji, uznania itp. Poprzez zastosowanie już istniejącego systemu unika się niebezpieczeństwa jego powielenia.
- Kandydaci mogą zdobyć kwalifikacje zagraniczne, co bardzo silnie motywuje kandydatów i pomaga współzawodniczyć na tych samych zasadach co i „miejscowi” robotnicy. Zdobyte kwalifikacje mają szansę uznania w Polsce i innych krajach.
- Pilotaże służą identyfikacji wszelkich systemowych barier, które przyczyniają się do eliminacji zagranicznych robotników i służą pomocą w ulepszaniu dostępu dla emigrantów. Systemy prawdopodobnie zostały opracowane tylko na szczeblu krajowym. Zidentyfikowaliśmy również kilka nieoczekiwanych barier (np. kompleksowość, awersja do egzaminów).
- Użycie istniejących już systemów jest znacznie tańsze, łatwiejsze i wydajne.
- Polski system jest nieważny poza granicami kraju, jeżeli nie zostaną wprowadzone konieczne zmiany prawne.
- Użycie systemu będzie stymulowało dzielenie się doświadczeniem w obrębie najlepszych praktyk.

Spodziewano się, że przez udokumentowanie różnic pomiędzy systemem APL-Bud w Polsce i innymi systemami zagranicznymi możliwe będzie udowodnienie, że są one sobie równe pod względem zakresu tematycznego, standardów i rzetelności i tym samym przyznanie odpowiednich nagród (dyplomów). Jednak wymaga to dodania do zagranicznego modelu oceny celem upewnienia się, że cały zakres zostaje zawarty. W praktyce możliwe bowiem było nadawanie kwalifikacji w ramach projektu APL-Bud, a nie pełnych krajowych akredytacji.

Zakres i standard zagranicznych kwalifikacji został określony odnośnie do polskich kwalifikacji (nowego programu nauczania opracowanego przez Ministerstwo Edukacji – zwanego przez nas – „odnośnikiem”) celem zidentyfikowania istniejących pomiędzy nimi różnic. Prace te przeprowadzone zostały w ramach zadania 4 projektu APL-Bud. Ewaluacja APL-Bud składa się z:

1. Testu bezpieczeństwa.
2. Testu teoretycznego.
3. Testu praktycznego.

Ponieważ w Turcji nie prowadzi się projektów będących ekwiwalentem projektu APL-Bud, uznano, że w tym kraju pilotaże nie odbędą się. Pomimo że założono, że we wszystkich pozostałych krajach (Belgia, Niemcy, Włochy, Rumunia, Wlk. Brytania) takie pilotaże będą miały miejsce, w praktyce okazało się inaczej i np. w Niemczech ich przeprowadzenie okazało się niemożliwe.

Zastosowane zagraniczne systemy APL obejmowały:

- W Belgii system pilotażowy stosowany jest w Charleroi, ale nie jest on dostępny w całym kraju i nie cieszy się dużą popularnością. W ramach systemu przeprowadzany jest jednogodzinny test teoretyczny (test wielokrotnego wyboru z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ośmiogodzinny test praktyczny rozłożony na dwa dni i obejmujący profesjonalną rozmowę kwalifikacyjną). System ten wzorowany jest na francuskim systemie oceny umiejętności zawodowych i nie jest dostępny w języku flamandzkim. Kandydaci pochodzili z Polski.
- W Niemczech nie istnieje system stworzony specjalnie na potrzeby APL, ale system Externenprüfung zezwala tym, którzy nie odbyli koniecznych praktyk i stażu podejść do końcowych egzaminów („Dual”), pod warunkiem że mają 1,5 raza większe doświadczenie zawodowe niż ci, którzy te praktyki odbyli (minimum 4,5-letnie doświadczenie). Egzamin obejmuje test teoretyczny i praktyczny. Oba są w języku niemieckim i muszą być zaliczone celem zdania egzaminu. Nie istnieje system wsparcia i porad.
- We Włoszech nie ma krajowego systemu kwalifikacji w sektorze budowlanym. Istnieją tylko regionalne systemy. Jednak nieoficjalny proces oceny (Trasfobuilding) dokonywany w obrębie projektu międzynarodowego, jest powszechnie stosowany i cieszy się coraz większym powodzeniem. Część praktyczna trwa jeden dzień i obejmuje ocenę symulowanych zadań. Testowani kandydaci pochodzili z Polski i Rumunii.
- W Rumunii zastosowano krajowy system APL będący częścią systemu kwalifikacji opartych na kompetencjach. System składa się z jednogodzinnego teoretycznego testu wielokrotnego wyboru (z zakresu higieny i bezpieczeństwa pracy) oraz ośmiogodzinnego testu praktycznego rozłożonego na dwa dni i obejmującego profesjonalną rozmowę kwalifikacyjną. Kandydatami byli robotnicy zainteresowani pracą w Polsce.
- W Wlk. Brytanii stosowane są dwie metody odpowiednie na potrzeby APL – OSAT (szkolenie prowadzone w miejscu pracy) i EWPA (praktyczna ocena doświadczonych pracowników). OSAT jest standardową metodą ewaluacji

krajowych kwalifikacji zawodowych (NVQ). Obejmuje on proces obserwacji (testy teoretyczne i rozmowa) kandydata w środowisku pracy celem zebrania potwierdzenia jego kwalifikacji. Ocenianymi kandydatami byli Polacy i Litwini. EWPA to specjalna, przyspieszona metoda oceny kompetentnych robotników. Kandydaci poddawani są ocenie w budynku organizacji ewaluacyjnej, a ich kompetencje oceniane są w procesie symulacji zadań budowlanych. Kandydaci uczestniczą najpierw w rozmowie z ewaluatorami, a następnie przystępują do testu praktycznego trwającego zazwyczaj 1–2 dni. Wszyscy kandydaci pochodzili z Polski.

Tylko w Rumunii i Wlk. Brytanii istniał już krajowy system oceny doświadczonych pracowników (APL), który jednak nie był powszechnie znany i stosowany. W Wlk. Brytanii górowały jego lokalne i regionalne odpowiedniki, co owocowało rozbieżnościami w sposobach oceny i formach uznawania kwalifikacji. Partnerzy doszli do wniosku, że w takich warunkach podejście do egzaminu było niemożliwością dla kandydata-emigranta, bez uprzednio udzielonej pomocy. Żaden z tych systemów nie posiadał jednak adekwatnego systemu porad i w żadnym z nich nie traktowano kandydatów z wystarczającą uwagą i zrozumieniem.

## 2. Rekrutacja kandydatów

Rekrutacja kandydatów okazała się być problematyczna w Belgii, Wlk. Brytanii, a nawet niewykonalna w Niemczech. Kontakt z robotnikami-emigrantami nie jest łatwy; nawet po upływie 5 lat nie tworzą oni sieci i stowarzyszeń ich zrzeszających; nie są oni wystarczająco zmotywowani, aby polepszać swoje kwalifikacje. Wypróbowaliśmy wiele sposobów. Najskuteczniejszym z nich okazało się skontaktowanie się z lokalnym centrum szkolenia. Istnieje szansa, że inne sposoby okazałyby się skuteczne w okresie długoterminowym.

Ilość kandydatów uzyskana przy zastosowaniu różnych metod (● = próbowali, lecz bez efektów):

	Belgia	Niemcy	Włochy	Rumunia	Wlk. Brytania
Kościół	●				●
Związki zawodowe	●				
Prasa polskojęzyczna					4
Centra społeczne (polskie puby)					●
Sieć polskich budowlańców					2
Polscy pracodawcy		●			2
Pracodawcy		●			3
Centra kształcenia	●	●	10	5	8
Kontakty osobiste					1
Odpowiedzi łącznie		0	10	5	20
Murarze			10 (5 Polaków, 5 Rumunów)	5 Rumunów	5 Polaków



Dekarze					
Hydraulicy					0
Stolarze					8 Litwinów
Łączna ilość kandydatów	Nadal w trakcie, gdy powstawał artykuł	0	10 ocenionych	5 ocenionych	Nadal w trakcie, gdy powstawał artykuł

Główną zachętą była możliwość zdobycia zagranicznych kwalifikacji, co umocniłoby konkurencyjną pozycję kandydata na lokalnym rynku pracy, jednak często nie było to wystarczającym bodźcem. Polska kwalifikacja APL-Bud do takich zdecydowanie nie należała, ze względu na fakt, że robotnicy-emigranci często nie pozostają wystarczająco długo w jednym miejscu i nie chcą tracić czasu na zdobywanie kwalifikacji, które nie będą im gdzie indziej przydatne. Również pracodawcy traktują zdobywanie kwalifikacji przez robotników-emigrantów w kategoriach straty a nie zysku, gdyż w trakcie ich absencji zmniejsza się wydajność pracy, proces oceny kwalifikacji jest procesem kosztownym, a w wyniku podniesienia kwalifikacji przez robotnika konieczny jest wzrost jego wynagrodzenia.

Umiejętności językowe robotników-emigrantów są często niewystarczające. Proces rekrutacji był najbardziej skuteczny, gdy prowadzony był w języku macierzystym kandydatów. Kandydaci uważają, że ich braki językowe są zbyt duże, by mogli się oni poddać procesowi ewaluacji, gdyż nie rozumieją specyfiki specjalistycznego słownictwa, którym nie posługują się na co dzień. Ewaluatorzy z Wlk. Brytanii przyznali, że często musieli tłumaczyć znaczenie zadawanych pytań nawet robotnikom z ich własnego kraju.

Ostatnią z barier kulturowych był fakt, że zarówno kandydaci i pracodawcy w sektorze budowlanym mają głęboko zakorzenioną niechęć do jakichkolwiek form oficjalności i formalizacji, co w rezultacie wpłynęło na niską ilość zgłoszonych kandydatur.

### 3. Ocena

W każdym kraju ocean prowadzona była według tych samych zasad:

- 1) wstępna rozmowa z kandydatem, w której ocenie poddawane jest doświadczenie zawodowe kandydata, wytłumaczone zostają procedury oceny i zaplanowane sposoby zbierania i oceniania dowodów;
- 2A) następnie w każdym kraju wprowadzona zostaje procedura przyspieszonej ewaluacji trwająca średnio 1–2 dni i obejmująca test teoretyczny (ustny i pisemny) jak i praktyczne sprawdzenie umiejętności w symulowanym środowisku pracy;
- 2B) w Wlk. Brytanii wprowadzona została alternatywna droga oceny OSAT będąca wariantem standardowego procesu oceny krajowych kwalifikacji zawodowych (NVQ) Ten sposób oceny wymaga 6–8 wizytacji w miejscu

pracy kandydata celem stworzenia portfolio dowodów z zakresu wszystkich zadań objętych kwalifikacjami;

- 2C) we Włoszech wprowadzono proces samooceny standardowej procedury Tra-sofbuilding uznającej wyniki APL;
- 3) ostateczną czynnością w odniesieniu do punktu 2 jest ogłoszenie wyników. Standardem jest zapoznanie kandydatów ze ścieżkami rozwoju zawodowego i dalszego kształcenia.

Tabela porównawcza podsumowująca proces ewaluacji:

	<b>Belgia</b>	<b>Niemcy</b>	<b>Włochy</b>	<b>Rumunia</b>	<b>Wlk. Brytania</b>
Lokalizacja pilotażu			Como Building School	Plac budowy, commune Florica, dzielnica Buzau	Dukeries College for Adult & Community Learning, Newark
Zawody			murarz	murarz kamieniarz, tynkarz	murarz
Kandydaci			5 Polaków (jedynie mężczyźni), 5 Rumunów (jedynie mężczyźni)	5 Rumunów w wieku 23–32 lat	5 Polaków w wieku 26–57 lat
Test teoretyczny				1-godzinny test wielokrotnego wyboru	30-minutowe przepytanie prowadzone przez ewaluatora
Test praktyczny (w zależności od zawodu)			6–8 godzin	8 godzin, 2 dni	6–8 godzin
Koszt		275 € + materiały opłacone przez pracodawcę lub czasem pracownika	250–300 € kosztów pokrytych z wewnętrznego budżetu szkoły na ewaluację		~1,500 € od osoby opłacane ze źródeł grantów rządowych

Koszt oceny nie był głównym czynnikiem ze względu na fakt, że centra szkolenia otrzymały fundusze w postaci grantów. Prawdziwy koszt zależał od ilości kandydatów, pojemności centrum ewaluacji, zakresu indywidualnych rozmów, udzielonych rad i porad i dostępnych grantów. Granty dla pracodawców nie były wystarczające by zmotywować ich do udziału w projekcie. Inne formy korzyści, jak np. obniżenie stopy podatkowej czy zapewnienie bezpłatnego szkolenia pracowników są z punktu widzenia pracodawców bardziej interesujące i motywujące.

Chęć uniknięcia bezrobocia była głównym motywem dla kandydatów. Jednak rynek pracy nie zawsze pyta o kwalifikacje (oprócz kwalifikacji CSCS niezbędnych do pracy na dużych placach budowy w Wlk. Brytanii). Często słyszana była odpowiedź typu „nie potrzebujemy kwalifikacji” lub „gdy będziemy potrzebować kwalifikacji, wiemy, jak je zdobyć”.

Test teoretyczny był sam w sobie zniechęcający, gdyż kandydaci mieli problemy ze zrozumieniem pytań. Zastosowana w Wlk. Brytanii metoda egzaminu ustnego pozwalała nieco zniwelować te problemy.

Język był znaczącą barierą możliwą jednak do pokonania, pomimo że większość oficjalnych systemów oceny nie jest dostępna w językach obcych (wyjątkiem jest tu angielski test CSCS Health&Safety, który oferowany jest w wielu językach). Przedstawiona w punkcie 1 rozmowa kwalifikacyjna była często prowadzona z grupą kandydatów, a nie indywidualnie, co pozwalało kandydatom bez problemów językowych pomóc tym, którzy je mieli. Opinie uzyskane od ewaluatorów i kandydatów były zazwyczaj pozytywne. Uznano, że ocena była odpowiednia, rygorystyczna, ale sprawiedliwa. Kandydaci docenili fakt, że mogli uzyskać kwalifikacje zawodowe.

#### **4. Wnioski**

Kontaktowanie się z robotnikami-emigrantami jest trudne.

Na drodze uzyskiwania zawodowych kwalifikacji przez robotników-emigrantów występują liczne przeszkody. Pomimo że istnieją specjalne systemy, często są one zbyt skomplikowane i regionalnie zróżnicowane.

Występujące systemy APL nie są znane i stosowane na szeroką skalę.

Istniejące systemy APL dobrze funkcjonują i nie znaleźliśmy powodów do kwestionowania jakości krajowych procesów oceny stosowanych na potrzeby pilotaży. Pomocne byłoby, gdyby kwalifikacje APL-Bud mogły być przyznawane poza granicami Polski. Brak konkretnej motywacji do APL zarówno dla pracodawców, jak i robotników. Istnieje potrzeba bardziej skutecznego informowania o możliwościach i korzyściach, takich jak: polepszone warunki pracy robotników (zarówno pod względem finansowym, jak i standardu pracy i zakresu obowiązków) czy podwyższony poziom konkurencyjności dla pracodawcy.

**Michał Butkiewicz**

Edukacja i Praca

**Waldemar Mazan**

Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości

# Egzamin pilotażowy w Polsce, doświadczenia i dalsze perspektywy

## I. Cel projektu

Celem projektu APL-Bud jest między innymi rozpoznanie i rozpowszechnienie najlepszych doświadczeń w zakresie uznawania/certyfikacji umiejętności nabytych w wyniku praktyki zawodowej w sektorze budownictwa w Polsce. Projekt obejmuje pracowników sektora budownictwa, którzy nabyli umiejętności w drodze praktyki.

Nowym zjawiskiem, jakie pojawiło się w szeregu państw, w kontekście systemów kwalifikacji, jest powstanie struktur kwalifikacji – na poziomie regionalnym i/lub krajowym. Struktura kwalifikacji obejmuje zarówno kształcenie, jak i szkolenia i została zdefiniowana następująco: „jednolita, przyjęta na szczeblu krajowym i międzynarodowym podstawa<sup>1</sup>, za pomocą której wszelkie osiągnięcia w nauce można zmierzyć i powiązać ze sobą w sposób spójny i która określa zależności pomiędzy wszystkimi kwalifikacjami (dyplomami, świadectwami itp.) przyznawanymi w ramach procesu kształcenia i szkolenia<sup>2</sup>.”

W konsekwencji w projekcie APL-Bud uznano za celowe przeprowadzenie egzaminu pilotażowego dla osób posiadających umiejętności uzyskane poprzez

---

<sup>1</sup> „Podstawą” może być organizacja/institucja/organ lub normatywny dokument. Taki organ lub dokument określa kwalifikacje i instytucje/organy prowadzące kształcenie lub przyznające kwalifikacje, które stanowią element Krajowej Struktury Kwalifikacji.

<sup>2</sup> Eurostat, Komisja Europejska (2005), „*Classification of Learning Activities, Draft manual*” (Klasyfikacja rodzajów kształcenia – wstępna wersja podręcznika), maj 2005, s. 17.

pracę. Egzamin taki ma być przeprowadzony nie tylko w Polsce, ale również w krajach wybranych partnerów<sup>3</sup>.

Egzamin pilotażowy został przeprowadzony w dniach 18–19 czerwca 2010 r.

## II. Procedura egzaminu pilotażowego

Formalnie przeprowadzenie egzaminu pilotażowego ze strony projektu APL-Bud było zadaniem Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości – KBiN oraz Związku Zawodowego Budowlani – ZZB. W przygotowaniach do egzaminu i w egzaminie brały także udział: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej – KOWEZiU reprezentowany przez Elżbietę Hejłasz oraz Edukacja i Praca – EP reprezentowana przez Michała Butkiewicza. Szczególnie istotne dla organizacji egzaminu było zaangażowanie dyrektora Państwowej Szkoły Budownictwa im. Mariana Osińskiego w Gdańsku – Andrzeja Jachnika oraz Kierownika Warsztatów – Wojciecha Szczepańskiego.

Należy podkreślić, że w wyniku działań podjętych przez przedstawiciela KBiN Waldemara Mazana egzamin pilotażowy w Polsce był realizowany pod patronatem:

- ❖ Ministerstwa Infrastruktury,
- ❖ Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- ❖ Głównego Inspektora Pracy,
- ❖ Prezesa Naczelnej Organizacji Technicznej,
- ❖ Pomorskiego Kuratora Oświaty.

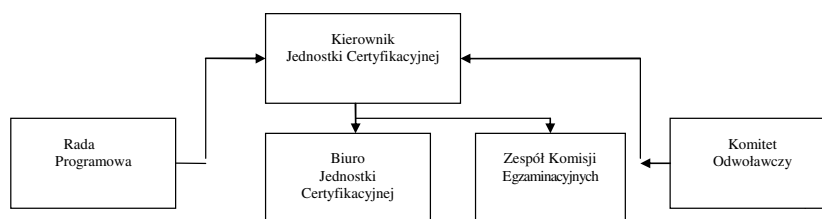
Egzamin pilotażowy nadzorował wizytator Pomorskiego Kuratorium Oświaty w Gdańsku.

Jednostką wykonawczą powołaną do przeprowadzenia egzaminu pilotażowego w Polsce był ZETOM-CERT Sp. z o.o., instytucja akredytowana przez Polskie Centrum Akredytacji. Instytucją wystawiającą certyfikaty był podmiot prawny niezależny od podmiotu prawnego organizującego i przeprowadzającego egzamin. Instytucją tą był ZETOM-CERT Sp. z o.o. Pilotażowe potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w Polsce odbyło się w oparciu o postanowienia i zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 „Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby” oraz dokument interpretacyjny International Accreditation Forum, Inc, Wytyczne IAF dotyczące stosowania ISO/IEC 17024:2003 (itd. z Pnie-EN ISO 17024:2004) Wydanie 2, wersja 2 (IAF GD 24;2009). Kierownik Jednostki Certyfikacyjnej ZETOM-CERT Sp. z o.o. Jacek Majkowski odpowiadał za przeprowadzenie postępowania uznawania kwalifikacji zawodowych zgodnie z normą PN-EN ISO/ICE 17024:2004.

W celu przeprowadzenia walidacji kwalifikacji ustalono następującą formę organizacyjną, przy czym zastosowano pewne uproszczenia w stosunku do normy 17024 (por. „*Metodologia projektu APL-Bud oraz okerślenie kwalifikacji cząstkowych*”):

---

<sup>3</sup> Wyniki egzaminów przeprowadzonych przez innych partnerów opisane zostaną przez partnera niemieckiego, Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation BAQ.



Egzamin przeprowadzono z życzliwym udziałem Państwowych Szkół Budowlanych im. Mariana Osieńskiego w Gdańsku oraz Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy.

Ustalono skład Rady Programowej – Funkcję Przewodniczącego rady objął Waldemar Mazan. Do zadań Rady należała akceptacja: Programów Certyfikacji, Kryteriów Certyfikacji, Zestawy Zadań Egzaminacyjnych oraz Nadzorowanie przebiegu procesu certyfikacji zgodnie z normą PN-EN ISO/ICE 17024:2004.

Ustalono składy osobowe Komitetu Odwoławczego i Komisji Egzaminacyjnych. Przewodniczącym Komisji Egzaminacyjnej był Andrzej Jachnik – Dyrektor Państwowych Szkół Budownictwa im. Mariana Osieńskiego w Gdańsku.

Na certyfikacie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe złożone zostały podpisy:

- ❖ Kierownika Jednostki Certyfikującej – ZETOM-CERT Sp. z o.o.,
- ❖ Przewodniczącego Rady Programowej,
- ❖ Przewodniczącego Komisji Egzaminacyjnej wiedzy teoretycznej o BHP i kwalifikacjach zawodowych,
- ❖ Przewodniczącego Komisji Egzaminacyjnych dla zawodu dla którego jest wystawiany dokument.

Obsługę organizacyjno-merytoryczną procesu sprawdzania wiedzy teoretycznej i praktycznej prowadzi będzie biuro jednostki certyfikującej.

22 kwietnia 2010 r. odbyło się seminarium dla członków Zespołu Komisji Egzaminacyjnych w Państwowych Szkołach Budownictwa im. Mariana Osieńskiego w Gdańsku z udziałem Rady Programowej i Kierownika Jednostki Certyfikującej. Egzaminatorzy m.in. otrzymali CD na temat organizacji i przebiegu pilotażu. Ponadto każdy egzaminator złożył kwestionariusz oraz odpowiednie oświadczenia wymagane od egzaminatorów PKE. Kadre egzaminatorów tworzyły osoby, które są aktualnie członkami Państwowej Komisji Egzaminacyjnej w województwie pomorskim oraz jedna osoba posiadająca takie uprawnienia nadane przez Związek Rzemiosła Polskiego. Wszyscy egzaminatorzy posiadali stosowne uprawnienia pedagogiczne. Przyjęto zasadę wykorzystania wiedzy i doświadczenia osób już sprawdzonych w zakresie egzaminowania a nie prowadzenia całego systemu szkolenia i dopuszczania od podstaw nowych osób.

