

# Konferencje, recenzje, informacje

## ***Edukacyjne, społeczne i medyczne konteksty w perspektywie zmian cywilizacyjnych,*** **red. Anna Mirczak, Katarzyna Jagielska, wyd. Scriptum, Kraków 2021**

Publikacja *Edukacyjne, społeczne i medyczne konteksty w perspektywie zmian cywilizacyjnych* napisana pod redakcją Anny Mirczak i Katarzyny Jagielskiej ma charakter interdyscyplinarny i opisuje istotne kwestie wynikające z pojawiających się współczesnych przemian cywilizacyjnych. Książka ta posiada wymiar zarówno teoretyczny, jak i praktyczny, w którym ujęto szeroko pojęte kwestie związane z edukacją, społeczeństwem oraz medycyną wraz z ich odniesieniem do zmian cywilizacyjnych, jakie się pojawiają w obecnych przestrzeniach życiowych człowieka. Różnorodność zamieszczonych tekstów, może stanowić źródło zainteresowania zarówno teoretyków z różnych dyscyplin i dziedzin naukowych, jak i praktyków doświadczających w swojej pracy nowych wyzwań i trudności związanych z przemianami współczesnego świata.

Książka jest odpowiedzią na pojawiające się zmiany: zarówno te, które mają charakter ciągły, jak i nagły, a dotyczą kwestii technologicznych, społecznych czy gospodarczych. Tematyka poruszana w książce związana jest z szeroko pojętą edukacją, wyzwaniem związanym z problemem starzejącego się społeczeństwa z uwzględnieniem różnych wyzwań w obszarze wykluczenia społecznego, medycyny, mediów i pracy socjalnej. Warto podkreślić fakt, że pozycja ta promuje aktywność młodych naukowców, studentów i absolwentów z różnych środowisk naukowych. Jest efektem współpracy szkół doktorskich oraz kół naukowych i stanowi prezentację ich działalności naukowej.

Praca jest zbiorem artykułów, które zostały podzielone na dwie części. Pierwsza część opisuje społeczno-edukacyjne wyzwania z perspektywy przemian cywilizacyjnych. Znajduje się tam tekst Natalii Tomczyk, który porusza kwestie związane z wypaleniem zawodowym nauczycieli edukacji przedszkolnej. Autorka omawia w nim wybrane koncepcje syndromu wypalenia zawodowego nakreślając przy tym źródła, mechanizmy i symptomy tego zjawiska. Przedstawia ona również wyniki badań własnych nad przyczynami i czynnikami determinującymi wypalenie zawodowe wśród nauczycieli edukacji przedszkolnej. Wskazuje także na potrzebę wprowadzania oddziaływań profilaktycznych w tym zakresie. Kolejny tekst Pauliny Mieczkowskiej *Instagram jako narzędzie oddziaływania na życie studentek pedagogiki będących w ciąży* skupia się na funkcjonowaniu serwisu społecznościowego Instagram oraz na prezentacji wyników badań dotyczących oddziaływania tego medium na życie studentek, które planują ciążę, są w ciąży bądź są młodymi matkami. Artykuł Klaudii Markowskiej *Seksizm w grach komputerowych na przykładzie*

*postaci kobiecych* prezentuje rozważania na temat dyskryminacji oraz utrwalania się stereotypów dotyczących kobiet na przykładzie wybranych gier komputerowych. Kolejny tekst Małgorzaty Radkiewicz, Izabeli Woźniak, Julii Kocoń, Jakuba Mikuszewskiego i Natalii Kuźniak poświęcono codzienności osób starszych w dobie pandemii COVID-19. Autorzy prezentują w nim wyniki badań własnych dotyczących funkcjonowania społecznego, psychicznego oraz zdrowia fizycznego osób starszych w trudnym dla nich okresie pandemii. Artykuł *Edukacja medialna osób starszych* Izabeli Woźniak zwraca uwagę na konieczność wprowadzania edukacji medialnej szczególnie wśród osób starszych. Autorka prezentuje w nim wyniki badań własnych, z których wynika, iż edukacja medialna seniorów jest znacznie ograniczona i wymaga interwencji w tym zakresie. Ostatni artykuł Doroty Kwasiewicz-Michalik *Mam cel – aktywna integracja w gminie Słomniki. Efektywność działań aktywizujących w percepcji pracownika socjalnego* stanowi prezentację obserwacji, doświadczeń i wniosków z realizacji projektu przeprowadzonego przez pracowników socjalnych, dotyczącego aktywizacji społeczno-zawodowej mieszkańców gminy znajdującej się na podkarpaciu.