Skład Komisji Egzaminacyjnej został zatwierdzony przez Radę Programową pilotażu wraz ze zbiorem pytań na egzamin. Pytania po zatwierdzeniu do dnia egzaminu były dostępne tylko Przewodniczącemu Rady Programowej. Członkowie Komisji Egzaminacyjnej otrzymali dokument ich powołania przez Prezesa Zarządu ZETOM – CERT Sp. z o.o.

Egzamin, w formie testów obejmujących sprawdzian z wiedzy teoretycznej o bhp oraz kwalifikacji zawodowych, przeprowadzony został 18 czerwca 2010 r. w Państwowych Szkołach Budownictwa im. Mariana Osińskiego w Gdańsku.

Sprawdzian umiejętności praktycznych odbył się 19 czerwca 2010 r. w Państwowych Szkołach Budownictwa im. Mariana Osińskiego w Gdańsku.

Szereg informacji przedstawionych poniżej uzyskano w wyniku analizy formularzy zgłoszeniowych – 22 formularze oraz ankiet wypełnianych przez kandydatów – 41 ankiet, w tym 16 ankiet wypełnianych po egzaminie, egzaminatorów – 15 ankiet, organizatorów egzaminu oraz ekspertów obserwujących egzamin – 10 ankiet.

Egzamin mający na celu potwierdzenie kwalifikacji był podzielony na dwie części: A) część teoretyczną i B) część praktyczną.

Część teoretyczną podzielono na dwie części: testy ze znajomości wiedzy o bhp i wiedzę na temat kwalifikacji zawodowych. Granica zaliczenia egzaminu teoretycznego z bhp to minimum 14 poprawnych odpowiedzi na 20 pytań w teście. Do każdego pytania były trzy odpowiedzi do wyboru, w tym jedna prawidłowa.

Do egzaminu teoretycznego z wiedzy zawodowej trzeba było najpierw zaliczyć egzamin z bhp. Test z wiedzy zawodowej zaliczało udzielenie 14 poprawnych odpowiedzi na 20 pytań.

W zawodach wyodrębniono kwalifikacje cząstkowe.

W zawodzie *murarz* wyodrębniono 2 kwalifikacje cząstkowe:

- wykonywanie, naprawa i konserwacja murów i ścianek działowych,
- wykonywanie robót tynkarskich i okładzinowych oraz ich naprawa i konserwacja.

W zawodzie *dekarz* wyodrębniono 2 kwalifikacje cząstkowe:

- wykonywanie pokryć dachowych oraz ich naprawa i konserwacja,
- wykonywanie wykończeniowych robót dekarских oraz ich naprawa i konserwacja.

W zawodzie *monter urządzeń i instalacji sanitarnych* wyodrębniono 3 kwalifikacje cząstkowe<sup>4</sup>:

- montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych,
- montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji grzewczych,
- montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych.

W przypadku zawodu murarza i dekarza były dwa oddzielne testy dla każdej z dwóch kwalifikacji przypisanych do ww. zawodów, do montera instalacji i urządzeń sanitarnych były trzy testy zawodowe, gdyż przypisano mu trzy kwalifikacje.

W drugim dniu był egzamin praktyczny i tak jak w przypadku egzaminu teoretycznego były po dwa sprawdziany dla zawodu *murarz* i *dekarz* oraz trzy dla zawodu *monter instalacji i urządzeń sanitarnych*. Aby zaliczyć egzamin praktyczny dla danej kwalifikacji, trzeba było uzyskać minimum 75% ogólnej liczby punktów, tj. 60, co stanowiło 45 punktów.

Przy ocenie wykonania praktycznego zdania egzaminacyjnego komisja egzaminacyjna kierowała się następującymi kryteriami:

---

<sup>4</sup> Czwarta kwalifikacja – montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji gazowych, nie była przedmiotem pilotażu, ponieważ do wykonywania ww. instalacji wymagane są tzw. uprawnienia gazowe.

1. Zapotrzebowanie na materiały do wykonania zadania praktycznego	maksymalna liczba punktów	6
2. Czynności przygotowawcze poprzedzające wykonanie zadania praktycznego	maksymalna liczba punktów	6
3. Organizacja i utrzymanie porządku na stanowisku pracy	maksymalna liczba punktów	6
4. Przestrzeganie przepisów BHP w czasie wykonywania zadania praktycznego	maksymalna liczba punktów	6
5. Estetyka wykonania zadania praktycznego	maksymalna liczba punktów	6
6. Wykonanie zadania praktycznego zgodnie z obowiązującymi przepisami	maksymalna liczba punktów	30

Czas egzaminu teoretycznego dla zawodów *murarz* i *dekarz* wynosił 1 godzinę i 45 minut, dla zawodu *monter instalacji i urządzeń sanitarnych* 2 godziny i 15 minut.

W przypadku egzaminu praktycznego był to czas 1 godzina i 15 minut.

Z każdym uczestnikiem pilotażu organizator egzaminu pilotażowego – którym była Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości – zawarł indywidualną umowę dotyczącą uczestnictwa w egzaminie. W sumie zawarto 16 umów. Podobnie zawarto umowy z egzaminatorami oraz organizatorami infrastruktury technicznej i materialnej, a także z obsługą administracyjno-finansową.

Ponieważ celem pilotażu nie było przygotowanie do egzaminu, lecz potwierdzenie posiadanych kwalifikacji, toteż przygotowano informator dla zainteresowanych kandydatów. Informator zawierał wiadomości co jest przedmiotem egzaminu, jaki jest zakres egzaminu, jakie są wymagania dla jego uczestników, w tym przykładowe zadania egzaminacyjne, oraz jak egzamin będzie przebiegał. Umożliwiał on także uzyskanie dalszych informacji drogą elektroniczną tak z zasobów KOWEZiU, jak i odpowiedzi udzielane przez osoby reprezentujące organizatora egzaminu, tj. KBiN.

### III. Źródła informacji o egzaminie pilotażowym

Informacje o możliwości przystąpienia do egzaminu upowszechniano drogą elektroniczną od końca kwietnia do 5 czerwca br. Poza tym informacja ukazała się w dwutygodniku budowlanym PROFIE, w wydawnictwie ZZB. Powiadomionych zostało także:

- 14 organizacji pozarządowych zrzeszających podmioty prawne w budownictwie,
- 250 podmiotów prawnych, tj. firm budowlanych i stowarzyszeń zawodowych działających w zawodach związanych z egzaminem pilotażowym,
- 16 wojewódzkich urzędów pracy,
- powiatowe urzędy pracy w województwie pomorskim i mazowieckim.

Podmioty prawne, tj. firmy budowlane zgłosiły 15 osób, z tego zakwalifikowano do egzaminu 14. Cztery osoby zostały zgłoszone z udziałem powiatowych urzędów pracy, z tego dwie zakwalifikowano do udziału w egzaminie. Dwie osoby były zgłoszone w wyniku ogłoszenia prasowego, ale obie nie zostały zakwalifikowane od egzaminu.



Kandydaci stwierdzili, że głównym powodem zgłoszenia się na egzamin była możliwość uznania nabytych kwalifikacji zawodowych oraz możliwość awansu zawodowego. Nabycie umiejętności zawodowych trwało zwykle 4–5 lat.

#### **IV. Wybór kandydatów do egzaminu pilotażowego**

Zgodnie z założeniami Projektu APL-Bud egzamin pilotażowy miał objąć 15 osób, w tym po 5 kandydatów w zawodach: *murarz*, *dekarz* oraz *monter urządzeń i instalacji sanitarnych*. W wyniku przeprowadzonej rekrutacji do egzaminu zgłosiło się 22 kandydatów, w tym do zawodu *murarz* – 9 osób, *dekarz* – 6 osób, a do zawodu *monter instalacji i urządzeń sanitarnych* – 7 osób.

Biorąc pod uwagę staż pracy, charakter wykonywanej pracy, a więc to, czy kandydat wykonywał przez co najmniej 3 lata zadania zawodowe z obszaru zawodowego danego zawodu oraz wiarygodność otrzymanej od kandydatów dokumentacji, Zespół oceniający rekomendował do egzaminu szesnastu kandydatów (ponieważ egzamin pilotażowy był nieodpłatny i przeprowadzony na koszt Projektu APL-Bud, określone koszty projektu uniemożliwiały objęcie egzaminem wszystkich kandydatów).

#### **V. Charakterystyka kandydatów**

Kandydaci rekrutowali się z kilku województw, w tym przede wszystkim z województwa mazowieckiego, podlaskiego, pomorskiego, warmińsko-mazurskiego oraz lubelskiego.

Średni staż pracy kandydatów wynosił niecałe 17 lat pracy, przy czym pięćstość stażu pracy wynosiła od 3 do 39 lat pracy. Jeden kandydat pracował w kilku firmach zagranicznych.

Z reguły kandydaci posiadali wykształcenie zawodowe, ale nie posiadali zaświadczeń o posiadanych kwalifikacjach. Najczęściej przekwalifikowywali się z zawodu *ślusarza*.

Kandydaci z reguły pracowali wykonując prace w budownictwie mieszkaniowym oraz wykonując remonty. Żaden z kandydatów nie pracował przy budowie budynków biurowych, budowie mostów, wież tv czy też innych rodzajach budownictwa. Trzech kandydatów kierowało zespołem pracowników. Bardzo rzadko kandydaci korzystali z jakichkolwiek form podnoszenia kwalifikacji takich jak np. czytanie profesjonalnych czasopism lub książek w domu, zwiedzanie wystaw lub uczestniczenie w wykładach, branie udziału w instruktażach dotyczących pracy w przedsiębiorstwie lub organizowanych przez producentów nowych materiałów lub nowych urządzeń, nauka na odległość (Internet) itp.

#### **VI. Wyniki egzaminu pilotażowego**

##### **a. Wyniki ogólne**

Do egzaminu pilotażowego przystąpiło ogółem 16 osób, w tym 6 w zawodzie *murarz* – kandydaci zdawali dwie kwalifikacje cząstkowe, 5 osób

w zawodzie *dekarz* – dwie kwalifikacje cząstkowe oraz 5 osób w zawodzie *monter urządzeń i instalacji sanitarnych* – trzy kwalifikacje cząstkowe.

Egzamin z bhp zdali wszyscy kandydaci. Egzamin z wiedzy zawodowej zdali wszyscy kandydaci w zawodach *murarz* i *dekarz*, natomiast w zawodzie *monter urządzeń i instalacji sanitarnych* dwóch kandydatów nie zdało egzaminu teoretycznego z kwalifikacji cząstkowej *montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych*. W konsekwencji ci dwaj kandydaci uzyskali prawo do zdawania egzaminu praktycznego tylko z dwóch kwalifikacji cząstkowych, a nie zostali dopuszczeni do z niezaliczonej kwalifikacji cząstkowej dotyczącej wentylacji. Egzamin praktyczny zdali wszyscy kandydaci.

**Tablica 2. Wyniki egzaminu pilotażowego**

ZAWÓD / KWALIFIKACJA CZĄSTKOWA	Egzamin teoretyczny z		Egzamin praktyczny <sup>3</sup>
	bhp <sup>1</sup>	wiedzy zawodowej <sup>2</sup>	
	<u>punkty</u> %	<u>punkty</u> %	
<b>1</b>	2	3	4
<b><i>Murarz</i></b>	8,4 <b>84,0</b>	15,9 <b>79,5</b>	52,7 <b>87,9</b>
– wykonywanie, naprawa i konserwacja murów i ścianek działowych;	X	16,3 <b>81,7</b>	53,5 <b>89,2</b>
– wykonywanie robót tynkarskich i okładzinowych oraz ich naprawa i konserwacja	X	15,5 <b>77,5</b>	52,0 <b>86,7</b>
<b><i>Dekarz</i></b>	8,7 <b>87,0</b>	19,0 <b>95,0</b>	49,8 <b>83,0</b>
– wykonywanie pokryć dachowych oraz ich naprawa i konserwacja	X	19,8 <b>99,0</b>	48,6 <b>81,0</b>
– wykonywanie wykończeniowych robót dekarzarskich oraz ich naprawa i konserwacja	X	18,2 <b>91,0</b>	51,0 <b>85,0</b>
<b><i>Monter urządzeń i instalacji sanitarnych</i></b>	8,8 <b>88,0</b>	17,3 <b>86,6</b>	54,2 <b>90,4</b>
– montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	X	18,0 <b>90,0</b>	58,0 <b>96,7</b>
– montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji grzewczych	X	18,4 <b>92,0</b>	52,2 <b>87,0</b>
– montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	X	15,6 <b>78,0</b>	51,3 <b>85,5</b>
OGÓLEM w trzech zawodach	8,62 <b>86,2</b>	17,3 <b>86,6</b>	52,4 <b>87,4</b>

1 – maksymalna liczba punktów, jaką można było uzyskać, wynosiła 10 punktów, a aby zdać, trzeba było otrzymać co najmniej 7 punktów, czyli 70% poprawnych odpowiedzi

2 – maksymalna liczba punktów, jaką można było uzyskać, wynosiła 20 punktów, a aby zdać trzeba było otrzymać co najmniej 14 punktów, czyli 70% poprawnych odpowiedzi

3 – maksymalna liczba punktów, jaką można było uzyskać, wynosiła 60 punktów, a aby zdać trzeba było otrzymać co najmniej 45 punktów, czyli 70% poprawnych odpowiedzi

Wyniki egzaminu wskazują na wysoki poziom wiedzy oraz umiejętności kandydatów, którzy zdawali egzamin pilotażowy. Kandydaci uzyskali z wszystkich egzaminów ponad 86% możliwych do uzyskania punktów. W sprawdzianie z wiedzy bhp kandydaci uzyskali średnią wyników wynoszącą 86,2%, w tym w zawodzie *murarz* 84,2%, *dekarz* 87,0% a w zawodzie *monter urządzeń i instalacji sanitarnych* 88,0% możliwych do uzyskania punktów.

Z egzaminu z wiedzy zawodowej kandydaci również uzyskali wysoką średnią wyników, wynoszącą 86,6%. Najwyższą średnią wynoszącą 99,0% możliwych do uzyskania punktów uzyskali dekarze zdający egzamin z kwalifikacji częściowej *wykonywanie pokryć dachowych oraz ich naprawa i konserwacja*, a najniższą, wynoszącą 77,5%, murarze z kwalifikacji częściowej *wykonywanie robót tynkarskich i okładzinowych oraz ich naprawa i konserwacja*.

Najlepsze wyniki – 87,4% możliwych do uzyskania punktów uzyskali kandydaci z egzaminu praktycznego. Najlepszą średnią wynoszącą 90,4% uzyskali kandydaci w zawodzie *monter urządzeń i instalacji sanitarnych*, w tym z kwalifikacji częściowej *montaż, konserwacja oraz naprawa instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych* 96,7%.

### b. Korelacje

Poniżej przedstawiono indywidualne wyniki egzaminu pilotażowego, jakie osiągnęli kandydaci zdający egzaminy. Populacja 16 osób jest zbyt mała dla wyciągania uogólniających wniosków, jednak warto sprawdzić, czy występują jakiegokolwiek korelacje pomiędzy cechami kandydatów, w tym ich wiekiem, wykształceniem i stażem pracy, a wynikami uzyskanymi na egzaminie pilotażowym.

Tablica 3. Indywidualne wyniki egzaminu pilotażowego, wg zawodów

Lp.	Imię	Rok urodzenia	Posiadane wykształcenie	Staż pracy w latach	Zajmowane stanowisko w miejscu pracy	Uzyskane punkty na egzaminie		
						Ogółem	Teoret.	Prakt.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
MURARZ								
1	Dariusz	1979	Technikum techn. Rolnik Uniwersytet przyrody – agrochemia	6	Murarz, dekarz oraz magazynier	155,5	41,5	114
2	Marek	1974	Sz. Pod.	6	Głazurnik, tynkarz	147,5	40,5	107
3	Adam	1957	ZSZ w zaw. murarz	32	Betoniarz, murarz	145,5	37,5	108
4	Sławomir	1968	ZSZ w zaw. ślusarz	25	Monter izolacji budowlanych	143,0	41,0	102
5	Zbigniew	1953	Sz. Pod.	39	Spawacz-murarz	137,5	41,5	96
6	Daniel	1979	ZSZ w zaw. murarz	9	Murarz-tynkarz	135,5	39,5	96

DEKARZ								
1	Krzysztof	1965	Technikum Technik mechanik; szkolenia BRASS RUPP, sto- sowanie folii ISOLA, montaż okien,	23	Blacharz- -dekarz	151,0	47,0	104
2	Stanisław	1957	Technikum Technik budowlany; Mistrz dekar- ski – Pol. Stow. Dekar- rzy	26	Dekarz	150,0	48,0	102
3	Emil	1975	ZSZ, szkole- nia nt.: po- krycia da- chowe BRASS RUPP, sto- sowanie folii	18	Dekarz	148,0	47,0	101
4	Rafał	1979	ZSZ elektro- mechanik orynowania, pokrycia dachowe Marma, BRASS RUPP	11	Dekarz, blacharz	142,5	46,5	96
5	Dariusz	1981	ZSZ w zaw. ślusarz- spawacz Technikum – budowa maszyn	7	Dekarz, cieśla	140,5	45,5	<b>95</b>
MONTER INSTALACJI I URZĄDZEŃ SANITARNYCH								
1	Mariusz	1963	ZSZ, w zaw. tokarz- -mechanik Uprawnienia dozoru i eksploatacji urz., inst. i sieci	21	Monter insta- lacji wodno- -kanalizacyj- nych i c.o.	233,5	67,5	166
2	Piotr	1978	ZSZ w zaw. ślusarz- spawacz	3	Pomocnik hydraulika	232,5	68,5	164
3	Tomasz	1982	LO oraz kurs spawacza	4, w tym 3 lata jako monter wodno-kan.	Monter insta- lacji wodno- -kan., spa- wacz	221,0	63,0	158,0

4	Stefan	1958	ZSZ w zaw. monter rurociągów przem. Technikum tech. urządz. sanitarnych; kurs spawacza	37	Monter instalacji wodno-kan., spawacz	161,5	51,5	110
5	Dariusz	1967	ZSZ w zaw. monter instalacji sanitarnych – hydraulik	26	Monter instalacji sanitarnych	161,0	54,0	161,0

\* W zawodzie *monter instalacji i urządzeń sanitarnych* egzamin praktyczny zdawano z trzech kwalifikacji cząstkowych, a nie z dwóch jak w zawodach murarz i dekarz, dlatego punktowe wyniki egzaminu są wyższe.

Analiza danych tablicy 3 wskazuje, że istnieje korelacja pomiędzy poziomem wykształcenia kandydatów a wynikami uzyskanymi na egzaminach (teoretycznym i praktycznym). Trzech kandydatów posiadało wykształcenie techniczne i wszyscy trzej osiągnęli najlepsze wyniki egzaminów w swoich grupach zawodowych. Kandydaci z wykształceniem podstawowym zdawali egzaminy z relatywnie słabszymi wynikami.

Analiza relacji staż pracy – wyniki egzaminu praktycznego nie wskazuje na taką korelację. Najlepsze wyniki osiągnęli zarówno kandydaci ze stażem pracy ponad 20 lat, jak i wynoszącym 6 lat pracy.

Podobnie brak korelacji pomiędzy wiekiem kandydatów a wynikami uzyskanymi na egzaminie.

Generalnie można stwierdzić, że nie ma wyraźnych korelacji pomiędzy cechami kandydatów, w tym wiekiem, wykształceniem i stażem pracy a wynikami uzyskanymi na egzaminie pilotażowym.

## VII. Uwagi o egzaminie pilotażowym

### a. Kandydaci

Informacje o egzaminie kandydaci uznali za jasne i precyzyjne – 77% ankietowanych kandydatów. Kandydaci ocenili przeprowadzenie egzaminu pilotażowego bardzo dobrze. Organizację egzaminu 60% kandydatów oceniło jako b. dobrą, a 40% jako dobrą. Natomiast 61% kandydatów uznało, że czas przeznaczony na egzamin był odpowiedni, a 38%, że był za krótki, przy czym generalnie uznano, że czas na egzamin teoretyczny był wystarczający jednak czas przeznaczony na egzamin praktyczny powinien być dłuższy, uzależniony od kwalifikacji wyodrębnionej z zawodu.

Test z wiedzy bhp 61% kandydatów uznało za trudny. Nieco łatwiejszy był test z wiedzy zawodowej (łatwy dla 50% kandydatów, a trudny również dla

50%). Egzamin praktyczny za łatwy uznało 58% kandydatów, a za trudny 42%. Kandydaci zwracali uwagę, że szczególnie uważnie oceniano jakość wykonania praktycznego zadania egzaminacyjnego.

Kandydaci uznali, że zasady oceny potwierdzania kwalifikacji zdecydowanie motywują do dalszego rozwoju zawodowego.

Wszyscy kandydaci uznali, że egzamin był pożyteczny i był odpowiedni w stosunku do poziomu wiedzy kandydata oraz że był przygotowany w sposób bardzo dobry.

### ***b. Egzaminatorzy***

Ankiety wypełnili wszyscy egzaminatorzy – 15 osób. 93,3% uznało, że egzamin umożliwił sprawdzenie umiejętności w poszczególnych rodzajach robót i można było dobrze ocenić umiejętności z zakresu nowych technologii stosowanych w budownictwie. Tematy były zrozumiałe. Tylko jeden egzaminator uznał, że zadania były zbyt łatwe.

Egzaminatorzy zwrócili uwagę, że jednak za mało czasu przeznaczono na egzamin praktyczny. Proponują także, aby przeprowadzano wcześniejsze szkolenia z zakresu bhp. Klóci się to jednak z formułą potwierdzania kwalifikacji uzyskanych drogą nieformalną.

### ***c. Eksperti i obserwatorzy***

Również eksperci i obserwatorzy potwierdzili opinię egzaminatorów, że egzamin umożliwił sprawdzenie umiejętności. Stworzono bardzo dobre warunki egzaminowania, wszystkie koperty z zadaniami egzaminacyjnymi zostały otwarte w obecności osób egzaminowanych oraz Komisji Egzaminacyjnej. Obowiązujący czas egzaminu zapisano na tablicy.

Eksperti wskazali, że można było również ocenić postawę kandydatów podczas procesu pracy (wykonywania zadań praktycznych).

Przygotowano stanowiska egzaminacyjne dla każdego kandydata ubiegającego się o potwierdzenie kwalifikacji, wyposażając każde z nich w odpowiednie materiały, narzędzia i sprzęt.

Egzamin przebiegał „bezproblemowo”.

Eksperti wskazali, że należy przygotować w Polsce kilka egzaminacyjnych ośrodków branżowych umożliwiających potwierdzanie kwalifikacji częściowych w sposób, jak to przeprowadzono w ramach projektu APL-Bud oraz organizować je np. dwa lub trzy razy w roku.

## **VIII. Wnioski**

W Polsce brak jest systemu potwierdzania kwalifikacji nabytych poprzez pracę. Doświadczenia uzyskane podczas przeprowadzonego egzaminu pilotażowego ułatwiają utworzenie legislacyjnych podstaw dla potwierdzania kwalifikacji nieformalnych.

Uczestnictwo kandydatów z kilku województw świadczy o dobrym rozpowszechnieniu informacji o egzaminie, zwłaszcza jeśli się weźmie pod uwagę relatywnie krótki czas promocji informacji o egzaminie pilotażowym.

Ocena kandydatów powinna odbywać się na podstawie wiarygodnych dokumentów potwierdzonych przez pracodawcę, np. świadectwo pracy. To ukróci pracę na czarno i w konsekwencji przeciwdziałać będzie rozszerzaniu szarej strefy, gdyż każdy kto będzie chciał zdawać egzamin potwierdzający kwalifikacje, będzie zainteresowany posiadaniem zaświadczeń dokumentujących odpowiedni staż pracy.

## **IX. Rekomendacje**

Wskazaniem jest, aby po zakończeniu prac w KOWEZiU dotyczących doskonalenia podstaw programowych dla kształcenia w zawodach, w tym w zawodach budowlanych, wykorzystać stworzony model w pracach nad walidacją kwalifikacji nabytych w procesie pracy.

Inne problemy to:

- przygotowanie stosownych zmian w kodeksie pracy, ustawie o oświacie, a w przypadku budownictwa ustawy prawo budowlane oraz ustawy o gospodarce nieruchomościami na rzecz upowszechnienia uznawaniu kwalifikacji zawodowych jako wyodrębnionego elementu poświadczanego np. certyfikatem przez jednostkę akredytowaną w tym zakresie przez Polskie Centrum Certyfikacji w oparciu o dokument równy dyplomowi;
- rozważenie zmian: Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formie pozaszkolnej (Dz.U. 06.31.216) oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U. 09.61.602) w kierunku uznawania kwalifikacji w zawodach a nie zawodów. Ponadto dokonać również zmian, które dotyczyłyby nie tylko bezrobotnych, ale były związane w pierwszym rzędzie z potrzebami miejscowego rynku pracy.

Przykład pilotażu wskazał ponadto brak dostatecznej liczby placówek oświatowych przygotowanych do uznawania kwalifikacji zawodowych w sposób kompleksowy tak od strony teoretycznej, jak i praktycznej. Istnieje potrzeba, szczególnie w zakresie bazy infrastruktury technicznej, unormowania tworzenia partnerstwa na linii oświata–pracodawcy–producenci wyrobów budowlanych–techniki i technologie budowlane.

## Wnioski i rekomendacje z wybranych zagadnień przeprowadzenia egzaminu teoretycznego i praktycznego

Egzamin mający na celu potwierdzenie kwalifikacji był podzielony na dwie części: A) część teoretyczną i B) część praktyczną.

**W dniu 18 czerwca 2010 r. odbył się egzamin teoretyczny.**

Część teoretyczną podzielono na dwie części: testy ze znajomości wiedzy o bhp i wiedzę na temat kwalifikacji zawodowych. Granica zaliczenia egzaminu teoretycznego z bhp i z wiedzy zawodowej to minimum 14 poprawnych odpowiedzi na 20 pytań w każdym teście. Do każdego pytania były trzy odpowiedzi do wyboru, w tym jedna prawidłowa. Do egzaminu teoretycznego trzeba było najpierw zaliczyć egzamin z bhp.

**W dniu 19 czerwca 2010 r. odbył się egzamin praktyczny.**

Do wykonania każdej z kwalifikacji wyodrębnionej w zawodach *murarz, dekarz i monter instalacji i urządzeń sanitarnych* przygotowano zadania sprawdzające umiejętności praktyczne, dla wykonania których wykorzystano aktualne nowe technologie stosowane na rynku wykonawczym, co wiąże się z profesjonalnym wyposażeniem technodydaktycznym. Warsztaty Szkolne Państwowych Szkół Budownictwa są ośrodkiem egzaminacyjnym Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej potwierdzającym kwalifikacje zawodowe spełniającej standardy wyposażenia egzaminacyjnego. Oznacza to, że Ośrodek musi posiadać bazę lokalową i technodydaktyczną zgodną z tymi standardami.

Porównanie stosowanych metod oceniania egzaminów praktycznych przeprowadzonych<sup>1</sup>:

---

\* Autor uczestniczył w przygotowaniu egzaminu, nadzorował egzamin praktyczny pod względem organizacyjnym i technodydaktycznym, który odbywał się w kierowanych przez W. Szczepańskiego warsztatach szkolnych oraz był obserwatorem podczas egzaminu (od red.).

<sup>1</sup> Poziom kształcenia Zasadniczej Szkoły Zawodowej (ZSZ).



- w ramach projektu pt. „**Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce**” (punktowy system oceniania pięciu obszarów od 0 do 6 pkt i obszar – wykonanie zadania praktycznego zgodnie z obowiązującymi przepisami od 0 do 30 pkt),
- w ramach Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (CKE) potwierdzającej kwalifikacje zawodowe (zero-jedynkowy system oceniania),

Uważa się, że metoda oceniania zastosowana w projekcie promuje indywidualność dochodzenia do efektów końcowych, co oznacza optymalny wybór przez egzaminowanego procesu technologicznego wykonania zadania. Zaobserwowano ponadto, że pozostawienie indywidualnemu wykonaniu zadania wiąże się z lepszą jakością wykonanego „dzieła”.

Dlatego wzorując się na egzaminie pilotażowym projektu **proponuje się wprowadzenie zmian** przez CKE w sposobie przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe dla absolwentów ZSZ tak, aby oceniać egzaminowanego za jakość i efekt wykonanego zadania bez względu na to, jakimi narzędziami się posługiwał i jaką metodą je wykonywał. Obserwacje i konieczność zapisania **każdej** oceny czynności egzaminowanego koncentruje egzaminatora na koniecznej biurokracji. Problemem jest także sposób oceniania (zero-jedynkowy) egzaminowanego przez egzaminatora w ARKUSZU OBSERWACJI. Preferuje on wykonanie zadania narzędziami i przeprowadzenie procesu technologicznego „narzuconego” przez autora zadania. Tak skonstruowane zadanie może powodować błędy podczas wykonywania zadania egzaminacyjnego (które właściwie nie są błędami, a jedynie innym sposobem wykonywania zadania przez zdającego egzamin) i w konsekwencji powodują niepotrzebne zamieszanie podczas egzaminu. Ponadto zdający nie może wykazać się kreatywnością i pomysłowością w zastosowaniu innej metody (procesu technologicznego) dojścia do celu, jakim jest dobrej jakości i zgodny z dokumentacją techniczną wyrób, tzw. „dzieło”. **Proponuje się odejść od takiej metody oceniania i przyjąć obszary obserwacji i sposoby ich oceny zastosowane w projekcie pilotażowym dostosowując je do warunków egzaminu przeprowadzanego przez CKE.**

Przygotowanie stosownych zmian prawnych w:

- kodeksie prac,
  - rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 kwietnia 2009 r.
  - ustawie o Systemie Oświaty, a w przypadku budownictwa,
  - rozważenie zmian: Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formie pozaszkolnej (Dz.U.06.31..216)
  - ustawie prawo budowlane,
  - ustawie o gospodarce nieruchomościami
- uzupełni lukę w obecnie obowiązującym w Polsce systemie kwalifikacji, gdyż nie istnieje możliwość prawnego uznania kwalifikacji nabytych w toku

edukacji nieformalnej, którą należy sukcesywnie eliminować wraz z przyjęciem i wdrażaniem strategii uczenia się przez całe życie; upowszechnia uznanie kwalifikacji zawodowych jako wyodrębnionego elementu poświadczanego np. certyfikatem przed jednostką akredytowaną w tym zakresie przez Polskie Centrum Certyfikacji w oparciu o dokument równy świadectwu.

Niektóre z proponowanych zmiany prawne zostały przedstawione w opracowaniu „Walidacja kompetencji nieformalnych uzyskanych poprzez doświadczenie w pracy”, H. Narwojsz, C. Krawczyński, K. Symela, K. Zwiefka, Olsztyn 2008.

Z analizy przeprowadzonego egzaminu pilotażowego można przedstawić dodatkowe wnioski, które w przyszłości mogą pozytywnie wpłynąć na proponowane zmiany organizacyjno-prawne potwierdzania kwalifikacji nabytych poprzez pracę. Proponuje się między innymi:

- kwalifikacje wyodrębnione z zawodu spójne z utworzonymi Krajowymi Ramami Kwalifikacji (KRK),
- wydłużenie czasu egzaminu praktycznego dla zdających w poszczególnych kwalifikacjach w zależności od specyfiki zawodu (stopnia trudności wykonywanych zadań potwierdzających daną kwalifikację),
- egzaminowanie w aktualnych technologiach stosowanych na rynku pracy,
- zadanie praktyczne powinno zawierać optymalną niezbędną treść w opisie wykonania zadania oraz przedstawione powinno być w formie rysunku wykonawczego (dokumentacji technicznej),
- przeprowadzanie egzaminów na stanowiskach, które są zgodne z opisanymi standardami wyposażenia egzaminacyjnego. Takie znajdują się między innymi w ośrodkach egzaminacyjnych OKE,
- powoływanie egzaminatorów z OKE, Izby Rzemieślniczych i przedstawicieli pracodawców,
- utworzenie banku zadań np. w kwalifikacjach zawodów szkolnych przy CKE (nie można ich tworzyć ad hoc tuż przed egzaminem).

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KO-WEZiU) realizuje w ramach PO KL 2007–2013 projekt systemowy „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”. Obszary objęte wsparciem projektu to: klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego, obudowa programowa kształcenia zawodowego, promocja kształcenia zawodowego. W ramach realizacji projektu zostanie m.in. przeprowadzone grupowanie zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego pod kątem kwalifikacji uzyskiwanych w grupie zawodów, a następnie wyodrębnienie kwalifikacji składających się na zawód. Wyodrębnione kwalifikacje oddzielnie lub łącznie stanowiłyby przedmiot sprawdzania i potwierdzania w ramach całorocznego systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Wypracowane w projekcie rozwiązania będą stanowiły podstawę dla przygotowania nowej formuły klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

# Monitoring Projektu APL-Bud: „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce”

W dniu 16 czerwca 2010 r. w siedzibie Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku odbyło się robocze spotkanie w sprawie zasad potwierdzania kwalifikacji zawodowych w Polsce, w ramach pilotażu prowadzonego w projekcie APL-BUD: „Uznawanie kompetencji (kwalifikacji zawodowych) pracowników sektora budownictwa w Polsce” Nr 2008-1-PL 1 E005 – 02072, realizowanego w programie Leonardo Da Vinci w Polsce (wcześniej, 22 kwietnia, odbyło się seminarium z udziałem organizatorów i egzaminatorów). Następnie w dniach 18–19 czerwca odbył się egzamin pilotażowy.

W spotkaniu 16 czerwca udział wzięli:

1. Ze strony organizatorów:
  1. **Waldemar Mazan** – Przewodniczący Rady Programowej,
  2. **Andrzej Jachnik** – Przewodniczący Komisji Egzaminacyjnej, organizator Zespołu Komisji Egzaminacyjnych (Dyrektor Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku),
  3. **Wojciech Szczepański** – członek Komitetu Odwoławczego, (Kierownik Warsztatów Szkolnych Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku).
2. Zaproszeni goście:
  1. **Zdzisław Szudrowicz** – Pomorski Kurator Oświaty,
  2. **Marek Nowicki** – st. wizytator Wydziału Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Ustawicznego, Kuratorium Oświaty w Gdańsku.

Podczas egzaminu, w dniach 18–19 czerwca obecni byli jeszcze:

1. **Jacek Majkowski** – Prezes Zarządu Jednostki Certyfikacyjnej ZETOM-CERT Sp. z o.o., który odpowiadał za przeprowadzenie postępowania uznawania kwalifikacji zawodowych zgodnie z normą PN-EN ISO/ICE

---

\* (od red. Autor był obserwatorem przygotowań do egzaminu i samego egzaminu z ramienia Kuratorium Oświaty w Gdańsku).

17024:2004 „Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby”,

2. **Michał Butkiewicz** – Przewodniczący Komisji Programowej, Partner projektu APL-Bud, Edukacja i Praca,
3. **Elżbieta Hejłasz** – członek Komisji Programowej, Partner projektu APL-Bud, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej,
4. **Egzaminatorzy oraz eksperci – obserwatorzy, w tym nauczyciele.**

Projekt APL-Bud: „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” Nr 2008-1-PL 1 E005 – 02072, realizowany w programie Leonardo Da Vinci w Polsce nie ma podstaw prawnych, aby uczestnicy tego egzaminu uzyskali tytuł zawodowy na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216). Egzamin dotyczył kwalifikacji, natomiast rozporządzenie wskazuje na egzamin w określonym zawodzie. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki wymaga, aby szkoła zawodowa wystąpiła z wnioskiem do kuratora oświaty o powołanie komisji egzaminacyjnej. Czas trwania etapu pisemnego i praktycznego jest zmniejszony, natomiast rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. ustala dla etapu teoretycznego nie mniej niż 120 minut, a dla etapu praktycznego co najmniej 240 minut, natomiast w odniesieniu do Projektu APL-Bud, czas trwania obu etapów był zmniejszony z uwagi doświadczenie uczestników egzaminu, co jest w tym przypadku jak najbardziej zasadne. W związku z tym istotna jest tu propozycja, aby poszerzyć krąg interesariuszy organizatorów egzaminu o organizacje zrzeszeń pracodawców.

Marek Nowicki – st. wizytator Kuratorium Oświaty w Gdańsku, wskazał na wymogi zawarte w załączniku nr 4 ww. rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki, które wymaga dokonania odpowiedniego wpisu na świadectwie uzyskania tytułu zawodowego, w szczególności: datę i nr/znak pisma kuratora oświaty o powołaniu państwowej komisji egzaminacyjnej, ponadto ocenianie etapu teoretycznego i praktycznego egzaminu wymaga zatwierdzenia ustalonych kryteriów przez kuratora oświaty.

Dlatego Projekt APL-Bud: „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” posiada rekomendację Pomorskiego Kuratora Oświaty (znajduje się we wzorze certyfikatu). Projekt został wzmocniony opieką merytoryczną w osobie Pana Marka Nowickiego – st. wizytatora Kuratorium Oświaty w Gdańsku, który był też delegowany jako obserwator tego pilotażu. W dniach 18 i 19 czerwca 2010 r. w siedzibie Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku odbył się egzamin pilotażowy uznawania kwalifikacji zawodowych w ramach programu Leonardo Da Vinci w projekcie APL-Bud: „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” Nr 2008-1-PL1 E005 – 02072.

Należy podkreślić, iż żaden z 16 uczestników egzaminu pilotażowego nie otrzymał dokumentu uprawniającego do nadania tytułu zawodowego (zgodnego

z rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych – Dz.U. Nr 31, poz. 216), gdyż jak ustalono przez organizatorów na wstępie egzamin pilotażowy nie mógł być uznany jako egzamin w świetle wymagań zawartych w powyżej cytowanym rozporządzeniu. Mając na uwadze nowatorską formułę egzaminu należy rozważyć analizę powyższego rozporządzenia pod kątem istotnych zmian uwzględniających udział m. in. organizatora tego pilotażowego egzaminu.

**Uwagi i spostrzeżenia dot. organizacji i przebiegu etapu pisemnego:**

W dniu 18 czerwca 2010 r. w siedzibie Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku odbył się etap pisemny pilotażu prowadzonego w projekcie APL-Bud: „Uznawanie kompetencji (kwalifikacji zawodowych) pracowników sektora budownictwa w Polsce”.

Obserwatorem z ramienia Kuratorium Oświaty w Gdańsku był Marek Nowicki – st. wizytator Wydziału Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Ustawicznego.

**Pozytywne strony egzaminu etapu pisemnego:**

1. W egzaminie uczestniczyli pracownicy firm branży budowlanej, co wskazuje na ich trwałą więź z organizatorami tego pilotażu, a także na odwagę i chęć pracodawców, aby unormować brakujące kwalifikacje zawodowe swoich pracowników, którzy nie posiadają żadnych dokumentów w tym zakresie.
2. Do egzaminu zostały dopuszczone osoby, które wypełniły ankietę, która zawiera istotne informacje dla jakości tego egzaminu.
3. Do etapu praktycznego przechodzi osoba, która zaliczyła test z bezpieczeństwa pracy. Jest to trafne rozwiązanie organizacyjne, które wzmacnia gwarancje bezpiecznego wykonywania zadania praktycznego.
4. Do etapu praktycznego przechodzi osoba, która zaliczyła test teoretyczny z danej kwalifikacji. Ciekawe rozwiązanie egzaminacyjne – niezdanie egzaminu teoretycznego z danej kwalifikacji skutkuje odsunięciem uczestnika od etapu praktycznego w tej kwalifikacji.
5. Autorami testów etapu pisemnego byli przewodniczący komisji branżowych, praktycy. To podnosi jakość egzaminu.
6. Egzamin zdawały osoby, które mają praktyczne doświadczenie zawodowe, ale nie posiadają przygotowania teoretycznego.
7. Test z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy został opracowany przez Państwową Inspekcję Pracy, co gwarantuje obiektywność i wysoką jakość tego testu.

**Wnioski i propozycje:**

1. Uczestnicy egzaminu powinni losować stanowiska egzaminacyjne na etapie pisemnym.

2. Usadowanie uczestników egzaminu wg zawodów, tj. każdy zawód w innym rzędzie.
3. Zdający, którzy mieli problem z merytoryczną stroną treści pytania, mogli konsultować się z członkami komisji; ważna jest tu prawidłowa konstrukcja pytania, która powinna uwzględniać praktyczną stronę testu pisemnego.
4. Ustalono jednolitą formułę dotyczącą przypadków omyłkowego zaznaczenia odpowiedzi.
5. Członkowie komisji chodzili w trakcie egzaminu po sali, co mogło powodować rozproszenie lub występowanie trudności w koncentracji uwagi, skupieniu się na testem.
6. Zasadna wydaje się zgłoszona uwaga uczestników egzaminu pilotażowego dotycząca zbyt małej czcionki, jaką napisano test; z uwagi na większy udział w egzaminie osób w starszym wieku, należy stosować większą czcionkę przy opracowywaniu testu.
7. Testowe arkusze egzaminacyjne dla każdej kwalifikacji oraz zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, powinny być zszywane, co ułatwia wielokrotne wertowanie arkusza.
8. Należy przeanalizować stopień trudności testu mając na uwadze brak przygotowania teoretycznego w zawodzie ze strony uczestników egzaminu.
9. W zakresie pytań dotyczących bhp, należy przeanalizować je pod kątem zastosowania tej wiedzy w praktyce.
10. Przy opracowywaniu testu pisemnego wskazana jest recenzja opracowanego testu, celem ustrzeżenia się błędów, na który wskazał zdający w zawodzie dekarz.
11. Przy sprawdzaniu pracy należy ustalić jednolity kolor długopisu dla sprawdzających prace pisemne, np. czerwony.
12. Sprawdzone prace powinny być weryfikowane przez innego egzaminatora – dotyczy kontroli prawidłowości sumowania punktów.

**Ciekawe rozwiązania etapu pisemnego egzaminu pilotażowego:**

1. Każdy uczestnik otrzymał 3 lub 4 testy dla każdej kwalifikacji wchodzącej w zakres konkretnego zawodu, w tym 1 test z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy; Takie rozwiązanie umożliwiło uczestnikowi egzaminu osobiste regulowanie czasu na dany test, stosownie do zasobu posiadanych wiadomości w określonej kwalifikacji.

**Filippo Bignami**

senior researcher, ECAP Consulenze

## **Istotny element projektu APL-Bud: możliwości wynikające z powiązania z ERK, systemem punktów edukacyjnych w ramach kształcenia zawodowego ECVET i mobilnością zawodową**

Zadaniem i celem projektu APL-Bud jest przede wszystkim transfer, w skali europejskiej, najlepszych praktyk i doświadczeń związanych z oceną i akredytacją wcześniej nabytych umiejętności zawodowych w polskim budownictwie, a także uprawomocnienie nieformalnego i incydentalnego kształcenia w tej dziedzinie. Ponadto projekt APL-Bud powstał, by promować polskich robotników reprezentujących sektor budownictwa oraz poprawić przepływ wykwalifikowanej siły roboczej do polskiego budownictwa. Wszystkie z wymienionych celów projektu są ściśle połączone z pojęciem międzynarodowego uznania wykształcenia i kwalifikacji, a także z pojęciem łatwej identyfikacji i oceny kompetencji zawodowych w ramach europejskich standardów i zasad wiążących się z kwestią mobilności i migracji.

W tym kontekście jasne jest, że nadrzędnym celem projektu APL-Bud jest przestrzeganie norm europejskich odnoszących się do akredytacji i certyfikacji wcześniej zdobytego wykształcenia i nabytych umiejętności oraz uznania kompetencji zawodowych migrujących robotników.

Zdefiniowanie bezpośredniego połączenia pomiędzy systemami europejskimi a projektem APL-Bud jest więc koniecznością. Celem Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) jest porównanie i przybliżenie zawartości i poziomu krajowych, sektorowych i instytucjonalnych kwalifikacji zawodowych, co pozwoli każdemu zainteresowanemu rozpocząć naukę w wybranej instytucji lub kraju

i w rezultacie ułatwi migrację wykwalifikowanych już robotników jak i osób nadal się uczących. Nawiązując do Rekomendacji Parlamentu Europejskiego z kwietnia 2008 (rekomendacja OJ C 111), ERK winny być wynikiem dobrowolnej współpracy państw członkowskich. Sukces tej inicjatywy w pełni zależy więc od akceptacji i poparcia danego państwa. W trzyletnim okresie pomiędzy 2010 i 2012 r. wyznaczono dwa terminy końcowe dla wyznaczenia ERK.

Po pierwsze kraje zobowiązane są do zaprezentowania w ERK swych wewnętrznych poziomów kwalifikacji lub, jeśli takie istnieją, Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) do roku 2010 i możliwe jest, że Polsce również się to uda. We wrześniu 2009 27 krajów z góry oszacowało, że zakończenie powyższego procesu przedstawienia KRK będzie możliwe nie wcześniej niż w roku 2011. Pomimo rocznego opóźnienia deklaracja ta świadczy o tym, jak poważnie kraje europejskie podchodzą do ERK.