Druga część książki prezentuje społeczno-medyczne wyzwania z perspektywy przemian demograficznych. Pierwszy artykuł Anny Majdy, Joanny Zalewskiej-Puchały i Iwony Bodys-Cupak przedstawia nowatorskie metody terapeutyczne stosowane w pracy z seniorami jako formy wsparcia społecznego. Zaprezentowano charakterystykę metody Snoezelen i Montessori, które stanowią innowację w pracy z osobami starszymi. Panie Alicja Kamińska, Anna Kliś-Kalinowska, Karolina Walas i Joanna Łatka zaprezentowały swoje doświadczenia z działań wspierających opiekunów nieformalnych osób niesamodzielnych. Autorki opisują projekt, w ramach którego były realizowane działania wspierające opiekunów nieformalnych, przyczyniające się do wzmocnienia potencjałów, wyższego komfortu życia i lepszej kondycji psychicznej opiekunów. Kolejny artykuł „Chory z otępienia – problemy psychologiczno-społeczne” Wiktorii Wieczorek, Jerzego Gąsowskiego, Barbary Gryglewskiej i Karoliny Piotrowicz porusza istotną kwestię osób chorych z otępieniem, które jest problemem zarówno zdrowotnym, jak i społecznym. W tekście opisano różne aspekty związane z otępieniem, w tym z edukacją społeczną i potrzebą wprowadzania kampanii informacyjnej na temat tej choroby. Ostatni artykuł Anny Rudzińskiej, Jerzego Gąsowskiego, Barbary Gryglewskiej i Karoliny Piotrowicz prezentuje wpływ ograniczeń związanych z pandemią COVID-19 na możliwości adaptacyjne osób starszych. W tekście poruszono kwestie związane z pandemią i możliwością prowadzenia zdrowego stylu życia przez seniorów oraz trudnościami psychicznymi wywołanymi przez pandemię u osób starszych, w tym lękiem, samotnością i marginalizacją społeczną.

Podsumowując pracę zbiorową warto zaznaczyć, że stanowi ona omówienie ważnych, aktualnych problemów, które pojawiają się w dobie występujących ciągłych zmian w życiu współczesnego człowieka. Książka ta zasługuje na uwagę ze względu na jej interdyscyplinarny charakter, który uwzględnia ważne z punktu widzenia

wyzwań polityki społecznej konteksty edukacyjne, społeczne i medyczne. Zachęca do prowadzenia szerokiej debaty nad pojawiającymi się zmianami cywilizacyjnymi. Naukowy charakter publikacji pozwala uzyskać wartościowe informacje na tematy zawarte w poszczególnych artykułach, a co więcej – uzyskać praktyczne wskazówki, inspiracje, które mogą być przydatne w pracy z drugim człowiekiem. Zawarte materiały naukowe zachęcają do pogłębionej refleksji nad różnymi problemami społecznymi oraz inspirują do dalszych rozważań i podejmowania działań służących poprawie funkcjonowania człowieka w różnych przestrzeniach społecznych.

*dr Agnieszka Tajak-Bobek*  
*Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie*

---

## **UNIWERSALIZM PRACY LUDZKIEJ – WYZWANIA DLA EDUKACJI**

**Kraków, 06–07 czerwca 2022 r.**

**IV Międzynarodowej Konferencji Naukowej**

### **Patronat honorowy:**

Witold Kozłowski – Marszałek Województwa Małopolskiego

Jacek Majchrowski – Prezydent Miasta Krakowa

prof. zw. dr hab. Piotr Borek – Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie

Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej

Szanowni Państwo,

Mamy zaszczyt zaprosić Państwa na IV Międzynarodową Konferencję Naukową z cyklu *UNIWERSALIZM PRACY LUDZKIEJ*. Tematyka konferencji będzie oscylowała wokół wyzwań, jakie stoją przed edukacją w czasach szybkich zmian społecznych. Podjęta zostanie próba odpowiedzi na pytanie: Na ile współczesna edukacja przygotowuje do obecnego rynku pracy? Problematyka konferencji jest o tyle istotna, iż porusza ważne zagadnienia jednostki ludzkiej uwikłanej w sieć zależności pomiędzy edukacją, rynkiem pracy, ludzką egzystencją. Wybór powyższej tematyki podyktowany jest potrzebą podjęcia naukowego dyskursu w kontekście wpływu edukacji na ludzkie życie oraz wyzwań, jakie stoją przed edukacją w czasach nierówności społecznych. Edukacja i praca stanowią podstawowe aktywności ludzkie, które warunkują przynależność do określonych grup społecznych, oraz determinuje funkcjonowanie współczesnego człowieka w wielu obszarach życia.

### Cele konferencji

- Ukazanie roli edukacji w życiu człowieka.
- Ukazanie zależności pomiędzy edukacją a rynkiem pracy.
- Wskazanie na zadania, jakie stoją przed edukacją w kontekście zachodzących zmian na rynku pracy.
- Przybliżenie problemów grup marginalizowanych w dostępie do edukacji.
- Ukazanie wielokontekstowości edukacji i jej wpływu na funkcjonowanie jednostki i grup społecznych.
- Wskazanie na rolę polityki oświatowej w kształtowaniu systemu szkolnictwa i oświaty.
- Zwrócenie uwagi na problemy związane z realizacją kariery zawodowej: mobbing, stres, wypalenie zawodowe.
- Znaczenie etycznego i filozoficznego wymiaru edukacji w życiu człowieka.
- Próba opracowania wspólnej koncepcji dotyczącej edukacji i pracy jako wyznaczników ludzkiej egzystencji z perspektywy międzynarodowej.

Uwzględniając powyższe przesłanki, zaproszenie do udziału w konferencji pragniemy skierować do pracowników nauki oraz praktyków, w tym nauczycieli akademickich, doradców zawodowych, środowisk samorządowych, instytucji pozarządowych, pracodawców i pracowników oraz gremium kościelnego, a także politycznego.

---

### Konferencja *Nowe kompetencje na nowe czasy* – 30.11.2021 r.

W dniu 30.11.2021 r. w trybie online odbyła się konferencja pt. „Nowe kompetencje na nowe czasy”. To już czwarta z kolei edycja wydarzenia upowszechniającego działania Sektorowej Rady ds. kompetencji – motoryzacja, ze szczególnym uwzględnieniem elektromobilności. Spotkanie pod auspicjami Konfederacji Lewiatan zostało zorganizowane przez Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych podczas realizacji projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (umowa nr POWR 02.12.00-00-SR01/17-00). Tegoroczna konferencja została objęta patronatem Ministerstwa Rozwoju i Technologii, Instytutu Badań Edukacji oraz Ministra Edukacji i Nauki.

Głównymi celami tego spotkania było przedstawienie dobrych praktyk firm z sektora motoryzacji w obszarze szkolnictwa zawodowego i nowych kompetencji w motoryzacji oraz przeprowadzenie dialogu na temat wyzwań, przed jakimi obecnie stoi system nauczania zawodowego w sektorze motoryzacyjnym w Polsce.

W programie konferencji znalazły się m.in. wystąpienia dotyczące:

- najlepszych praktyk firm motoryzacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w zakresie kompetencji Przemysłu 4.0 i elektromobilności w Danii i Niemczech,

- wyzwania i nowego podejścia Komisji Europejskiej w zakresie FIT for 55,
- jakości kształcenia i zaangażowania w ten proces partnerów społecznych,
- ram wdrażania transformacji umiejętności,
- realizacji masowego programu reskillingu i upskillingu w branży,
- Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji rynkowych w sektorze motoryzacyjnym.

Prelegenci wspólnie z uczestnikami konferencji podjęli również próbę poszukania odpowiedzi na następujące pytania:

- Jak e-mobilność zmieni polski rynek pracy?
- Jakie implikacje pakietu „Fit for 55” mogą wystąpić dla branży motoryzacyjnej?
- Jak uczyć się od najlepszych?