Po drugie od roku 2012 kraje członkowskie zobowiązane są do odniesienia się do poziomów zawartych w ERK na każdym z państwowych certyfikatów i dyplomów. Istnieje więc szansa, że powołane w ramach projektu APL-Bud grono odpowiedzialne za przyznawanie certyfikatów również odniesie się do tych dyrektyw i będzie umieszczać na wydawanych przez siebie certyfikatach logotypy i odniesienia do ERK. Uwidocznili to ERK i przyczyni się do stworzenia jednolitego systemu certyfikacji w całej Europie.

ERK stanowi obszerne ramy dla wszystkich podsystemów edukacji, a także kształcenia ludzi dorosłych, kształcenia ustawicznego i zawodowego. Zasadniczym elementem ERK jest system ośmiu poziomów odniesienia opisujących wiedzę i kwalifikacje zdobyte w okresie pomiędzy zakończeniem edukacji obowiązkowej a momentem uzyskania odpowiedniego dyplomu akademickiego lub zawodowego lub też do momentu zakończenia konkretnego kursu doszkalającego. Osiem poziomów ERK odnosi się do wyników kształcenia i definiuje, co każdy człowiek winien wiedzieć, rozumieć i być w stanie wykonać po zakończeniu procesu uczenia się. Każdy z poziomów rozróżnia wiedzę, umiejętności i kompetencje (rozumiane jako autonomiczność i odpowiedzialność). Taki system umożliwia projektowi APL-Bud zdefiniowanie poziomu kwalifikacji w zależności od jego zawartości, a nie przynależności instytucjonalnej. Zilustrowane może to być przykładem kwalifikacji zawodowych, które tradycyjnie uplasowane zostały znacznie niżej niż kwalifikacji akademickie.

Zaakceptowanie ERK może doprowadzić do sytuacji, w której osoby z tytułem inżyniera i mistrzowie rzemiosła będą traktowani na równi, gdyż nacisk będzie równomiernie położony na wysoki poziom wiedzy teoretycznej i wysoki poziom umiejętności praktycznych. Kwestia ta jest nadal otwarta; akceptacja ta wiąże się z kryteriami ERK wyznaczonymi na ósmym poziomie systemu kwalifikacji odnoszącym się do złożoności zadania, autonomii i odpowiedzialności. W kwestii złożoności i zaawansowania wszystkich ośmiu poziomów: pierwszy jest poziomem najniższym, a poziomy 7 i 8 odpowiadają poziomowi akademickiemu lub poziomowi B III. W swych założeniach i swej obecnej formie projekt



APL-Bud uplasować się może pomiędzy 3 a 4 z omawianych powyżej poziomów.

ERK przeciwstawia się tradycyjnemu podejściu, w którym certyfikaty i dyplomy porównywane są i cenione ze względu na czas trwania procesu edukacji i szkolenia, jak i miejsca oraz rodzaju instytucji wydającej. Stanowi więc to szansę dla projektu APL-Bud. Skupienie się na wynikach procesu kształcenia oznacza odejście od dotychczasowego podejścia do kwalifikacji. ERK podkreśla potrzebę opracowania struktur zatwierdzania nieformalnego i incydentalnego kształcenia, a zaproponowane skupienie się na osiągnięciach ma właśnie stanowić podstawę tych struktur. W ERK zaakcentowana jest również potrzeba skupienia się na indywidualnej faktycznej wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach.

ERK funkcjonuje jako pewnego rodzaju katalizator rozwoju i wdrażania KRK w państwach europejskich. Początkowo nieliczne kraje zdecydowały się na implementację tych ram, jednak po roku 2005 sytuacja uległa znacznej zmianie. Obecnie wszystkie kraje UE i Europejskiej Strefy Ekonomicznej wewnętrznie opracowują takie ramy krajowe. Pomimo że ilość krajów, które całkowicie wdrożyły KRK, jest nadal niska (należą tu jedynie Wlk. Brytania, Francja, Irlandia i Malta), przewiduje się, że ta sytuacja zdecydowanie się polepszy w ciągu kilku najbliższych lat. KRK stopniowo stają się ważnymi instrumentami reform krajowych systemów edukacji i podkreślają potrzebę opracowania przejrzystych systemów kształcenia, które umożliwiłyby obywatelom bez większych problemów kształcić się przez całe życie.

Od roku 2007 Komisja Europejska – Dyrektoriat Generalny do spraw Edukacji i Kultury poczyniły starania celem zaktualizowania informacji o obecnym stanie rozwoju KRK. Wzrost znaczenia KRK spowodował, że konieczne jest przeprowadzenie szczegółowej i dogłębnej analizy w tym obszarze. Ostatni raport Cedefop zatytułowany „Rozwój KRK w Europie” zawiera zaktualizowane dane odnośnie do rozwoju i wdrażania KRK i jednocześnie próbuje odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób KRK wpływają na wdrażanie ERK i poziom krajowych reform z zakresu kształcenia przez całe życie. Trwające czynności w zakresie rozwoju ERK widziane są jako próba wzmocnienia i poprawy KRK, jak i wprowadzenia przejrzystości w relacjach pomiędzy poziomami a rodzajami kwalifikacji. Jak wynika z ww. raportu, tworzenie KRK w państwach europejskich jest coraz częściej stosowanym rozwiązaniem, jednak drodze do tworzenia tych ram kwalifikacyjnych towarzyszy wiele wyzwań. Po pierwsze KRK są głównie widziane jako instrumenty reform krajowych, których celem jest promowanie kształcenia przez całe życie, poprzez ograniczanie ilości barier pomiędzy instytucjami i podsektorami systemu edukacji. Tego typu podejście do KRK wymaga ponownego określenia relacji pomiędzy kwalifikacjami a ich poziomami, które to mogłyby w przyszłości mieć wpływ na interes i zakres obowiązków głównych udziałowców. Powołana w obrębie KRK platforma dialogu pomiędzy zainteresowanymi stronami powinna wyłonić istniejące pomiędzy nimi konflikty i tym samym wzmocnić KRK. Po drugie faworyzacja wyników rozu-

miana jest jako podstawa rozwoju KRK. Główne cele i założenia KRK określone w skali krajowej (i obejmujące przejrzystość, lepszy dostęp do edukacji i jej poprawę, wzmocnione więzi pomiędzy sektorem edukacyjnym a zawodowym, platformę porozumienia i współpracy) zależą w znacznej mierze od systematycznego definiowania kwalifikacji i ich poziomów w aspekcie osiągnięć. Po trzecie istnieje wiele przykładów przyznawania kwalifikacji poza granicami formalnie przyjętych systemów, m.in. przez przedsiębiorstwa, sektory, związki zawodowe czy inne organizacje zawodowe. Nasuwa się pytanie, czy KRK mogą być stosowane w odniesieniu do tych nietradycyjnych form kwalifikacji zawodowych i co będzie to oznaczało w aspekcie podstawowych wymogów przejrzystości, wzajemnego zaufania i zapewnienia jakości.

Sposób, w jaki adresowane są powyższe wyzwania, odegra kluczową rolę w przyszłym sukcesie KRK. Polska znajduje się więc obecnie na rozdrożu i musi podjąć odpowiednie decyzje i kroki, by temu sukcesowi nie zagrozić. Podjęcie strategicznych kroków w ramach projektu APL-Bud jest więc równie ważną i delikatną kwestią.

Problem ERK stał się bardzo ważną kwestią dla wielu krajów europejskich, które widzą potencjał w stworzeniu jednolitych ram kwalifikacyjnych. Po międzynarodowej konferencji zorganizowanej przez Europejską Fundację ds. Szkoleń, zaplanowano podjęcie współpracy pomiędzy wszystkimi krajami reprezentującymi Komisję Europejską i Cedefop (ponad 70 krajów w styczniu 2009). Celem tego międzynarodowego dialogu będzie sprawdzenie czy podejście i założenia ERK mogą być bazą szerszego międzynarodowego porównania kwalifikacji.

Państwa członkowskie i Komisja Europejska obecnie opracowują innowacyjny system w zakresie mobilności zawodowej, objętej również projektem APL-Bud, którego celem jest uznanie wyników procesów uczenia się. System punktów edukacyjnych w ramach kształcenia zawodowego ECVET jest kluczowym rozwiązaniem, które może być użyte celem wyjaśnienia zjawiska międzynarodowej mobilności akademickiej i zawodowej. Uznanie kwalifikacji zdobytych w tym procesie jest jednym z priorytetów europejskiej polityki dotyczącej sektora edukacji i jest to działanie, które podjęte winno zostać w projekcie APL-Bud. Rozwój systemu ECVET rozpoczął się w 2002 po procesie kopenhaskim. Niedawno wydano rekomendacje Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym z dnia 18 czerwca 2009 r. ECVET jest instrumentem stosowanym w odniesieniu do przejrzystości i uznania kwalifikacji zawodowych i celem stworzenia identycznych możliwości zawodowych wszystkim pracownikom w Europie. Istnieje wiele narzędzi, dzięki którym możliwe jest osiągnięcie tych samych celów, a mianowicie: System transferu i akumulacji punktów w szkolnictwie wyższym (ECTS), Europass, ERK i Karta Mobilności Kwalifikacji Europejskich.

Przejrzystość i uznanie kompetencji i kwalifikacji odgrywa istotną rolę w sektorze zawodowym, w kształceniu oraz w obrębie kwalifikacji zawodo-

wych. Komisja Europejska promuje teorię, że tylko odpowiednio uznany certyfikat może stymulować międzynarodową mobilność akademicką i zawodową i odpowiadać zapotrzebowaniu europejskiego rynku pracy. Jeżeli umiejętności i kompetencje są udokumentowane odpowiednimi certyfikatami i przejrzyste, stanowią one paszport do mobilności zawodowej w obrębie Unii Europejskiej.

Celem systemu ECVET jest zwiększenie skali porównywalności pomiędzy różnymi systemami edukacji zawodowej i kwalifikacji. System ten, który winien być wdrożony (w trybie dowolnym) przez kraje członkowskie do roku 2012, pomoże w jednolitej interpretacji różnych kwalifikacji zawodowych poprzez zastosowanie systemu punktacji. Skupmy się na tym, w jaki sposób system ECVET może sprostać rosnącym wymaganiom mobilności zawodowej: według dokumentacji europejskiej, mobilność międzynarodowa ma na drodze cztery podstawowe przeszkody, do których należą: a) obciążenia prawno-administracyjne, b) czynniki społeczne i kulturowe, c) brak jednolitej europejskiej perspektywy ścieżki rozwoju zawodowego, d) przeszkody na drodze mobilności międzysektorowej.

Zaprezentowane punkty, które szerzej opisane zostały w Agencji ds. mobilności z 2001 roku zatytułowanej „Strategia mobilności w europejskim obszarze badawczym” COM(2001)331, zawiera szczegółowe informacje dotyczące wzrostu bezrobocia wśród osób w wieku produkcyjnym na terenie całej Europy.

Ostatnie badania potwierdzają, że młodzi ludzie nadal mieszkający z rodzicami pozostają bez zatrudnienia przez znacznie dłuższy czas niż ci, którzy wcześniej się usamodzielnili (G. Martin, „Portret rynku pracy ludzi młodych w 13 wybranych krajach w latach 1980–2007” w czasopiśmie *Monthly Labour Review*, lipiec 2009). System ECVET mógłby wspomóc młodych ludzi w znalezieniu zatrudnienia, zdobyciu wykształcenia i stworzeniu ścieżki rozwoju zawodowego poprzez promowanie przejrzystości i uznania osiągnięć formalnego, incydentalnego i nieformalnego kształcenia. ECVET tworzy również system współpracy pomiędzy użytkownikami – robotnikami skupiający się na promocji jakości i atrakcyjności systemu szkolenia i edukacji zawodowej.

Główną zaletą dla wszystkich objętych systemem ECVET jest możliwość transferu wiedzy z krajowego systemu kwalifikacji do systemu kwalifikacji obowiązującego w innym kraju i priorytetyzacja indywidualnego kształcenia jak i edukacji zawodowej. Mobilność nie oznacza jedynie migracji do innego kraju, ale również obejmuje swym zakresem kwestię możliwości międzynarodowego transferu umiejętności i wiedzy. W tym aspekcie konieczne jest zatem stymulowanie tworzenia systemu uznania kwalifikacji oraz mechanizmów oceny i uznania umiejętności, który oparty byłby na dialogu pomiędzy rządami, instytucjami społecznymi, jak i placówkami edukacyjnymi. Rozwój efektywnej współpracy pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi instytucjami pomógłby w zbudowaniu wzajemnego zaufania i ułatwiłby wdrożenie systemu ECVET w Europie. Przewodzenie dialogu społecznego pomiędzy wszystkimi aktorami VET i kompetentnymi instytucjami jest głównym instrumentem oceny, uznania i transferu

kwalifikacji oraz rozpoznania jednostek edukacyjnych i przyznania punktów za osiągnięcia.

Dążenie do wprowadzenia zasad międzynarodowej porównywalności i krajowych reform leży w obrębie zainteresowania ECVET i ERK na poziomie krajowym. Nie tylko powoduje to wzrost przejrzystości i elastyczności kwalifikacji, ale również daje szansę zaadaptowania krajowego systemu edukacyjnego do reform zachodzących na terenie całej Europy. Biorąc pod uwagę znaczenie tych zróżnicowanych czynników, trudno dojść do spójnej konkluzji. Z jednej strony rozwój ERK odbywa się w niejednolity wieloetapowy sposób, co może budzić zastanowienie i kwestionować osiągnięcia wspólnej europejskiej sfery kwalifikacji VET. Częściowo może wynikać to z obecnie prowadzonej przez wiele krajów polityki europeizacji. Innymi słowy, polityki rządowe państw zawsze są odbiciem społecznych, politycznych, instytucjonalnych i kulturowych zmian zachodzących w kraju, co w konsekwencji wpływa na sposób, w jaki polityki europejskie są wdrażane na poziomie krajowym.

Z drugiej strony ERK i ECVET jak dotąd udowodniły, że kraje UE są bliższe realizacji europejskich wytycznych w obrębie edukacji zawodowej. Zarówno kraje członkowskie jak i pozostałe kraje niewchodzące w skład UE wprowadzają reformy mające przybliżyć je do systemu ECVET. Wpływ ten ma znaczenie szczególnie wtedy, gdy założymy, że ten proces w nieodwracalny sposób zmienia wewnętrzną politykę państwa i priorytetyzuje jej aspekt proeuropejski. Tak więc okazuje się, że wspólne zaufanie i porozumienie pomiędzy krajami doprowadziły do prawdziwie jednolitego Europejskiego podejścia do problemu edukacji i kształcenia.

Poprzez koncentrowanie się na umiejętnościach nie interesujemy się tym, w jaki sposób, gdzie, kiedy i jaką drogą uczniowie osiągnęli swoje kwalifikacje. To z kolei wymaga wyrównania wartości pomiędzy wszystkimi poziomami kwalifikacji i prowadzi do zacieśnienia opartych na integracji więzi pomiędzy kwalifikacjami a szkolnictwem wyższym, jak i edukacją i rynkiem pracy. W rezultacie wszystkie formy kształcenia (formalne, nieformalne i incydentalne) ulegają procesowi reorganizacji, który ułatwia dostęp do szkolnictwa, elastyczność procesu kształcenia i jego postęp zarówno w aspekcie krajowym, jak i wspólnotowym. Fundamentalnym dokumentem poruszającym to zagadnienie jest swego rodzaju podręcznik zatytułowany „Europejskie wytyczne dotyczące uznania nieformalnego i incydentalnego kształcenia” wydany w 2009 r. przez Cedefop. Zawarte w tej publikacji wytyczne muszą być brane pod uwagę w procesie realizacji projektu APL-Bud oraz w instytucji na jego mocy powołanej.

W tym kontekście istotne jest wyodrębnienie i zrozumienie wyzwań, możliwości oraz powiązań istotnych dla realizacji projektu w kontekście systemu VET.

Podsumowując, istnieje kilka istotnych punktów, które muszą zostać wzięte pod uwagę w procesie powołania w ramach projektu APL-Bud specjalnej instytucji ds. oceny i przyznania kwalifikacji oraz w procesie określania kryteriów certyfikacji i łączenia kształcenia z rynkiem pracy w taki sam sposób, jak

w innych krajach europejskich. Celem zapewnienia długotrwałego sukcesu projektu APL-Bud konieczne jest zaangażowanie wszystkich związanych z jego realizacją partnerów społecznych, polityków, instytucji VET i obywateli.

Punkty te to: a) silne powiązanie z ERK, b) silne powiązanie z wytycznymi europejskimi, c) silne powiązanie z ECVET, które gwarantuje niezależność „nowej” instytucji i oceny, d) promocja wartości dodanej dla ludzi, którzy chcą ocenić i potwierdzić certyfikatem posiadane przez nich kompetencje.

**Elżbieta Strojna**

Naczelnik Wydziału Edukacji Ustawicznej  
Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

## **Projekt APL-Bud „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” z punktu widzenia promocji zatrudnienia i zapobiegania skutkom bezrobocia**

Idea uczenia się przez całe życie, określana skrótem LLL (ang. *lifelong learning*) kładzie nacisk na fakt, iż uczenie się ma miejsce „od kołyski do grobu”. Proces uczenia się towarzyszy nam we wszystkich fazach życia (włączając okres kariery zawodowej), a co za tym idzie nauka odbywa się w różnych formach, właściwych dla tych faz. Ostatnio coraz częściej akcentuje się ten ostatni aspekt LLL, a mianowicie – szerokie podejście do uczenia się, określane skrótem LWL (ang. *lifewide learning*). Polega ono na docenianiu różnych form uczenia się, nie tylko formalnego<sup>1</sup>. Uznaje się, że człowiek uczy się w różnych okolicznościach, a kompetencje zawodowe, nawet te, które warunkują uzyskanie tytułu zawodowego, można uzyskać także na drodze doświadczenia, nie tylko w murach szkolnych. Ocenia się, że najlepsze efekty przynosi łączenie potencjałów różnych form uczenia się.

Można powiedzieć, że w Polsce idea LLL znajduje przychylny grunt i jest wdrażana z dużą determinacją, a idea LWL powoli toruje sobie drogę (poprawa wskaźników dotyczy głównie kształcenia formalnego). O reformie edukacji, z ważnym dopiskiem „dla rynku pracy”, nie tylko się mówi i pisze, np. w dokumentach programowych rządu, ale także prowadzone są liczne prace projekto-

---

<sup>1</sup> Por. Założenia do dokumentu strategicznego „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, projekt z dn. 6.07.2010, przyjęty przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji.

wo-badawcze, przygotowywane są i testowane nowe rozwiązania w tym obszarze, w dużej mierze dzięki zasilaniu środkami Europejskich Funduszy Strukturalnych, głównie Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wśród tych licznych inicjatyw na szczególnie wysoką ocenę zasługuje projekt APL-Bud „Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce”. Jest on przykładem jednej z nielicznych prób praktycznego usunięcia słabego punktu w polskim systemie edukacji dorosłych – braku możliwości formalnego potwierdzenia wiedzy i umiejętności zawodowych uzyskanych poza szkołą. Co bardzo ważne, projekt ten w sposób wzorcowy angażuje wielu interesariuszy, zainteresowanych wypracowaniem i wdrożeniem rozwiązania systemowego, tj. partnerów ze szczebla rządowego, partnerów społecznych (organizacje związkowe i branżowe) oraz instytucje szkoleniowe i certyfikujące jakość usług. Pozostaje zatem nadzieja, iż procedury wypracowane w projekcie o charakterze pilotażowym szybko doczekają się upowszechnienia w praktyce.

Z satysfakcją należy odnotować, iż pewną inspiracją, punktem wyjścia dla Autorów i Realizatorów projektu APL-Bud były efekty kilku projektów<sup>2</sup> realizowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ze środków PHARE, a następnie Europejskiego Funduszu Społecznego, poświęconych identyfikacji kompetencji wymaganych przez pracodawców przy wykonywaniu zadań zawodowych<sup>3</sup>. Wymagania pracodawców określone były w drodze badań empirycznych. Dla wybranych zawodów<sup>4</sup> (z klasyfikacji zawodów i specjalności wykonywanych na rynku pracy) ustalano, co należy wiedzieć, umieć i jakie cechy psychofizyczne posiadać, aby wykonywać zadania zawodowe na akceptowalnym poziomie jakości. Przyjęto, że standard to norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla zawodu. Punktem wyjścia była analiza stanowisk i opis zadań zawodowych, przygotowany w oparciu o wywiady w instytucjach, gdzie pracowali przedstawiciele danego zawodu. Na podstawie danych z wywiadów zespoły ekspertów ustalały zakres i poziom wymaganych przez pracodawców kompetencji. Wyróżniono 5 poziomów kompetencji – im wyższy, tym większa złożoność, samodzielność i odpowiedzialność przy wykonywaniu zadań. Były

---

<sup>2</sup> Informacje o projektach dostępne są na stronie internetowej MPiPS, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl), w zakładce Praca/ Programy: „Program Phare 2000 Krajowy system szkolenia zawodowego” oraz „Projekt SPO RZL Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Standardy wymagań kompetencyjnych posłużyły do opracowania, w ramach kolejnego projektu, modułowych programów szkoleń (łącznie z materiałami dydaktycznymi i wymaganiami egzaminacyjnymi) dla kadry urzędów pracy; opis znajduje się w materiale: „Charakterystyka projektów realizowanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Sektorowego Programu operacyjnego Rozwój zasobów Ludzkich 2004–

–2006”, artykuł „Programy szkoleń modułowych w publicznych służbach zatrudnienia”.

<sup>3</sup> W projektach operowano określeniem „standard kwalifikacji”, jednak w artykule zdecydowano się na używanie terminu „kompetencje”, gdyż pojęcie „kwalifikacja”, zgodnie z ustaleniami ekspertów zajmujących się Krajowymi Ramami Kwalifikacji, obecnie rezerwuje się dla kompetencji potwierdzonej świadectwem/dyplomem.

<sup>4</sup> Wybór dokonywany był z uwzględnieniem potrzeb resortów (w tym MEN), publicznych służb zatrudnienia, organizacji pracodawców i stowarzyszeń branżowych.

to, jak dotąd, najszerzej zakrojone badania zawodoznawcze w Polsce. W ich efekcie powstały opisy standardów wymagań kompetencyjnych dla ponad 250 zawodów. Dość wspomnieć, że aby przygotować te opisy, dla każdego zawodu prowadzono badania w co najmniej 10 przedsiębiorstwach lub innych instytucjach, a przedmiotem analiz były co najmniej 4 stanowiska pracy. Badaniami objęto ok. 3,5 tys. pracodawców i prawie 14 tys. stanowisk pracy.

Dla branży budowlanej określono standardy kompetencji dla 37 zawodów, w tym dla jednego zawodu wymagającego wykształcenia wyższego i dla 9 zawodów na poziomie technikum. Pozostałe to standardy kompetencji w zawodach, w których kształcenie odbywa się w zasadniczych szkołach zawodowych, jak np.: murarz, malarz-tapeciarz, posadzkarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz, betoniarz zbrojarz, cieśla, dekarz, monter izolacji budowlanych, monter instalacji gazowych, mechanik maszyn i urządzeń drogowych. Sporą grupę stanowią także standardy wymagań ustalone dla zawodów, w których umiejętności kształcone są w systemie rzemieślniczym, pozaszkolnym lub tylko poprzez pracę, np. tynkarz, glazurnik, parkieciarz, ślusarz, spawacz, kominiarz, monter konstrukcji budowlanych, monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim, kamieniarz, brukarz, układacz nawierzchni drogowych, operator sprzętu do robót ziemnych.

Sukcesywnie opracowywane krajowe standardy kompetencji zawodowych gromadzone są w internetowej bazie danych, założonej na serwerze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i na bieżąco udostępniane zainteresowanym pod adresem internetowym: [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl).

Jak zaznaczają Realizatorzy projektu APL-Bud, wyróżnione w opisie standardu wymagań kwalifikacyjnych tzw. składowe kwalifikacji dobrze oddają zbiór kwalifikacji cząstkowych w zawodzie. Składowe kwalifikacji to zbiory wiedzy, umiejętności i cech, które są potrzebne do wykonania kilku, na ogół pokrewnych, zadań zawodowych. Jest to bazowy materiał zawodoznawczy, na którym można z powodzeniem budować standard wymagań egzaminu zawodowego – czy to będzie egzamin potwierdzający kompetencje uzyskane w wyniku realizacji programu nauki szkolnej, czy też kompetencje zdobyte w jakikolwiek inny sposób. Dla zawodów, w których nie ma kształcenia szkolnego/rzemieślniczego, standard kompetencji jest właściwie jedynym wiarygodnym materiałem źródłowym, który powinien stanowić punkt wyjścia przy projektowaniu egzaminów zawodowych, o ile mają one sprawdzać opanowanie wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy.

Co ciekawe, Realizatorzy projektu APL-Bud oceniają, że w opisach standardów znajdują się „zbyt liczne” – jak na możliwości objęcia egzaminem – zbiory zadań zawodowych oraz umiejętności. Jednocześnie podkreślają, że dzięki temu, iż są one tak szczegółowo opisane, nadają się do wykorzystania przy konstruowaniu pytań egzaminacyjnych. Szczegółowość opisu jest jednak zaletą: informacje zawodoznawcze można bowiem agregować tak, aby nadawały się do wyznaczenia ramowego zakresu i poziomu treści egzaminu. Natomiast szczegółowy obraz zadań zawodowych i umiejętności wymaganych przez pracodawców



wydaje się bardzo cenny dla ustalania tematyki kształcenia w formach kursowych i wyznaczenia zakresu egzaminów po ich zakończeniu.

Warto w tym miejscu zasygnalizować, że MPIPS podjęło prace nad uruchomieniem w 2010 roku kolejnego projektu w tym obszarze pn. „*Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*”, współfinansowanego ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W ramach tego projektu planuje się opracowanie zbioru standardów dla dalszych 300 zawodów. Zakłada się jednak, że zmieniona zostanie nieco metodologia tworzenia standardów, a opis standardu będzie bardziej przyjazny użytkownikom i uwzględni wymagania Europejskich Ram Kwalifikacji (w tym 8 poziomów kwalifikacji).

Podkreślić należy również, że koncepcję egzaminowania i procedury wypracowane w projekcie APL-Bud można wykorzystać z powodzeniem w działaniach służb zatrudnienia na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Pierwszy obszar zastosowań – to sfinansowanie ze środków Funduszu Pracy kosztów egzaminów potwierdzających wiedzę i umiejętności zawodowe uzyskane w systemie pozaszkolnym. Powiatowy urząd pracy, na wniosek osoby bezrobotnej i niektórych kategorii osób poszukujących pracy (w tym pracowników w wieku 45 lat i więcej), może sfinansować koszty egzaminów i koszty uzyskania licencji do wysokości przeciętnego wynagrodzenia<sup>5</sup>. Wydaje się, że instytucje egzaminujące (np. umocowane branżowo) mogłyby organizować egzaminy dla grup klientów urzędów pracy, według wzorca wypracowanego w projekcie APL-Bud, a także liczyć na pomoc urzędów przy rekrutowaniu osób zainteresowanych formalnym potwierdzeniem kompetencji. Należy przy tym zauważyć, że możliwe jest tu także organizowanie egzaminów, opartych na standardach kompetencji wymaganych przez pracodawców, w zawodach spoza klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Ideałem byłoby, aby każde świadectwo kwalifikacji, uzyskiwane w wyniku pozytywnego przejścia wystandaryzowanego egzaminu, znalazło swoje miejsce w systemie Krajowych Ram Kwalifikacji, a kwalifikacja wprowadzona do Krajowego Rejestru Kwalifikacji.

Wystandaryzowane egzaminy można by również zaprojektować jako etap Indywidualnego Planu Działań, który urzędy pracy przygotowują dla osób bezrobotnych, w szczególności trudnych do ulokowania na rynku pracy. Wydaje się, że takie egzaminy byłyby bardzo pożyteczne dla osób, które skończą staż u pracodawcy, a nie posiadają formalnie uznanych kwalifikacji, lub ich kwalifikacje są zdezaktualizowane. Staże przeznaczone dla młodych bezrobotnych (do 25 roku życia) mogą trwać od 3 do 12 miesięcy, dla pozostałych osób z grup defaworyzowanych – do 6 miesięcy<sup>6</sup>. Można by tak ułożyć program stażu, aby pomagał uczestnikom przygotować się do egzaminu potwierdzającego kompetencje. Do

---

<sup>5</sup> Art. 40 ust. 3a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. 2008, Nr 69, poz.415, ze zmianami); instrument ten zachęca klientów urzędów pracy do uzyskiwania świadectw, dyplomów, zaświadczeń, które potwierdzają posiadanie określonych uprawnień i/lub tytułów zawodowych, bez konieczności udziału w szkoleniach.

<sup>6</sup> Art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, op.cit.

egzaminu absolwenci przystępowaliby po zakończeniu stażu, a o sfinansowanie jego kosztów z Funduszu Pracy wnioskowaliby do urzędu pracy.

Kolejny obszar działań, gdzie można zastosować doświadczenia projektu APL-Bud, to połączenie egzaminu potwierdzającego kompetencje zawodowe z formą aktywizacji pn. przygotowanie zawodowe dorosłych. Ten instrument aktywizacji został wprowadzony w 2009 roku i jest przeznaczony dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu<sup>7</sup>. Przygotowanie zawodowe dorosłych odbywa się przede wszystkim u pracodawcy, ale program powinien także uwzględniać elementy teorii, niezbędnej do prawidłowej realizacji zadań zawodowych. Zajęcia teoretyczne nie powinny przekraczać 20% czasu realizacji programu i mogą odbywać się u pracodawcy lub w instytucji szkoleniowej. Są dwie formy przygotowania zawodowego dorosłych: krótsza, przyuczenie do pracy, trwające od 3 do 6 miesięcy oraz dłuższa, praktyczna nauka zawodu, realizowana w okresie od 12 do 18 miesięcy. Na zakończenie uczestnik ma obowiązek przystąpienia do egzaminu. Program przyuczenia do pracy dorosłych powinien być skonstruowany w szczególności z wykorzystaniem standardów kompetencji zawodowych, dostępnych w bazach danych MPiPS; może też odwoływać się do podstaw programowych kształcenia lub standardów egzaminowania w zawodzie, obejmując np. wybrane kwalifikacje cząstkowe. Egzaminy (sprawdzające) przeprowadzają komisje powołane przez instytucje szkoleniowe; mogą także organizować je kuratoria oświaty lub izby rzemieślnicze. Z kolei program dłuższej formy aktywizacji, tj. praktycznej nauki zawodu, musi uwzględniać podstawy programowe i standardy egzaminowania dla zawodów szkolnych lub rzemieślniczych, a egzaminy na tytuły zawodowe lub czeladnicze/mistrzowskie przeprowadzają komisje powołane przez kuratora oświaty lub izby rzemieślnicze.

Doświadczenia projektu APL-Bud można by przede wszystkim wykorzystać do przygotowania programu i egzaminu dla krótszej formy – przyuczenia do zawodu dorosłych, analogicznie jak w przypadku stażu. Program aktywizacji można by „przykroić” do potrzeb bezrobotnego, aby miał on okazję zaktualizować swoją wiedzę i umiejętności, ew. uzupełnić luki. Ważne jest, że egzamin jest integralną częścią tej formy aktywizacji, a koszty jego przeprowadzenia w instytucji szkoleniowej są pokrywane z Funduszu Pracy.

W przypadku praktycznej nauki zawodu egzaminy potwierdzające kompetencje nieformalne można by wykorzystać do indywidualizowania przebiegu kształcenia. Na program praktycznej nauki zawodu należałoby wówczas spojrzeć tak, jak na każdy program kształcenia opartego o moduły umiejętności zawodowych. Jeśli uczestnik uważa, że ma opanowane niektóre kwalifikacje cząstkowe dla zawodu, mógłby je potwierdzić, zdając egzamin bez konieczności terminowania u pracodawcy w tym zakresie. Wówczas program nauki można by skrócić bez uszczerbku dla jakości dyplomu wręczanego absolwentowi.

---

<sup>7</sup> Art. 53a-m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, op.cit.

Podane wyżej przykłady wykorzystania doświadczeń projektu APL-Bud w realizacji aktywnych programów rynku pracy wymagają od urzędów pracy zindywidualizowanego podejścia do bezrobotnych oraz działań wykraczających poza rutynę, podejmowanych we współpracy z pracodawcami, stowarzyszeniami branżowymi i instytucjami szkoleniowymi/organizatorami egzaminów. Pozostaje mieć nadzieję, że uda się taką współpracę zorganizować, choćby w formie kolejnych projektów pilotażowych.

# Projekt APL-Bud „Uznawanie kwalifikacji pracowników sektora budownictwa w Polsce” z punktu widzenia polskiej edukacji

Globalizacja, dynamiczny postęp techniczny i technologiczny, rozwój gospodarki, zmiany organizacji pracy, pogłębianie się konkurencyjności oraz wysokie bezrobocie wpływają na konieczność dostosowania umiejętności zawodowych pracowników do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy.

Współczesny pracodawca poszukuje aktywnych i mobilnych na rynku pracy pracowników, zdolnych do szybkiego przekwalifikowania się, a także gotowych do kształcenia ustawicznego. Z tego względu uzasadnione jest wspieranie idei uczenia się przez całe życie (*life long learning – LLL*), zgodnie z którą do kwalifikacji zawodowych i umiejętności na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami, poprzez uczenie się w trybie formalnym (szkolnym), pozaszkolnym (doksztalcanie, doskonalenie i szkolenie) oraz nieformalnym (samokształcenie oraz doświadczenie nabyte w pracy).

Konieczność wprowadzenia organizacyjnych i merytorycznych zmian w systemie kształcenia zawodowego w Polsce wynika nie tylko z potrzeb polskiej gospodarki i rynku pracy, ale również z naszych zobowiązań wobec Unii Europejskiej jako państwa członkowskiego. Zobowiązania te szczególnie odnoszą się do odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz powiązanych z nią inicjatyw i dokumentów, takich jak: *Strategia uczenia się przez całe życie*, Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji, Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym – ECVET, Europejskie Ramy Odniesienia na Rzecz Zapewniania Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym –

EQARF, suplement – EUROPASS oraz walidacja pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.

W edukacji zawodowej w Polsce dominuje kształcenie formalne, które odbywa się zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, a proces kształcenia zawodowego realizowany jest w oparciu o programy nauczania, które opracowywane są na bazie obowiązujących podstaw programowych kształcenia w zawodzie. Absolwenci różnych typów szkół zawodowych: zasadniczych szkół zawodowych, techników, techników uzupełniających i szkół policealnych, którzy nabyli określone umiejętności w procesie kształcenia formalnego, mogą je potwierdzić przystępując do egzaminu zewnętrznego. Na egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe przeprowadzanych przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne ocenia się poziom opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu. Egzaminy odbywają się w tym samym czasie, a wszyscy zdający w całej Polsce rozwiązują te same zadania. Do każdego zawodu ujętego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego opracowane zostały informatory oraz standardy wymagań egzaminacyjnych.

Dynamika zmian w nauce i gospodarce oraz zmiany w organizacji procesu pracy niosą za sobą konieczność aktualizacji treści kształcenia i metod pracy. Ważnym więc zadaniem edukacji szkolnej jest dostosowanie procesu kształcenia do tych zmian oraz oczekiwań rynku pracy, a także stałe monitorowanie efektów kształcenia.

Ministerstwo Edukacji Narodowej planuje wprowadzić wiele zmian w obszarze kształcenia zawodowego, mających na celu dostosowanie kształcenia zawodowego w Polsce do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy. Najważniejsze z nich to:

- otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie,
- budowa przejrzystego systemu kwalifikacji zawodowych,
- zapewnianie możliwości potwierdzania kwalifikacji zawodowych nabytych w drodze kształcenia formalnego i nieformalnego uczenia się,
- ułatwienie mobilności edukacyjnej i zawodowej uczniów i absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe,
- podniesienie jakości kształcenia zawodowego,
- stworzenie elastycznego systemu egzaminów zawodowych.

Zamierzenia te mogą być osiągnięte m.in. poprzez realizację wielu projektów systemowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, dzięki którym będzie można przygotować zmiany pod kątem potrzeb uczących się i nauczycieli kształcenia zawodowego, a także dotyczące treści kształcenia, procesu nauczania-uczenia się oraz procesu egzaminowania i potwierdzania osiągnięć edukacyjnych. Ministerstwo Edukacji Narodowej powierzyło KOWE-ZiU realizację czterech projektów systemowych dotyczących kształcenia zawodowego:

**I. „Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”** – głównym celem projektu jest poprawa jakości kształcenia zawodowego poprzez modernizację i weryfikację podstaw programowych kształcenia w zawodach pod kątem ich dostosowania do wymogów gospodarki opartej na wiedzy oraz zgodnie z planowanymi zmianami programowymi i organizacyjnymi w kształceniu zawodowym.

**II. „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”**, którego celem jest wypracowanie systemu wsparcia dla szkół zawodowych, kadry dydaktycznej, JST, organów nadzorujących przygotowujących się do powszechnego wdrażania programów modułowych, zgodnie z nowymi kierunkami zmian w kształceniu zawodowym.

**III. „Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej”**. Celem projektu jest zbudowanie spójnego, drożnego oraz dostosowanego do aktualnych potrzeb systemu poradnictwa zawodowego oraz upowszechnienie dostępu do rzetelnej informacji edukacyjno-zawodowej uczniom, rodzicom, nauczycielom i doradcom zawodowym poprzez utworzenie Internetowego Systemu Informacji Edukacyjno-Zawodowej.

**IV. „Model systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie”**. Celem realizacji projektu jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania kształcenia na odległość poprzez opracowanie modelu rozwiązania systemowego.

Należy również wspomnieć o projekcie **„Przygotowanie innowacyjnych programów nauczania do kształcenia zawodowego”**, który był realizowany w latach 2005–2008 w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich. Głównym celem projektu było opracowanie innowacyjnych programów nauczania o strukturze modułowej do 131 zawodów oraz 3438 pakietów edukacyjnych do jednostek modułowych wyodrębnionych w modułowych programach nauczania, a także ich promocja i dystrybucja. Rezultaty tego projektu są wykorzystane w kształceniu zawodowym młodzieży i dorosłych, wszędzie tam, gdzie istnieje potrzeba indywidualizacji kształcenia, wyboru i różnicowania treści kształcenia, gdzie niezbędna jest elastyczność i szybka, efektywna możliwość rekwalifikacji lub zmiany zawodu.

W ostatnich latach obserwuje się duże zainteresowanie osób, ubiegających się o potwierdzenie kwalifikacji zawodowych nabytych w wyniku nieformalnej edukacji, a także pracodawców, dla których certyfikat kandydata ubiegającego się o pracę stanowi dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe niezbędne do wykonywania określonych zadań zawodowych. Biorąc pod uwagę te oczekiwania, konieczne wydaje się stworzenie odpowiedniego systemu na szczeblu regionalnym i krajowym, który umożliwiłby **uznawanie i potwierdzanie kompetencji zawodowych** nabytych w wyniku samokształcenia oraz poprzez doświadczenie w pracy. Oficjalne potwierdzenie posiadanych kwalifikacji motywuje pracownika do samokształcenia i aktywności zawodowej oraz daje większą szansę na zatrudnienie lub awans zawodowy.

Realizacja projektu APL-Bud „*Uznawanie kompetencji pracowników sektora budownictwa w Polsce*” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej stwarza możliwość uznania i potwierdzenia pracownikom branży budowlanej kompetencji zawodowych nabytych w wyniku edukacji nieformalnej oraz doświadczenia w pracy.

Cele projektu realizowanego w ramach programu Leonardo da Vinci są całkowicie zbieżne z założeniami narodowego Priorytetu1: Uznawanie kompetencji i kwalifikacji polskich pracowników na europejskim rynku pracy. Realizacja projektu umożliwi rozpoznanie sytuacji na polskim rynku pracy oraz ułatwi znalezienie odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób wykorzystać przyjmowane wspólnych poziomów odniesienia do kwalifikacji zawodowych, zasad certyfikacji, systemu punktów kredytowych, aby wzmocnić przejrzystość, porównywalność oraz transfer kwalifikacji i kompetencji zawodowych pomiędzy Polską a europejskimi systemami i poziomami kształcenia.

W realizacji projektu biorą udział partnerzy polscy: Związek Zawodowy Budowlani, Edukacja i Praca, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej oraz partnerzy zagraniczni: Cam-Prof. (Wielka Brytania), BAQ Research Institute on Employment Labour Qualifications (Niemcy), ECAP Consulenze (Włochy), Vocational House of Builders (Rumunia), Point (Turcja), IFCOS (Wielka Brytania), Kelles Consulting (Belgia). Współpraca z partnerami zagranicznymi daje możliwość skorzystania z najlepszych doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie walidacji kompetencji zawodowych na etapie projektowania systemu, organizacji i przeprowadzania egzaminów oraz certyfikacji kwalifikacji.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń instytucji zaangażowanych w realizację projektu, konsultacji z pracodawcami, szczegółowej analizy dokumentacji programowej obowiązującej w polskim systemie edukacji formalnej opracowana została metodologia potwierdzania kwalifikacji zawodowych oraz wyodrębnione zostały kwalifikacje cząstkowe w zawodach budowlanych: monter instalacji i urządzeń sanitarnych, murarz, dekarz. Opracowane również zostały na egzamin teoretyczny – testy dydaktyczne wielokrotnego wyboru dotyczące przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, obowiązujących podczas wykonywania prac budowlanych oraz testy dydaktyczne z zakresu ośmiu kwalifikacji wyodrębnionych w ww. zawodach, natomiast na egzamin praktyczny zadania typu „próba pracy” z zakresu poszczególnych kwalifikacji zawodowych.

Podczas przygotowywania dokumentacji oraz przeprowadzenia procesu egzaminowania skorzystano z bogatych doświadczeń w tym zakresie Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, instytucji zajmujących się certyfikacją nabytych umiejętności oraz doświadczeń innych państw Unii Europejskiej, które uporały się z problemem walidacji kompetencji lub są w trakcie wdrażania określonych rozwiązań systemowych.

Na potrzeby projektu opracowana została również **procedura potwierdzenia kompetencji zawodowych nabytych w wyniku edukacji nieformalnej oraz doświadczenia w pracy**. Opracowano także szereg dokumentów związa-

nych z naborem kandydatów, organizacją i przeprowadzeniem egzaminów pilotażowych oraz wydawaniem certyfikatów, z którymi będą Państwo mogli zapoznać się w dalszej części publikacji. Wszyscy zainteresowani potwierdzaniem kwalifikacji zawodowych mogli skorzystać z informatora dotyczącego zasad potwierdzania kompetencji zawodowych przez pracowników sektora budownictwa oraz z modułowych programów nauczania i pakietów edukacyjnych zamieszczonych na stronie internetowej KOWEziU.

Mamy nadzieję, że doświadczenia nabyte podczas realizacji projektów systemowych, projektów regionalnych oraz projektu APL-Bud będą stanowiły podstawę do opracowania modelu systemu potwierdzania kompetencji zawodowych w Polsce, a wdrożenie systemu wpłynie na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, wzrost wydajności pracy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników sektora budowlanego. Liczymy na to, że polski system potwierdzania kompetencji zawodowych będzie zgodny z oczekiwaniami Unii Europejskiej, a kwalifikacje polskich pracowników będą również uznawane w całej Europie. Z oferty takiej mogliby również skorzystać pracownicy z innych państw, którzy chcieliby potwierdzić nabyte kompetencje zawodowe w Polsce i być zatrudniani na podobnych zasadach i warunkach, jak polscy pracownicy. Będzie to również szansa na zwiększenie dopływu wykwalifikowanych pracowników do Polski.



## Znaczenie projektu APL-Bud dla partnerów społecznych w polskim budownictwie

Polski system potwierdzania kwalifikacji zawodowych ma istotną lukę. Nie daje dotychczas możliwości formalnego potwierdzenia umiejętności i doświadczenia zawodowego nabytych w trakcie długoletniej nieraz pracy. Nie umożliwia jednocześnie elastycznego i szybkiego potwierdzenia dodatkowych kwalifikacji nabytych przez pracownika niezależnie od posiadanego wykształcenia zawodowego. Istnieją oczywiście możliwości odbycia kursów i szkoleń zorientowanych na uzyskanie nowych umiejętności zawodowych, ale potwierdzanie nabytych w ten sposób kwalifikacji nie wpisuje się w spójny system egzaminu zewnętrznego. Pracodawca nie mając możliwości oceny jakościowej różnych świadectw i certyfikatów nie wie tak naprawdę, czy zatrudnia pracownika przygotowanego do wykonywania zadań zawodowych, czy też nie. W efekcie mamy dużą rotację na rynku pracy a firmy zatrudniające nowych pracowników z konieczności zajmują się ich szkoleniem. Brak porównywalności różnych ścieżek edukacji zawodowej powoduje chaos na rynku edukacyjnym i na rynku pracy. Brak drożności komunikacji pomiędzy kształceniem formalnym – w szkole i pozaformalnym – w miejscu pracy i różnych formach kształcenia ustawicznego jest marnotrawstwem czasu, pieniędzy, potencjału pracowników i firm. Na te fakty zarówno pracodawcy budownictwa, jak i Związek Zawodowy „Budowlani” wielokrotnie zwracali uwagę.

Budując partnerstwo projektu APL-Bud mieliśmy pełną świadomość potrzeb naszego sektora budowlanego. Zauważyliśmy, że system kształcenia formalnego – szkolnego nie jest w stanie dzisiaj w pełni zaspokoić potrzeb firm. Niezależnie od cyklu koniunkturalnego w budownictwie właściwie zawsze brakuje wysoko wykwalifikowanych specjalistów. W okresie wysokiej koniunktury potrzeby te sięgały nawet ok. 150 tysięcy pracowników. Według ocen Związku Zawodowego „Budowlani” i Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości

w sektorze budowlanym pracuje, często „na czarno” a niemalże zawsze na stanowiskach poniżej rzeczywistych kwalifikacji, co najmniej kilkadziesiąt tysięcy osób posiadających wysokie, lecz niecertyfikowane kwalifikacje zawodowe. Stworzenie możliwości potwierdzenia tych realnie posiadanych kwalifikacji dałoby tym pracownikom szansę na poprawę swego statusu zawodowego, na otwarcie możliwości dalszego rozwoju zawodowego i – być może – szansę na wyjście z szarej strefy gospodarki. Dla pracodawców możliwość formalnego potwierdzenia kwalifikacji osób doświadczonych i od lat obecnych na rynku budowlanym otwiera nowe źródło rekrutacji pracowników.

Bezpośrednim bodźcem do przygotowania projektu APL-Bud były nasze dyskusje z partnerami, z którymi współpracujemy od lat, przede wszystkim z CamProf z Wielkiej Brytanii. Zauważyliśmy, że wielkie ruchy migracyjne po rozszerzeniach Unii Europejskiej w 2004 i 2007 roku, mające ogromny wpływ na sytuację na rynkach pracy w budownictwie krajów „wysyłających” i „przyjmujących”, nie mają jakiegokolwiek odzwierciedlenia w zmianach formuły kształcenia zawodowego. Polskie szkoły budowlane przez kilka lat koniunktury kształciły (i nadal kształcą) specjalistów „na eksport”. Młodzi, odważni i mobilni ludzie wyjeżdżają tam, gdzie zarobki są zdecydowanie wyższe, a inne warunki pracy także są często lepsze niż w kraju. Ale też po jakimś czasie wracają. Polscy migranci uzyskują za granicą nowe, często unikalne umiejętności i nie mają możliwości ich potwierdzenia. W Polsce braki na rynku budowlanym uzupełniane są migrantami z krajów spoza UE. I ich kwalifikacji także w zasadzie nie możemy formalnie sprawdzić ani też potwierdzić.

Oczywiście wyżej opisany problem nie jest tylko problemem polskim. Wiele innych krajów zarówno „nowych”, jak i „starych” w Unii Europejskiej boryka się z podobnymi trudnościami i ograniczeniami. Część z nich jest znacznie bardziej zaawansowana w ich przezwycięzeniu i ma w tym obszarze ciekawe doświadczenia. Korzystając z tych doświadczeń przygotowaliśmy projekt transferu innowacji w ramach programu Leonardo da Vinci, bardzo życzliwie przyjęty przez Krajową Agencję LdV. Jesteśmy zorientowani na „transfer innowacji” i dobrych praktyk, ale zdajemy sobie sprawę z faktu, że realia polskiego rynku budowlanego będą wymagały wielu unikalnych rozwiązań.

W trakcie realizacji projektu, jeszcze przed przeprowadzonymi w Polsce i w innych krajach partnerskich pilotażami pojawił się nowy obszar tematyczny, którym musieliśmy się zająć. Na polskim rynku budowlanym dominują ilościowo firmy małe. W budownictwie funkcjonuje również duża grupa osób samozatrudnionych i pozornie samozatrudnionych (de facto wykonujących zadania pracownika, ale nie chronionych umową o pracę). Dla małych, kilkuosobowych firm i dla osób pracujących na własny rachunek drogą do poprawy sytuacji na rynku jest poszerzenie oferty usług. Można to zilustrować na przykładzie firmy czy pracowników specjalizujących się w remontach mieszkań. Usługa remontowa jest usługą kompleksową. Obejmuje roboty murarskie, izolacyjne, instalacyjne, różne wykończeniowe. Wymaga umiejętności murarza, glazurnika, monterów różnych instalacji, czasem dekarza, stolarza czy cieśli. Jednak pracownikom

wykonującym małe remonty nie jest potrzebne ukończenie kilku szkół zawodowych w wymiarze trzyletnim, a jedynie opanowanie kilku ważnych dodatkowych kwalifikacji. Potwierdzenie tych kwalifikacji potwierdza jednocześnie wartość i jakość oferty firmy czy pracownika. I tu jest problem.

Tak jak wspomniano na wstępie, w Polsce istnieje wiele szkoleń i kursów prowadzonych przez różne podmioty i na różnych poziomach. Podwójny system rejestracji instytucji szkoleniowych (w systemie kuratoriów oświaty i w RIS – w urzędach pracy) nie jest sam w sobie czymś złym. Problem pojawia się wtedy, gdy kształcenie formalne (szkolne) i kształcenie dla rynku pracy (pozaformalne) nie są organizowane w oparciu o porównywalne kryteria, a świadectwa czy też certyfikaty potwierdzające nabycie kwalifikacji zawodowych uzyskiwane w obydwu ścieżkach kształcenia nie dają się porównać. Jednocześnie w polskim budownictwie, podobnie jak w wielu innych sektorach, nie jest możliwe na razie wewnętrzne, sektorowe potwierdzanie bądź uznawanie nabytych kwalifikacji – tak jak to dzieje się w niektórych krajach europejskich. Partnerzy społeczni, w tym partnerzy projektu APL-Bud, pracują już nad takim rozwiązaniem i będzie to być może pierwszy w kraju przykład struktury parytetarnej opartej na wewnątrzsektorowym porozumieniu partnerów społecznych. Rezultaty projektu APL-Bud dają dobrą podstawę do budowy takiego wielostronnego porozumienia. Istnieje wola współpracy partnerów społecznych, ale to nie wystarczy. Obowiązujące w naszym kraju przepisy prawne nie stworzyły dotychczas przestrzeni, w której mogłyby funkcjonować skutecznie instytucje parytetarne tworzone przez partnerów społecznych, mające realny wpływ na regulacje dotyczące różnych sfer rynku pracy. Nie można dziś utworzyć w naszym kraju takich funduszy parytetarnych, jakie z powodzeniem działają w większości krajów „starej” EU w obszarach ubezpieczeń społecznych, edukacji zawodowej, bezpieczeństwa pracy czy edukacji zawodowej. Stąd też konieczne jest zaangażowanie administracji rządowej w odpowiednie zmiany prawa. Partnerzy projektu bezpośrednio konsultują swe działania i współpracują z kluczowymi resortami: infrastrukturą, edukacją, pracą i Państwową Inspekcją Pracy.

W opinii partnerów społecznych działających w budownictwie efektywne mogą być tylko takie porozumienia i instytucje parytetarne, w których działaniu uczestniczy strona rządowa. Na obecnym etapie rozwoju instytucji dialogu społecznego porozumienia zawierane wyłącznie w układzie dwustronnym mają niewielki wpływ na realia rynku pracy.

Jednym z planowanych rezultatów projektu APL-Bud jest plan struktury i zakresu działania instytucji umożliwiającej potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w budownictwie, nabytych w drodze pozaformalnej, w tym bezpośrednio w procesie pracy. Partnerzy APL-Bud mają nadzieję, że plan ten będzie podstawą do dalszych działań – już poza ramami projektu.

Związek Zawodowy „Budowlani” i Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości mają pełną świadomość trudności związanych z wprowadzaniem nowych rozwiązań i uczestniczą bezpośrednio w pracach nad reformą edukacji zawodowej. Dodatkowym, istotnym walorem partnerstwa APL-Bud jest udział

w nim KOWEziU – jednostki podległej ministrowi edukacji, wiodącej dla prac nad najważniejszymi zmianami w strukturze kształcenia zawodowego w Polsce. Zdaniem partnerów warunkiem powodzenia projektu i przyszłego wykorzystania jego rezultatów jest zapewnienie spójności planowanych działań z kierunkami zmian wprowadzanych w systemie edukacji szkolnej. Niewątpliwym sukcesem reformy systemu edukacji w Polsce jest wprowadzenie zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Naszym zdaniem w pracach nad potwierdzaniem tych kwalifikacji w systemie pozaformalnym trzeba zapewnić spójność kryteriów wymagań egzaminacyjnych z tym egzaminem kończącym proces edukacji formalnej. Tylko wtedy będzie można mówić o spójności całego systemu i docelowym zapewnieniu uznawalności certyfikatów uzyskiwanych w różnych ścieżkach edukacyjnych.

Jako partnerzy społeczni mamy również świadomość poruszania się na terytorium wykraczającym poza granice Polski. Stąd spore zainteresowanie projektem APL-Bud za granicą. W Europie trwają prace nad ramami kwalifikacji na szczeblach krajowych opartymi o kryteria EQF. Niektóre z krajów europejskich zakończyły już te prace, niektóre – takie jak Polska – mają jeszcze wiele do zrobienia. Trwają również prace nad budową sektorowych ram kwalifikacji. Dla sektora budowlanego, niezwykle mobilnego i w dużej mierze opierającego funkcjonowanie rynku pracy na pracownikach migrujących jest to kluczowa sprawa. Rezultaty APL-Bud nie są więc zorientowane wyłącznie na polski rynek wewnętrzny, ale także dzięki naszym partnerom zagranicznym na rozwiązania o wymiarze europejskim, zgodne z zaleceniami Europejskich Ram Kwalifikacji. Do europejskiej uznawalności kwalifikacji zawodowych w budownictwie prowadzi daleka droga. Ale już teraz należy tworzyć rozwiązania krajowe, które będą skracały tę drogę, a przynajmniej będą spójne z kierunkiem prac w innych krajach. Tak właśnie jest w projekcie APL-Bud. Nie popadamy w „hurraoptymizm”. Jesteśmy świadomi faktu, że przez kilkanaście minionych lat, wypełnionych głównie dyskusjami, niewiele udało zrobić się w Europie dla budowy spójnego systemu wzajemnego uznawania kwalifikacji. Ale tym razem chyba jesteśmy na właściwej ścieżce.

Projekt APL-Bud dał nam możliwość przetestowania bardzo ciekawych i nowatorskich w naszych warunkach rozwiązań umożliwiających potwierdzanie kwalifikacji nabywanych w procesie pracy w budownictwie. Pilotaż projektu był dużym sukcesem, a jego efekty dają podstawę do dalszej pracy. Bardzo solidną podstawę. Jesteśmy zdecydowani kontynuować naszą współpracę po zakończeniu projektu APL-Bud i liczymy również na dalsze współdziałanie partnerów, którzy wspierali nas w tym projekcie.

# Wnioski i rekomendacje

Osiągnięcia projektu dowodzą po raz kolejny, że wspólnym mianownikiem dla obszarów edukacji i rynku pracy są efekty uczenia się (*learning outcomes*). Dla pracodawcy jest w istocie mniej ważne, w jaki sposób pracownik uzyskał pożądane kwalifikacje zawodowe.

Strategia UE do 2020 roku w obszarze edukacji a także rynku pracy zwraca w szczególności uwagę na:

- modernizację systemów edukacyjnych, w tym podniesienie ich efektywności użytkowej w odniesieniu do rynku pracy,
- zdynamizowanie rozwoju wiedzy i umiejętności populacji w wieku produkcyjnym.

Strategia zakłada również działania związane z powstawaniem nowych umiejętności i zadań zawodowych. Właśnie te problemy mogą być rozwiązywane poprzez wdrożenie metodologii potwierdzania kwalifikacji wypracowanej i zastosowanej w projekcie APL-Bud w egzaminie pilotażowym przeprowadzonym w Polsce. Egzamin pilotażowy w Polsce przeprowadzony został zgodnie z procedurą i wymaganiami normy PN-EN ISO/ICE 17024:2004 „Oceny zgodności. Ogólne wymagania dotyczące jednostek certyfikujących osoby”. W odróżnieniu od stosowanych już systemów zarządzania jakością procesu edukacji pomysł zastosowania normy ISO 17024 obejmuje tylko i wyłącznie egzamin. Instytucja odpowiedzialna za egzamin jest instytucją niezależną od szkół i instytucji szkoleniowych, tak więc egzamin ma charakter egzaminu zewnętrznego.

Partnerzy projektu APL-Bud rekomendują upowszechnienie tej normy w odniesieniu do uznawania kwalifikacji zawodowych nabywanych w procesie edukacji incydentalnej i nieformalnej.

Istotną wartością uzyskaną w projekcie APL-Bud jest również podział zawodów na kwalifikacje cząstkowe, co ułatwi uzyskiwanie nowych kwalifikacji, w tym uzyskiwanie kwalifikacji przez osoby bezrobotne lub nieposiadające kwalifikacji, a także zwiększy możliwości mobilności na rynku pracy. Partnerzy projektu wnioskują o podział zawodów na kwalifikacje cząstkowe we wszystkich ścieżkach edukacyjnych.

Dla wykorzystania doświadczeń uzyskanych w projekcie APL-Bud niezbędne jest dostosowanie przepisów dotyczących rynku pracy, tak aby umożliwiły stosowanie normy ISO 17024. Należy również zadbać o promocję wypracowanej metodologii potwierdzania kwalifikacji w środowisku pracobiorców, pracodawców, izb i stowarzyszeń zawodowych oraz wśród międzynarodowych gremiów, w tym partnerów społecznych europejskiego środowiska budowlanych.

Partnerzy projektu uważają, że system potwierdzania kwalifikacji zawodowych może być obszarem porozumienia w ramach rozwiązań korzystających

z doświadczeń europejskich funduszy parytetarnych. Tym samym problem ten powinien być przedmiotem uzgodnień Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Proces przygotowania do egzaminów walidujących, prowadzących wprost do uzyskania certyfikatu, musi być cały czas prowadzony lub mocno wspomagany przez poradnictwo i doradztwo edukacyjno-zawodowe. Informacja o różnych ścieżkach potwierdzania kwalifikacji powinna znaleźć się w gimnazjum w programie przedmiotu przedsiębiorczość, jak również w programach szkół średnich.

Podczas międzynarodowej konferencji, która odbyła się w ramach projektu APL-Bud w Brukseli w dniach 29–30.09.2010, uczestnicy stwierdzili, że projekt APL-Bud jest silnie związany z Europejskimi Ramami Kwalifikacji oraz z europejskimi wytycznymi dotyczącymi uznawania kwalifikacji.

# A Brief History of APL-Bud

## 1. Origins of the Project

The APL-Bud project was developed in response to the crisis in the European construction labour market in 2008. There was a shortfall of perhaps 250,000 construction workers in Poland as a result of migration to other EU countries (with a similar situation in Romania). Western Europe was experiencing skills shortages in construction in spite of the influx of migrant workers. The project also coincided with a continuing interest in Poland in the development of occupational standards, the revision of Vocational Education and Training (VET) and qualifications and the impact of the Bologna process on higher education, the Lisbon objectives, and the Copenhagen process on VET and the European Qualifications Framework.

The project was born in a conversation on 16 January 2008 between Jakob Kus (ZZ Budowlani), Marta Jacyniuk-Lloyd (CamProf Polska) and Nigel Lloyd (CamProf and IFCOS). The next day Filippo Bignami of ECAP Consulenze (Italy) indicated his willingness to join such a project.

Some months earlier, John Konrad had begun to prepare a UK project on the Recognition of Prior Learning (RPL), and suggested that there might be a 'family' of collaborating projects taking forward the development of RPL in a variety of countries and sectors. The RPLO (Recognition of Prior Learning Outcomes) project and APL-Bud have coordinated closely throughout their projects, and Ruud Duvekot from RPLO spoke at the APL-Bud international conference.

Within a week of the first conversation, Budowlani and CamProf Polska had agreed a broad outline for the project and had begun assembling the Polish partners (KBiN, EiP and finally KOWEZiU) and the international partners. The international partners provide expertise in RPL and the perspective of countries hosting Polish migrant workers (Belgium, Germany, Italy, UK) or potentially sending their own migrants to Poland (Turkey); Romania brings experience of RPL under similar conditions to Poland (in particular the training of RPL assessors). From the beginning, one of the most significant features of APL-Bud has been its joint

sponsorship by both trades union (ZZ Budowlani) and employers association (KBiN) working together in close harmony for the good of the sector.

A partners planning meeting was held in Warsaw (3/3/08, attended by half of the final partnership), which modified the activities and budget, reduced the partnership to 11 from 7 countries, and allocated responsibilities. It even chose the project name: APL-Bud (Accreditation of Prior Learning for Polish Construction). The proposal was finalised and submitted by ZZ Budowlani on 14/3/08 as a 2 year Transfer of Innovation project under the European Commission's Lifelong Learning Programme.

Since the beginning the project's aims have been:

- To transfer European best practice and experience related to the accreditation of prior learning for construction workers in Poland.
- To promote an internationally recognised qualified workforce in the Polish construction industry.
- To improve health, safety and efficiency of the Polish construction industry.
- To improve the supply of skilled labour to the Polish construction industry.

The objectives of the project have been to develop and pilot practical mechanisms for certifying the competences:

- 1) gained by Polish construction workers through on-job experience in Poland but not formally certified,
- 2) of Polish construction workers returning after working outside Poland,
- 3) of foreign construction workers working or intending to work in Poland.

## 2. Partnership

<b><i>Within Poland:</i></b>	
1. Budowlani	<a href="http://www.zzbudowlani.pl">www.zzbudowlani.pl</a> (contractor) <i>Trade union.</i>
2. CamProf Polska	<a href="http://www.camprof.com">www.camprof.com</a> (international coordinator) <i>Consultancy.</i>
3. Education & Labour	<i>Consultancy.</i>
4. KBiN (Confederation of Building and Real Estate)	<a href="http://www.kbin.org">www.kbin.org</a> <i>Employer association.</i>
5. KOWEZiU	<a href="http://www.koweziu.edu.pl">www.koweziu.edu.pl</a> <i>Government research institute.</i>
<b><i>Outside Poland</i></b>	
6. Belgium: Kellens Consulting	<a href="http://www.kellensconsulting.be">www.kellensconsulting.be</a> <i>Consultancy.</i>
7. Germany: BAQ representing BZB and others	<a href="http://www.bzb.de/docs/ueberuns/krefeld.php">www.bzb.de/docs/ueberuns/krefeld.php</a> . <i>Consultancy.</i>
8. Italy: Ecap Consulenze	<a href="http://www.ecapconsulenze.it">www.ecapconsulenze.it</a> <i>Consultancy.</i>
9. Romania: Vocational House of Builders	<a href="http://www.cmc.org.ro">www.cmc.org.ro</a> <i>Sectoral social partner association.</i>
10. Turkey: POINT LLC	<a href="http://www.pnt-grp.com">www.pnt-grp.com</a> <i>Construction contractor and consultancy.</i>
11. UK: IFCOS (International Forum for Construction Occupational Standards)	<a href="http://www.ifcos.net">www.ifcos.net</a> <i>Special interest group.</i>



### **3. The Project Starts**

At the end of August 2008 we have learned that the proposal had been accepted, provided that the budget was cut by 1.7%. The partnership agreed to proceed but decided it had to reduce the number of meetings. The project officially began on 3/11/08 with the first partner meeting in Warsaw on 16–17/11/08. The project consists of 11 activities:

1. Project management (led by Budowlani, supported by CamProf Polska).
2. Identify existing construction industry qualifications in Poland (led by Education & Labour).
3. Review international best practice on the recognition of foreign construction competences (by each foreign partner, coordinated by Vocational House of Builders).
4. Map some foreign construction qualifications against Polish ones, identify barriers to mutual recognition and work towards mutual recognition agreements (led by Budowlani).
5. Agree the methodology for assessment and accreditation of prior learning for Polish and foreign workers (led by Education & Labour)
6. Design and run training course for APL assessors. (led by Vocational House of Builders).
7. Set up and pilot APL process for Polish and foreign workers within Poland involving self-assessment, advice & guidance, assessment centre or accelerated portfolio development, certification (led by Education & Labour, implemented by KBiN).
8. Set up and pilot a similar process for Polish and foreign workers outside Poland (led by BAQ, implemented by foreign partners).
9. Plan the establishment of a Polish National Body for the Recognition of Construction Industry Competences (led by KOWEZiU).
10. Dissemination (led by Budowlani) and Valorisation (led by IFCOS)
11. External Evaluation (by subcontractor)

A second meeting was held at the end of February 2009 at the UK's National Construction College, organised by IFCOS. Existing RPL processes in several countries were reviewed, and the components of the APL-Bud system identified.

Paul Guest was appointed to be external evaluator after an open tender process in March 2009.

The project developed its own brand to match its distinctive name. A logo was selected showing apple blossom in bud, a brochure was designed and widely distributed at conferences, and a website was set up on [www.apl-bud.eu](http://www.apl-bud.eu), initially in English and subsequently in Polish as well.

### **4. The Project Delivers**

In January 2009 the Polish Ministry of Education began a project to reform the Vocational Schools curricula. The APL-Bud partners were all involved

which enabled APL-Bud to act as a test-bed for the national reform. The Polish partners selected three exemplar occupations for the pilots: bricklayer, roofer and plumber. The Ministry of Education project chose to start their work with (amongst others) the construction occupations and electrical engineering. This means that it was possible to use the new national curricula as the basis for the Polish and foreign pilots. In practice this led to certain consequences:

- The curricula were used (which have official validity and widespread implementation and recognition) rather than occupational standards (which would be a better conceptual fit, but have not been officially adopted to the same extent).
- APL-Bud implementation depended on the development of the curricula for the three exemplar occupations by the Ministry project, which had implications for the timing of the pilots and the structure of the awards. It was not possible to wait until they had been officially approved, and in any case this would have lost the benefit of piloting them in APL-Bud.
- The APL-Bud pilots could result in official qualifications for the Polish candidates (not just 'private' APL-Bud awards).
- There was substantial interest in APL-Bud from the Ministries of Education, Labour and Infrastructure, all of which were closely involved in the Ministry project.

A third meeting was held 28-29 September 2009 in Bucharest. In order to save expenditure, the meeting was planned only for the Polish partners with the Romanian partner (CMC) and IFCOS, focusing principally on the training of RPL Assessors. Soon afterwards a full partners meeting was held in Como Italy, hosted by ECAP Consulenze. Here the details of the pilots were largely finalised. For the foreign pilots it was agreed that where an RPL system exists, it is more cost effective to use it, with the added benefits that it would explore its ease of use for Poles and other migrant workers, and would enable them to obtain the appropriate qualification in the country in which they are working.

The new Polish Vocational Schools' curricula were translated into English as they became available, and used as 'referentials', the basis for comparison with foreign qualifications. The foreign partners then compared them in detail with their own national qualifications. This 'mapping' of qualifications enabled the project to see to what extent the foreign qualifications might be recognised by the Polish authorities (and vice versa). Of course the foreign pilots demonstrate the comparability of the assessment processes, as well as other more practical obstacles to access for foreign workers, like language.

All of the information on similarities and differences is brought together in two APL-Bud reports, one on mapping the foreign qualifications against the Polish referentials, the other on the obstacles to mutual recognition of qualifications.

The Polish pilots were carried out in Gdansk, and successful candidates were awarded an official Polish Vocational diploma. They were so successful that it has been decided to carry out a second round of pilots (funded from elsewhere)

in order to enable more unqualified workers to have their competence recognised. The pilots coincided with the fifth partner meeting in Warsaw 17-18 June 2010. Foreign pilots were successfully completed in Italy and Romania, and (after overcoming obstacles) rather later in Belgium and UK. For a variety of reasons it proved impossible to hold pilots in Germany, and it had previously been agreed that it was not appropriate to hold pilots in Turkey.

At the end of its work APL-Bud held two conferences: a European Conference in Brussels 29-30 September 2010 and a Polish conference in Warsaw 12 October 2010. The European conference attracted leading speakers and RPL experts from across Europe and even from outside. The Polish conference attracted substantial interest from all sides of the construction industry (employers, unions, education, professional bodies) and from other sectors too. It was with great interest and under patronage of the three Ministries of Education, Labour and Infrastructure. These conferences have allowed us to share what has been learned:

- The institutional difficulties associated with acceptance of RPL assessment as equivalent to assessment after a traditional education.
- The institutional difficulties associated with assessment outside Poland.
- Practical issues around the recognition of prior learning both for Polish workers in Poland and for migrant workers in Poland and abroad.

The project has not been without its difficulties and delays, but the whole partnership can be proud that it has delivered such important results. Concrete plans have been developed to institutionalise RPL, which are not just relevant to construction but more generally to all sectors. APL-Bud has been fortunate that its timing was perfect to benefit from and contribute to the reform of the Polish Vocational Education system and the Europe-wide increased recognition of the importance of RPL.

# Examples of good practices in the recognition of the qualification and the accreditation; case study

In the majority of the surveyed countries, **the ultimate regulatory bodies in matters of APL are a number of government departments** (ministries): education (Belgium, the Czech Republic), labor (Italy, France, Belgium), economics (Germany) and/or culture (Belgium). Note that in Belgium and the Czech Republic more than one ministry is involved in this process. In fact, in the Czech Republic, each ministry regulates in its respective sectors. In UK it is the autonomous agencies responsible for regulating qualifications (in England, Scotland, Wales and Northern Ireland) which are also responsible for promoting APL as an alternative assessment route.

However, in Italy, Germany and Belgium, the APL process is more decentralized, as regional governments and agencies or education organizations (like the chambers of industry and commerce and the ministries of education of the Länder in Germany, or the universities in Belgium) have the power to recognize prior learning.

Romania, Italy and France have specialized agencies that deal with adult education and training, which also oversee the APL process. While the Romanian agency is autonomous (acting as the ultimate regulatory body in the matter), its Italian and French counterparts are subordinated to the ministries of labor.

France and the Czech Republic formally acknowledge the concept of APL, through the “Validation des Acquis de l’Experience”, introduced in 2002, and the Act on the Recognition of Further Education Results, passed in 2006 respectively. In the rest of the countries, it is also possible to have one’s prior learning assessed and recognized, but the process is no different from the validation of a formal education and training.

At the moment, recognition of prior learning that implies receiving a university degree is only possible in France and Belgium. In the rest of the countries, only vocational learning can be assessed and recognized.

The **assessment process** is performed by a variety of organizations: the vocational training providers (Italy, France), public or private organizations acce-

ditioned by the regulating bodies (Belgium, the Czech Republic, Romania, UK), the local chambers of artisans and the regional chambers of industry and commerce (Germany) and/or the universities (France and Belgium).

While the total **duration** of the final examination (the tests) varies from 4 to 20 hours (depending on the country and on the complexity of the competences that are assessed), the application procedure may be far more lengthy. For instance, in France, applicants must go through an average of 3 interviews with the assessing organization before they reach the stage of the actual assessment. During these interviews, they receive assistance in building up their application files, in preparing for their tests etc. This process may take from 6 to 8 months. In Romania, this process cannot legally surpass 30 days. This time is counted from the moment applicants submit their files until the final day of the assessments, when the decision is made. In the UK if the standard assessment process is used (as for a NVQ as part of an apprenticeship), then the Awarding Body insists the assessment period is more than 10 weeks. However a special accelerated APL process has been established, requiring only a preparatory interview and a day or two of testing.

The assessment **methods** are usually a combination of written, theoretical tests, oral tests (interviews) and practical tests (where applicants are observed while exercising their competencies). Romanian legislation also requires applicants to produce a portfolio containing third party evaluations, previous works, proofs of work etc. This is also a prerequisite in France: in order to get to the examination stage, applicants must submit various documents that prove their prior learning.

The certifications issued in every country usually have **national recognition**. In Belgium and the Czech Republic though, a number of competences are only recognized at a sectoral level. In Romania, when an applicant fails to complete at least one of the several units required to receive a nationally recognized certificate of professional competences, he or she may still get credit for the units completed, but is denied the full certificate.

## QA arrangements

Apart from the general condition that assessing organizations in every country must be accredited by their respective regulatory bodies, some countries also require these organizations to display **specific quality labels** (Italy – ISO, France – OPQF, Belgium – the test centers subsidized by the European Social Fund must display an ESF quality logo). In Romania assessment providers also have to undergo both internal and external audits.

## Responsibilities

In Italy, Germany, Romania and UK the **tools used in the APL process** are designed by the assessment providers and need to be validated by the regulating

bodies. In France it is the agency specialized in adult education and training (AFPA) that designs these tools. In Belgium there is a third party organization, SERV (the consultative body of the Flemish employers and workers' organizations), that designs these tools. Finally, in the Czech Republic, the Ministry of Education is responsible for this part, with the support of a project financed by the European Social Fund – National Qualification Framework 2.

In order to be certified as an RPL assessor, one has to be an experienced professional in the sector in which the assessed person is seeking recognition. The exception is Germany, where only certified trainers can act as assessors. This is because the only way one can have one's prior learning assessed in Germany is to pass the same exam as any other person who has attended formal education. This is called "Externenprüfung" i.e. an exam for applicants from outside the vocational training system.

In the Czech Republic only the highest-ranking professional in a certain field can become an assessor, while in the other countries standards are more permissive. In addition, apart from being a proven professional, an assessor needs to be a certified trainer (in Italy or UK) or to prove that he or she has a strong knowledge of the assessment process.

Sectoral partners are usually involved in the APL process on an individual level, given the fact that assessors are also professionals in their respective sectors. On an organizational level, involvement is lower. In the UK sectoral partners are involved in setting up the qualifications.

## **Guidance and counseling**

Usually the first step in guidance and counseling is taken by the labor offices. They direct the candidates to the assessment providers that carry on from there.

In France and Romania guidance and counseling procedures are more elaborate than in the other countries, being designed to cover all the stages of the RPL process, from the moment applicants decide to enroll until after they have been granted their certification. Guidance and counseling include: interviews with psychologists and evaluators, assistance in gathering the required documents, debriefings about the evaluation methodology and post-evaluation feedback.

## **Motivation**

The main **benefit** for the applicants is the access to an employment requiring a higher level of qualification, which usually means a better salary. Also, RPL is usually less time-consuming and less expensive than going through the formal channels of training.

The main **difficulties** identified by the respondents are:

- the fact that the possibility of having one’s prior learning recognized is little known to the general public (Belgium, Romania, UK);
- the cost of undergoing the procedure (France, the Czech Republic, Romania); in UK the funding comes to the employer, who perceives little benefit from qualifying staff who are already competent
- the tediousness of the paperwork (France, Belgium);
- the insufficient degree of training of the assessors (Italy);
- the fact that it is virtually impossible to succeed in the theoretical examination without previous formal training (Germany).
- the huge variety of systems, availability and costs across the UK, with funding schemes constantly changing at a local level; a migrant worker is almost certainly unable to negotiate a successful path through the complexity without support.

In UK, the language of assessment can be difficult even for native speakers; for migrants it can be too difficult.

### **Sustainability**

Respondents from Belgium and Romania were unable to provide official figures as to the number of people who achieve RPL in their countries every year.

The Italian respondent was only able to provide a limited figure representing the total number of RPL certificates granted within the constructions sector annually: 140.

The Czech respondent claims that in 2009 there were approximately 520 people who acquired a certificate through this system.

The German respondent claims there are about 25,000 to 30,000 “Externenprüfungen” in his country every year, across all sectors. (This is a somewhat paradoxical figure, given the fact that the same respondent explained that it is almost impossible to have one’s prior learning recognized without formal training. However, it is not clear whether this figure represents the total number of APL applications or the actual number of APL certificates granted.)

APL does not come free of charge for the applicants, although there may be cases when they receive support from the government or even from their employer.

In Germany the cost for an examination is around €120. In France the overall cost of RPL certification in order to obtain a mason title is estimated at €1,400-1,500. However, applicants receive State grants and never pay the full amount.

In Belgium applicants receive full payment from their employer during their absence for the examination and the cost of transportation to and from the test center is refunded. Also, the test centers are subsidized by the European Social Fund and the Flemish Government. This allows for many people to be entitled to a reduced rate or even exempt from the fee altogether. Here are a few examples:

- unemployed people and people in part-time compulsory education: free of charge;
- self-employed people belonging to a disadvantaged group: €25;
- employees belonging to a disadvantaged group and the self-employed: €50;
- employees not belonging to a disadvantaged group: €100.

The Flemish respondent also provided a detailed picture of the APL costs in higher education. Universities require proficiency tests whose costs range from €55 (for the partial elements of a competence) to €770 (for a master's degree if the applicant doesn't hold a bachelor's degree).

In Romania the current cost of a qualification with 8 units of competence is €300. Assessment centers must periodically undergo a reauthorization procedure. The regulatory body (CNFPA – The National Board for Adult Vocational Training) charges them:

- 1 gross minimum wage (€150) for the first level of authorization (valid for 1 year);
- 2 gross minimum wages for the second level of authorization (valid for 2 years);
- 3 gross minimum wages for the third level of authorization (valid for 3 years).

In UK costs are usually paid from some official grant, but the opportunities and systems vary enormously from place to place and time to time. Assessment Centres are usually run as commercial undertakings.



# Foreign pilots

## 1. Overall model

The partnership decided at an early stage to use existing APL assessment processes in foreign countries where possible. The benefits were:

- The systems are already in place, tried and tested, with: assessors, support and guidance, assessment centres, awarding bodies, quality assurance, supporting documentation, public recognition, etc. It avoids duplicating a system which is already functioning.
- The candidates would gain foreign qualifications. This is a powerful motivator for the candidates as it helps them to compete on equal terms with local workers, and the qualification is also likely to have some recognition back in Poland or in a third country.
- The pilots would identify any barriers in these systems that exclude foreign workers, helping them to improve access for migrant workers. The systems have probably been developed for their own citizens. We have found many unexpected barriers (for example: complexity, aversion to exams and authority) in addition to the expected ones (for example language).
- It is much cheaper, easier and more efficient to use existing systems rather than creating a special Polish overseas system.
- The Polish system cannot operate outside Poland without legal changes: it does not have the authority to hold assessment outside Polish borders.
- It would enhance the sharing of experience of foreign best practice with the Polish partners.

It was hoped that by documenting the differences between the APL-Bud system in Poland and the foreign system, it would be possible to demonstrate that they were equivalent (in scope, standard and reliability) so that the APL-Bud qualification could also be awarded. This may require a slight addition to the foreign assessment to ensure that the scope is fully covered. In practice it was only possible to award an APL-Bud project qualification, not the full accreditation awarded to candidates in Poland.

The scope and standard of the foreign qualifications had been carefully mapped against the Polish qualification (the new syllabus being developed by the Ministry of Education, which we have called the referential) to identify any differences. This work was carried out under activity 4 of APL-Bud. The APL-Bud assessment in Poland consisted of:

1. A health & safety test
2. A theory test
3. A practical test

Since Turkey did not have any existing APL systems it was agreed that pilots would not be held in Turkey. It was intended to hold pilots in the other countries (Belgium, Germany, Italy, Romania, UK), but in practice it proved impossible for the German partner to contact suitable candidates.

The foreign APL systems used were:

- Belgium: a pilot system exists at Charleroi, but it is not nationally available, nor is it well known. The system has a 1 hour multiple choice theory paper (which includes testing on health & safety) and an 8 hour practical test over 2 days which includes a professional interview. It is based on the French system of Validation des Acquis Professionnels, and is not available in Flanders or in the Flemish language. The candidates were Poles.
- Germany: there is no system designed specifically for APL, but the Externenprüfung system permits access to the final exam of the apprenticeship ('Dual') system for those who have not served an apprenticeship, provided that they can show they have more than 1 ½ times the experience in the occupation greater than those who have served the equivalent apprenticeship (in other words, at least 4 ½ years experience). There is a theory test and a practical test, both are in German, and each must be passed. There is no support and guidance system.
- Italy: there is no national system of construction qualifications, only regional ones. However the (unofficial) Trasfobuilding assessment process (developed under an international project) has been used and is becoming more widely used and better known as it answers an unsatisfied need. The 1 day process of practical assessment with multiple evaluation of simulated tasks in a building school. The Candidates were Poles and Romanians.
- Romania: the national APL system (part of the competence-based qualifications system) was used. The system has a 1 hour multiple choice theory paper (which includes testing on health & safety) and an 8 hour practical test over 2 days which includes a professional interview. The candidates were Romanians interested in working in Poland.
- UK has two assessment methods suitable for APL: OSAT (On Site Assessment & Training) and EWPA (Experienced Worker Practical Assessment).

OSAT is the standard assessment method for all construction NVQs, and only includes training inputs that are needed (so a competent person will need no further training). It consists of observation (and questioning, including testing on theory) of the candidate on site on a number of days, so that evidence is assembled to show competence in all units of the NVQ. The candidates were poles and Lithuanians.

EWPA has been created as a special accelerated assessment for competent workers. The candidate is observed and questioned while carrying out simulated construction tasks in an Assessment Centre. It usually requires an initial briefing

and professional interview to confirm that the candidate is suitable, followed by the practical assessment over 1 or 2 days (depends on the occupation). The Candidates were Poles.

Only in Romania and UK was there an existing national system which is functioning, and even there it is not widely known (and even less widely used) for assessment of experienced workers (APL). In UK, this obscurity was made worse by the widespread local variations of assessment centres, assessment procedures (and therefore time required), and funding – so that although it is nominally a national system, no two assessment centres treat it quite the same and one is left with the impression of overwhelming local variation and complexity. The partner formed the opinion that it was virtually impossible for a migrant worker to be able to attain accreditation unaided. None of the systems had adequate support and guidance (both designed and operating), and no system was sympathetic to foreigners.

## 2. Recruitment of Candidates

The recruitment of candidates proved a major problem in Belgium and UK, and our German partner found it insurmountable (largely because transition arrangements excluded Polish workers from the German labour market). Migrant workers are not easy to contact, even after 5 years they are not networked with each other (and still less with migrants from other countries) and they are not necessarily motivated to improve their qualifications. We tried numerous approaches. In general the most successful approach was to use the local training college. It may be that other approaches would have worked over a longer time-scale.

Numbers of recruits by different methods (● = tried but not successful):

	<b>Belgium</b>	<b>Germany</b>	<b>Italy</b>	<b>Romania</b>	<b>UK</b>
Church	●				●
Trades union	●				
Polish language press					4
Social centres (Polish pubs)					●
Polish construction networks					2
Polish employers		●			2
Employers		●			3
Training Centres	●	●	10	5	8
Personal contacts					1
Total responses		0	10	5	20
Bricklayers			10 (5 Polish, 5 Romanian)	5 Romanian	5 Polish
Roofers					
Plumbers					0
Carpenters					8 Lithuanian
Total candidates	In process at time of writing	0	10 assessed	5 assessed	In process at time of writing

The major incentive for candidates was to get a foreign qualification, in order to improve competitiveness on the local labour market (more work, better pay, better status, more legal) but this was often not enough. The APL-Bud Polish qualification was not a significant incentive (NB it is not yet a certainty that the Polish qualification can be awarded to candidates outside the country). Migrants may not expect to stay long enough to make local qualifications worthwhile. Employers perceive loss not gain from qualifications for their migrant workers (loss of production during assessment, cost of assessment, subsequent demands for higher wages or loss of employees).

Migrant workers language skills are often poor. Recruitment benefited hugely when the Polish language is used (for advertisements, or discussions with candidates). Candidates are concerned their language skills are insufficient for assessment. There is a separate vocabulary (and often concepts) which is not part of migrant workers' everyday speech even in their own language: qualifications, government grants, portfolios, evidence, assessment. UK assessors remarked that they had to explain what test questions mean even to native English candidates.

A final cultural obstacle: both candidates and employers in the construction industry tend to have a deep-rooted antipathy to officialdom, including government grants, assessors, etc. This was made worse by problems of illegal working and illegal pay/conditions in some countries, which hindered both the partners while recruiting and made migrant workers unwilling to come forward as candidates.

### **3. Assessment**

Each country's assessment process followed a similar pattern:

1. An initial briefing in which the candidate's work experience is evaluated, their self-assessment is used to identify the appropriate target qualification (and any additional learning or experience that is likely to be required), the assessment process is explained (including the standards and criteria used) and plans are made for collecting and assessing the evidence.
- 2A In each country there is then an accelerated assessment over one or two days performing typical construction tasks in an off-site assessment centre. It is normal for this to include some test of theoretical knowledge: verbal questions or a short written test.
- 2B In UK an alternative assessment route (OSAT) is offered which is a variant of the standard UK assessment process for apprentices or NVQs; this route requires sufficient visits to the workplace by the assessor (typically 6 to 8) to create a portfolio of evidence, covering all the functions listed in the qualification.
- 2C In Italy a second self-evaluation was introduced to the standard Trasfobuilding procedure, recognising the special situation of APL with already competent and experienced candidates.

3. The final action in stage 2 is the announcement of success (or otherwise). It is normal at this point for the Assessor to provide advice and guidance on career and further training options. This may be an official role or unofficial ‘good citizen and neighbour’ helpful advice. It is usually offered on the basis of the assessor’s experience but in the sector, without any special training.

Comparative table summarising assessment:

	<b>Belgium</b>	<b>Germany</b>	<b>Italy</b>	<b>Romania</b>	<b>UK</b>
Pilot Location			Como Building School	Construction site, commune Florica, district Buzau	Dukeries College for Adult & Community Learning, Newark
Occupations			bricklayer	Bricklayer, stonemason, plasterer	bricklayer
Candidates			5 Polish males, 5 Romanian males	5 Romanian males aged 23-32	5 Polish males aged 26-57
Theory test				1 hour multiple choice	30 minute questioning by assessor
Practical test (depends on occupation)			6-8 hours	8 hours (on 2 days)	6-8 hours
Cost		275 € + materials paid by employer or sometimes candidate	250-300 € cost was covered within the school assessment budget		~1,500 € per head paid by Government grant

Cost of assessment was not a major factor, because the college assessment centres had found budgets and grants to cover the cost. The real cost depended on numbers of candidates available at one place/time/occupation (for efficient use of assessor), the capacity of the assessment centre, the extent of individual briefing, advice and guidance provided, and the grants available.

Grants for the employer were not high enough to motivate the employer, because employers are likely to have to pay more for a qualified worker or even lose the newly qualified worker. The company must have another kind of benefit, like training for the workers, tax reduction, points for public tender etc.

The desire to avoid unemployment was the main motivator to the candidates. But the labour market doesn’t actually ask for qualifications (except CSCS for access to large UK sites). People said “we don’t need a qualification” or “We know how to get a qualification when we need it”.

The theory test was a disincentive (it was often the reason the candidate did not have a qualification until now). Candidates had difficulty understanding the written questions – UK assessors reported that this is true even for candidates taking the test in their own language. It reflects the divide between the classroom and the workplace. The UK approach of asking the candidate orally, so that the candidate's real understanding is assessed, overcomes some of this problem, especially when the test is in a foreign language.

Language was a significant barrier, but one which was overcome by the assessors and candidates in each pilot (in the same way as it is overcome by supervisors and migrant workers in the workplace). The official process rarely made allowances for people with other languages (the UK CSCS Health & Safety test is an exception, being offered in a wide variety of languages), and the assessors did not speak the migrant workers' language. Where special programmes have been created for migrant workers, they include language tuition and this is doubtless extremely valuable for the candidates but did not form part of our pilots. The Stage 1 briefing of the assessment process was often carried out with a group of candidates, so that they were able to help each other by translating.

Feedback from the candidates and assessors was universally positive: the assessment was relevant and appropriate, rigorous but fair, the candidates appreciated the opportunity to get an appropriate professional qualification.

## **7. Conclusions**

There are substantial difficulties in contacting migrant workers.

There are substantial barriers to migrant workers getting qualifications and to recognising their foreign qualifications. The systems exist but are difficult to find and unnecessarily complex, variable over time and place.

Existing APL systems are not widely known or used.

The existing APL systems work well and we encountered no reasons to question the quality of the national assessment process used for the foreign pilots – their processes and QA systems all seemed of acceptable standard. It would be helpful if the APL-Bud qualification could be awarded to those assessed outside Poland (taking into account the matching of the scope of the qualification, which has been precisely determined by the mapping).

There is a lack of concrete motivation for APL both for workers and their employers. Workers and employers both need to be targeted with better information of the opportunities available and the benefits and incentives: improved conditions of employment (not only money, but also level, status, formalization, responsibility) for workers, improved competitiveness for employers.

**dr Michał Butkiewicz**

Education and Labour

**Waldemar Mazan, m.sc.**

Confederation of Building and Real Estate

**Consultant:**

**Eng. Elżbieta Hejłasz m.sc.**

National Centre for Supporting Vocational  
and Continuing Education

# The methodology Apl-Bud project and pilot examination in Poland

## Summary

Within the overall qualification systems, constituting a key development in the recent years in a number of countries, a new social phenomenon of qualification frameworks has appeared on regional and/or national level. The framework of qualifications covers both education and training and is independent on the pathway leading to the award of the qualifications included in it. A national framework of qualification (NFQ) has been defined as the single, nationally and internationally accepted entity<sup>1</sup>, through which all learning achievements may be measured and related to each other in a coherent way and which define the relationship between all education and training awards<sup>2</sup>.

The project covers the workers of the building sector who acquired their skills in the way of practice.

The validation of non-formal and informal learning outcomes is promoted in accordance with the European Parliament and with the Council conclusions.

---

<sup>1</sup> The entity can take the form of an organization/body, or regulatory document. It stipulates the qualifications and the bodies that provide or deliver the qualification (awarding bodies) that are part of the National Framework of Qualifications. *Non-Vocational Adult Education in Europe. Executive Summary of National Information on Eurybase*. Working Document January 2007. Eurydice The information network on education in Europe. European Unit.

<sup>2</sup> Eurostat, European Commission (2005) *Classification for Learning Activities, Draft manual*, May 2005, p. 17.

The questionnaire concerning the applied solutions of the validation of informal qualifications was carried out among the partners of the Project. French solutions are very interesting – individuals with at least three years in the active labour market may secure official recognition of their professional expertise, through a vocationally relevant title or qualifying certificate; Italian experiences represent the Cogito model.

In Poland, the individuals who were employed in construction sector and possess long-time vocational experience do not have the possibility to obtain a document, recognizing their qualifications if they do not finish earlier vocational school or do not participate in qualifying course.

The examination, recognizing the professional qualifications may be entered by everyone who meets the criteria contained in the procedure for recognizing the qualifications.

The examination, which recognizes qualifications, takes place few times a year, depending on the number of the applying persons in a given profession. It is possible to enter into the discussed examination in a given profession once a year.

To recognize the qualifications, obtained through work the following procedure has been employed:

1. **Classification of the professions<sup>3</sup>.**
2. **Enabling to obtain information** on the possibility of recognizing the qualifications, acquired through work.
3. **System of information and advisory assistance for candidate.** The possibility will be created for the candidates who wish to confirm their vocational qualifications, in respect of obtaining the additional information on the way and dates of validation of qualifications and also, on the scope of the required knowledge and skills. To this end, the guidebooks for the candidates will be developed. The mentioned brochure contained information about the subject of the examination, the range of the examination, the requirements for the participants and the examples of examination tasks and the information about the run of the examination. One of them included general problems concerning the whole construction industry and the second guidebook covered specialist issues for a given profession and for partial qualifications.
4. **Self-assessment.**
5. **Application form.**
6. **Examination, recognizing the qualifications.**
7. **Documentation of procedure**

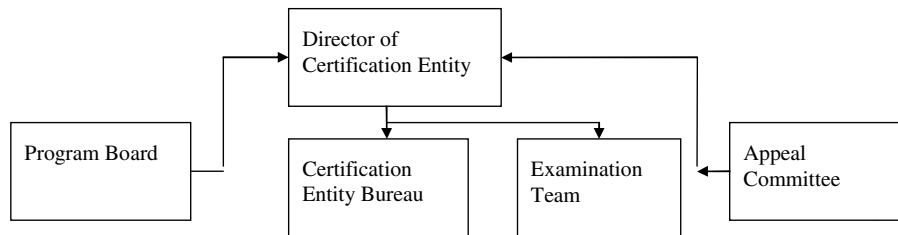
---

<sup>3</sup> „Outline of methodology of creating the modular programme of teaching for the profession” National Centre for Support of Vocational and Continued Education” Warsaw 2002, pp. 33–39 and M. Butkiewicz “*Classified list of existing construction industry qualifications in Poland*”; APL-Bud report.



It was adopted that the pilot confirmation of vocational qualifications in Poland would be carried out based on the decisions of and in conformity with the requirements of standard PN-EN ISO/ICE 17024:2004 “Conformity assessment – General requirement for bodies operating certification of person”. INTERNATIONAL STANDARD ISO/IEC 17024 First edition 2003-04-01.

Considering organizational costs, accreditation costs and time necessary for establishing and accrediting an entity certifying the personnel (minimum 8 months), it was decided that the best solution would be to use a simplified organizational structure for the purposes of the pilot implementation.



It should be stressed that the pilot examination in Poland, as a result of action, undertaken by the representative of KBiN, Mr Waldemar Mazan, was implemented under the patronage of the following entities: The Ministry of Infrastructure, Ministry of Labour and Social Policy, National Labour Inspectorate, President of Polish Federation of Engineering Associations (NOT), Education Superintendent of Pomerania (curator) region.

The institution which issued the certificates was legal entity, independent on the legal body, which organized and carried out the examination. It was ZETOM-CERT Ltd., accredited by Polish Centre for Accreditation.

Examination aimed at confirmation of qualifications was divided into two parts: theoretical part and practical part. Theoretical part was divided into two parts: tests concerning the knowledge of safety and hygiene of work (*bhp*) and knowledge of vocational qualifications. The limit of passing the theoretical examination from *bhp* was constituted by minimum 14 correct answers to 20 questions in the test. There were three answers to choose for each question; one of them was correct.

There were distinguished partial qualifications in professions. In profession *mason*, 2 partial qualifications were distinguished: performance, repair and maintenance of walls and partition walls; performance of plaster and cladding work and their repair and maintenance. In profession *roofer*, 2 partial qualifications were distinguished: performance of roofing and its repair and maintenance; performance of finishing roofer’s work and its repair and maintenance. In pro-

fession *fitter of sanitary installations and equipment*, 3 partial qualifications were distinguished: assembling, maintenance and repair of water supply and sewage systems; assembling, maintenance and repair of heating installations; assembling, maintenance and repair of ventilation and air conditioning installations.

When assessing the passage of practical examination, the examining commission employed the following criteria: demand on materials for performance of practical task; preparatory operations before performance of practical task; organization and keeping of order on work post; observing the BHP rules during performance of practical task; esthetics of performing practical task; performance of practical task in accordance with the obligatory rules.

The organizer of pilot examination, i.e. KBiN concluded individual agreement concerning the participation in examination, with every participant. Similarly, the agreements were concluded with the examiners and organizers of technical and substantial infrastructure and also, with the administrative-financial service.

The staff of examiners consisted of the persons who are actually the members of the State Examination Commission in the Pomeranian voivodeship. All examiners possessed the appropriate pedagogic qualifications. All examiners were the participants of seminar, dedicated to pilotage in the in APL-Bud Programme, during which they received, *inter alias*, CD on organization and run of pilotage.

Information on the possibility to attend the examination was popularized by electronic way (non-governmental organizations, construction companies), and was published in constructions magazines and in Labour Offices.

Sixteen persons participated in pilotage examination in total. Two candidates did not pass theoretical examination form partial qualification. In consequence, the mentioned candidates obtained the right to enter practical examination but only from two partial qualifications and they were not allowed to participate in non-passed partial qualification concerning ventilation.

Practical examination was passed by all candidates.

The candidates derived from few voivodeships. The mean period of work of the candidates amounted to almost 17 years of work. A motivation from the obtainment of new qualifications was most often the wish of the enlargement of the possibility of the receipt of the work<sup>4</sup>.

The results of the examination indicate a high level of knowledge and of qualifications of the candidates who passed pilotage examination. The candidates obtained more than 86% possible points from all examinations. The best results – 87.4% of possible points was obtained by the candidates during practical examination.

---

<sup>4</sup> A lot of information was obtained as a result of analysis of application forms filled by candidates, by organizers of the examination and experts – observers of the examination.

Generally, it may be stated that there were no distinct correlations between the properties of the candidates, including age, education and work length period and the results obtained during the pilot examination.

The candidates evaluated the run of the pilot examination as very good.

All examiners and experts, recognized that the examination enabled checking the skills in the particular types of work and it was possible to evaluate well the qualifications in respect of new technologies, employed in construction industry. The subjects were understandable.

In Poland, there is no system of recognizing the qualification, acquired by work. The experiences obtained during the conducted pilot examination facilitate development of legislation background for confirmation of non-formal qualifications.

It is advisable preparation of the appropriate changes in code of labour, the law on education, and in case of construction – building law and act of management of real estate in favour of popularization of recognizing professional qualifications as a distinguished element, confirmed e.g. by certificate by the entity, accredited by Polish Centre of Accreditation based on the document equivalent to certificate.

The good legal and formal basis for validation of qualifications achieved in the process of work is found in the Standard PN-EN ISO/ICE 17024:2004 “Conformity assessment – General requirement for bodies operating certification of person”.

There is a need – especially in the field of technical infrastructure resources – to normalize creation of partnership on the line: education – employers – producers of construction products – construction production engineering and technologies.

**Filippo Bignami**

senior researcher, ECAP Consulenze

## ***A sine qua non* for APL-Bud project: link and opportunities with EQF, ECVET, and mobility**

The APL-Bud project has important and challenging tasks and aims, that, in short, are: transfer European best practice and experience related to the assessment and recognition or accreditation of prior learning (APL) for construction workers in Poland (including the validation of informal and non-formal learning); promote an internationally recognised qualified workforce in the Polish construction industry; improve the labour market, safety and efficiency of the Polish construction industry; improve the supply of skilled labour to the Polish construction industry. If one considers in deep these aims, can argue that all are linked with a concept of recognition of learnings in a transnational context and, more, with a concept of easy identification and assessment of competences in a frame of European mobility and connected rules and standards.

In this context it's clear that a further primary aim of the APL-Bud project is to be well tuned with European systems of recognition and certification of prior learning and, more, of recognition and mobility of competences.

Is important to define a concrete link among the European systems and APL-Bud. The aim of the European Qualifications Framework (EQF) is to make it easier for citizens to compare and understand the content and level of qualifications across national, sectoral and institutional borders. This will make it possible for individuals to combine and build on learning from different institutions and countries, thus facilitating mobility of workers (and of learners in the EU plans). Referring to a Recommendation of the European Parliament and the Council (adopted in April 2008, OJ C 111), the EQF is based on the voluntary cooperation of members states. The success of the initiative thus fully depends on countries finding it useful and adding real value at national level.

Two main deadlines have been set for the EQF in the three years 2010-2012. Firstly, countries are invited to refer their national qualifications levels to the EQF by 2010, and Poland might obey to this step; where appropriate by developing national qualifications frameworks (NQFs). As of September 2009, 27 countries have stated that they will complete this process by 2011. Although slightly behind target, this shows that a critical mass of countries are serious about the EQF. Secondly, from 2012 countries are invited to introduce a reference to the EQF levels in all individual certificates and diplomas awarded at national level. In this direction also the certification body set-up for APL-Bud might follow this rule, inserting in its assessments certification a reference to EQF. This second target is important as it will make the EQF visible to individual citizens and thus establish it as a key reference to all holders and users (for example employers) of certificates and diploma in Europe.

The EQF is designed to be a comprehensive framework encompassing all sub-systems of education and training (general and adult education, vocational education and training as well as higher education). The main structure of the EQF is defined by eight levels covering the entire span of qualifications from those achieved at the end of compulsory education to those awarded at the highest level of academic and professional or vocational education and training. These eight levels are described in terms of learning outcomes, defined as what an individual is expected to know, understand and/or be able to do at the end of a learning process. Each level differentiates between knowledge, skills and competence (understood as autonomy and responsibility). This makes it possible, and very correspondent also for APL-Bud, to define the level of a qualification according to its content, not to its institutional belonging. This is exemplified by vocational qualifications which traditionally have been placed at a lower level than academic qualifications. The acceptance of the EQF may lead to a situation where academic bachelors and master craftsmen are being placed at the same level; the first emphasising high level theoretical knowledge, the second high level practical skills. This topic is in some way still open; the acceptance is connected to the EQF criteria that define the 8 level, that are complexity of the task, autonomy, responsibility; regarding the levels, the first is the lower one, and practical content, until 7 and 8 that are academic or at least of level B III.

APL-Bud in its experimentation refers basically to EQF level 3, even if in certain competences (related to responsibility and autonomy) the level can also be the 4.

The EQF thus breaks with the traditional approach where certificates and diploma are compared (and valued) according to the duration of the education and training process and the location of the awarding institution, and these are also the APL-Bud's opportunities to fruit for Poland and for all European people that may enter in contact with Poland. This shift to learning outcomes should thus give priority to the content and profile of activities and competences referred to certificates and diploma, reducing the weight given to the duration and location of the learning process. In line with the above, the EQF also underlines

the need to develop arrangements for the validation of non-formal and informal learning. The learning outcomes approach is seen as a precondition for this and further emphasises the need to focus on the actual knowledge, skills and competence held by individuals.

The EQF has acted as a catalyst for the development and implementation of National Qualifications Frameworks in Europe. While very few countries had implemented (or even considered) this approach prior to 2005, the situation today is very different. All EU and EEA countries are currently working actively on the development and implementation of national frameworks. While the number of countries having fully implemented a NQF is still low (UK, France, Ireland, Malta), this situation is about to change radically in the next few years. The NQFs are gradually turning into important instruments for reform of national education and training systems, notably emphasising the need for transparent and permeable systems allowing citizens to pursue lifelong learning in a smooth way.

Since 2007 the European Commission – DG Education and Culture, has put a lot of effort to produce updated information on the state of play of developments in National Qualifications Frameworks. The increasing importance attributed to the NQFs has made it necessary to provide a regular and more in-depth overview of developments in this field. Cedefop's recent report *The development of national qualifications frameworks in Europe* provides updated information on the development and implementation of NQFs in Europe, and tries to better understand how they influence the implementation of the EQF as well as how they contribute to national developments and lifelong learning reforms. The ongoing developments of National Qualifications Frameworks across Europe can be seen as an effort to improve and strengthen the national level, in particular by increasing transparency and clarifying relations between levels and types of qualifications.

As shown in the mentioned report, the introduction of NQFs in Europe is progressing rapidly but is facing various challenges. First, NQFs are mainly seen as instruments for national reforms with the fundamental objective of promoting lifelong learning by reducing barriers between institutions and sub-sectors of education and training. This vision requires a renegotiation of the relationships between qualifications and qualifications levels and could have an impact on existing interests and divisions of responsibilities between the main stakeholders. The platform for dialogue provided by the NQFs could bring conflicts to the surface and this should be seen as a sign of strength.

Second, the learning outcomes approach is broadly endorsed as a basis for NQF developments. The main NQFs objectives identified at national level (transparency, improved access and progression in education and training, increased link between education and the labour market, platform for cooperation and dialogue) depend very much on a systematic definition and description of qualifications and qualifications levels in terms of learning outcomes. The risk

of a “pro-forma” shift to learning outcomes would undermine the mutual trust between countries as well as transparency.

Third, there are several examples of qualifications awarded outside the existing formal systems, for example by enterprises, sectors, trade unions and professional organisations. The question raised is whether NQFs can be used to include these non traditional qualifications and what this implies in terms of requirements to transparency, mutual trust and quality assurance.

The way the above challenges are addressed will play a key role for the future success of NQFs, and Poland is one of the countries at the crossroad, and the choice that decision-makers must make, including the strategic APL-Bud’s step, is really delicate.

The EQF has attracted attention, in Europe and further, in fact many countries see the approach as promising and relevant. Following an international conference organised by the European Training Foundation, the Commission and Cedefop (gathering more than 70 countries in January 2009), a dialogue involving partners from all continents will start in the next years. The aim is to see whether the EQF approach can serve as basis for broader international comparison of qualifications.

Moving to another basic concept related to APL-Bud project under the training view, the mobility, is to say that EU member States and the European Commission are working to develop an innovative system aimed at facilitating validation, accumulation and recognition of learning outcomes. The ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) is a key solution to cast light on transnational mobility for vocational education and training students (and workers). Mobility for learning and lifelong learning and formal, non-formal and informal learning outcomes’ validation, are common priorities in the EU policy area of education and training, and here is the concrete link that APL-Bud has to pick. The development of ECVET began in 2002 after the Copenhagen process kicked off; at a European level, *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)*, has been issued recently (PE-CONS 3747/08 of 17 April 2009). ECVET is an instrument provided to increase VET qualifications’ transparency and recognition in different training systems, and to give European workers the same professional opportunities. There are a number of European tools pursuing the same goals: the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) in higher education, Europass, the European Qualification Framework for lifelong learning (EQF) as above described and the European Quality Charter of Mobility.

Transparency and recognition of competences and qualifications are so very important in the labour market and in the field of VET and further education. The underpinning idea promoted by the European Commission is that only a properly validated high-level certification can facilitate transnational mobility for workers and learners, matching skills supply and demand in the European labour market. If transparent, transferable and certifiable skills and competences

are a valuable passport for European workers' mobility and portability in the EU.

ECVET aims at improving comparability and compatibility between different national vocational education and training systems and qualifications. The ECVET framework, which should be implemented on a voluntary basis by the EU Member States by 2012, should help interpreting different professional qualifications using the credit system. Let's briefly consider how could ECVET meet workers' mobility demand: according to European documentation, transnational mobility is curbed by 4 different obstacles, which are not connected: a) legal and administrative burdens; b) social, cultural and practical factors; c) the lack of a recognized European perspective in terms of career path; d) obstacles to workers' inter-sectoral mobility.

These points, summarized and described in the 2001 Mobility Agenda (Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, *A Mobility strategy for the European Research Area*, COM(2001)331 final of 20 June 2001), are some of the most important reasons of increasing youth unemployment rates in Europe. Recent studies confirm that young people living with their parents are unemployed for a longer time than independent ones (G. Martin, *A portrait of the youth labour market in 13 countries, 1980-2007*, in *Monthly Labour Review*, July 2009). ECVET system could support young people employability and help them create their own learning and professional pathway, enhancing transparency and recognition of formal, non-formal, and informal learning outcomes. ECVET also develops cooperation between users (workers) with a view to enhancing the quality and attractiveness of VET training systems and careers education.

Main advantages for those involved into ECVET system are the opportunity to transfer knowledge from a national qualifications system to a foreign one, and to capitalize individual learning and vocational training. Mobility does not only means moving to another country but it also regarded as the ability to transfer skills and knowledge from one learning or working context to another. In this connection, it is necessary to encourage a recognition system for qualifications, skills assessment and validation mechanisms and a strong dialogue between governments, social actors and educational institutions.

An effective development of partnerships between institutions, VET providers and other relevant stakeholders could help to build mutual trust and facilitate the implementation of ECVET system in Europe. Social dialogue between VET actors and competent institutions is the main instrument to assess, award, transfer and validate qualifications, and recognize learning units or award credits for achieved learning outcomes.

European push for international comparability and national pull for reform: this is the perspective of ECVET and the EQF at a national level. Not only does it increase qualifications transparency and flexibility in Europe. But it also offers a chance to national education and training system to adapt their structure and functioning to European reform processes. Considering the balance of these



drivers pulling from opposite directions, it is difficult to reach a consistent conclusion. On the one hand, National Qualifications Frameworks' development has evolved in a heterogeneous, multispeed and fragmented way: a puzzling situation which puts into question the achievement of a common European VET area.

This is partially due to the effects of public policy Europeanization in so many different countries. In other words, national politics always reflect the social, political, institutional and cultural context of a country, consequently affecting the way European policies are implemented at the domestic level.

On the other hand, the EQF and ECVET have thus far demonstrated EU countries are about to realize an European area for vocational education and training. Member States, and also third countries, are riding the wave of the EQF development to kick off and orientate national systems' reforms, then they might easily link the systems with ECVET. The impact is relevant if we consider that this process has inevitably changed internal governance equilibriums, giving prominence to the European dimension. Therefore, it seems that common trust and mutual agreements among countries have led to a true European approach in education and training.

This is not the only achievement the EQF has brought about. Working with the learning outcomes alphabet, described in terms of knowledge, skills and competences, the EQF contributes to spread awareness and reflection upon the peer value of all education and training experiences.

Looking at what learners can demonstrate they know and can do, we are not interested in how, where, when and through which qualifications they achieved them, as already described above. This, in turn, calls for parity of esteem among all levels of qualifications, paving the way not only to tight links between VET and higher education, but also and in the same way to a groundbreaking idea of the link between education and training and labour, based on integration, more than on division. As a result, learning is recognized in all its forms (formal, non formal and informal), and this should ease access, flexibility and progression among educational and training pathways, in a country and among countries in Europe. In this direction there is a fundamental document that fix European criteria for assessment and validation practices. The important "manual" is *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, issued by Cedefop in 2009, guidelines that must be followed during the running of APL-Bud operative assessments and validations; and moreover in the institution that is going to be set up.

In this context is immediate to underpin and understand the challenges, opportunities and links that APL-Bud should not loose in its operative application and running, furthermore in a VET system, like the Polish one, that is still in progress.

In conclusion, there are some focus points that are to be considered both in setting-up the assessment and awarding APL-Bud institution (in a long term scenario) and in fixing criteria for the certifications, the outputs/profiles descriptions and the connections with labour market in an European way. In this direc-

tion, for the success of APL-Bud in long term, is required a strong commitment from all actors involved, social partners, policy and decision-makers and VET key institutions and people. The points are: a) strong link with the EQF; b) strong link with the European guidelines for the validation; c) strong link with ECVET, that means independence of the “new” institution, independence of the evaluation and free access to assessment; d) care the promotion of a concrete added value (real perception of “award” for them in the labour market) for people that want to assess and certificate their competences.

# Conclusions and recommendations

The achievements of the project once again prove that learning outcomes are a common denominator for both education and the labour market. For the employer the ways in which the employee obtained their vocational qualifications are certainly less important.

The EU strategy in the domain of education and the labour market until 2020 pays greatest attention to the following:

- Modernization of educational systems and the improvement of their efficiency in relation to the labour market
- Acceleration of the development of knowledge and skills of population in their productive age

The strategy also takes on the actions related to the creation of new skills and vocational tasks. These are the problems that can be solved through the implication of the methodology of validation of qualification elaborated and applied within the framework of the APL-Bud Project in the pilots conducted in Poland. The pilot has been carried out according to the International Standard PN-EN ISO/ICE 17024:2004 “Conformity assessment – General requirements for bodies operating certification of person”. Contrary to the already implemented systems of the management of quality of educational systems, the concept of applying the ISO 17024 norm corresponds to the pilot exam only. The examining body is an organization independent from schools and other educational and training institutions, thus the exam is of external nature.

The APL-Bud partners recommend norms considering the recognition of vocational qualifications obtained in the course of informal and non-formal education to be popularized.

An additional key advantage of the APL-Bud project is the division of occupations into fragmentary qualifications, which will facilitate the acquisition of new qualifications by the unemployed or those that do not have suitable qualifications, and will also result in greater mobility on the labour market. The partners proposed a division of occupations into fragmentary qualifications in all paths of education.

In order to use the experience gained in the realization of the APL-Bud project, it is necessary to adjust the regulations concerning the labour market in a way stimulating the application of ISO 17024 norms. It is also advisory to properly promote the developed methodology of the recognition of qualifications among the employees, employers, vocational associations and chambers and international bodies including social partners of the European construction.

The partners of the project are of the opinion that the system of the recognition of vocational qualifications can be an area of agreement within the framework of solutions based on the European experience of equal funds. Hence, this

issue should also be the subject of the Tripartite Commission for Social and Economic Issues.

The process of the pre-exam review needs to be constantly conducted or supported by the educational and vocational advisors. The information on various paths of recognition of the qualifications should be included in the curriculum of middle and secondary schools (in middle schools within the framework of the Entrepreneurship subject).

At the international conference held in Brussels on 29-30.09.2010, the participants came to the conclusion that the APL-Bud project is strongly connected to the European Qualification Framework and the European guidelines for the recognition of qualifications.