Podczas trwania konferencji dokonano przeglądu następujących inicjatyw na poziomie europejskim: European Skills Agenda = Europejski program na rzecz umiejętności, Blueprints = Plany działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności, Europejska Strategia Przemysłowa, Europejskie Sektorowe Rady ds. Umiejętności, Sektorowe Sojusze na rzecz Umiejętności. Przedstawiono również narodowe inicjatywy na rzecz umiejętności w sektorach w następujących krajach: Wielkiej Brytanii, Czech, Słowacji, Węgier, Irlandii oraz Kanady.

Zaproszeni eksperci dyskutowali na temat przełamywania barier występujących przy zatrudnianiu kobiet w branży motoryzacyjnej. Poruszono kwestię skutecznych działań dotyczących podnoszenia wskaźnika zatrudnienia kobiet w fabrykach oraz przedstawiono przykłady programów upowszechniających ich dostęp do zawodów dotychczas postrzeganych jako męskie. Uczestnicy konferencji mogli się również zapoznać z dedykowanymi rozwiązaniami dla sektora branży motoryzacyjnej na okres najbliższych 10–15 lat, jak również z raportem pt. „Megatrendy w motoryzacji a inicjatywy sektorowe na rzecz rozwoju umiejętności w Europie” przygotowanym w ramach realizacji zadań wynikających z założeń projektowych Rady ds. kompetencji.

Dodatkowe informacje:

[www.konfederacjaewiatan.pl](http://www.konfederacjaewiatan.pl)

*mgr inż. Jarosław Sitek  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom*

## Renata Tomaszewska: *Człowiek i Praca. Perspektywa transhumanizmu*

Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2021,  
ISBN 978-83-8018-401-5  
ISBN 978-83-8018-402-2 (e-book)

Renata Tomaszewska jest dr hab., profesorem uczelni – zatrudniona od 2005 r. w Katedrze Pedagogiki Pracy i Andragogiki Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.



W monografii autorka poszukuje odpowiedzi na pytanie o przyszłość człowieka i jego pracy, która coraz bardziej jest nasycana zaawansowanymi technologiami cyfrowymi. Słusznie zauważa, że „...Historia współczesna stoi pod znakiem transformacji natury technicznej i organizacyjnej, a także fundamentalnych przemian ludzkiej świadomości i tożsamości. Nie można już powstrzymać programów naukowych zmierzających do uczynienia z homo sapiens istot innego, doskonalszego rodzaju. Przeobrażenia te będą tak głębokie, że podadzą w wątpliwość pojęcia: człowiek, człowieczeństwo, ludzkość.

...Nikt tak naprawdę nie wie, czy wizja przyszłości przedstawiana przez przedstawicieli nurtu filozoficznego – transhumanizmu – rzeczywiście się

spełni, a jeśli tak, to w jakim stopniu i w jakich prognozowanych obszarach. Jedno jest natomiast pewne: czy nam się to podoba, czy nie, nasza cywilizacja znajduje się już na trajektorii obranej przez transhumanizm”.

Jedna z wielu definicji transhumanizmu podkreśla, że jest to interakcja człowieka z maszynami, robotami, komputerami czy po prostu ze sztuczną inteligencją. Niewątpliwie dystans między człowiekiem i maszyną zmniejsza się i w pewnym sensie ludzie stają się coraz bardziej zależni od tych systemów, co zostało dostrzeżone przez autorkę w ramach przeprowadzonych analiz, które mają charakter diagnostyczny i prognostyczny. Są one wynikiem nie tylko rekonstrukcji pozytywnej oraz *desk research*, ale także pozyskanych opinii niezależnych ekspertów.

Książka jest ważnym głosem w dyskusji o przyszłości pracy i roli w niej człowieka, obowiązkową lekturą dla pedagogów pracy, andragogów, nauczycieli akademickich i szkolnictwa zawodowego (branżowego), doradców zawodowych i doradców kariery oraz wszytkach tych, którzy mają wpływ na rozwój sztucznej inteligencji. Wykorzystanie sztucznej inteligencji jako pomoc w przemyśle, usługach, transporcie czy edukacji to tylko jeden krok do wcielenia filozofii transhumanizmu w praktyce.

Należy przypuszczać, że Autorka nie powiedziała ostatniego słowa w swojej książce (tom 1) i będzie nadal kontynuować dzieło spoglądając głębiej w przyszłość pracy oraz zastanawiając się w jakim kierunku zmierza doskonalenie człowieka, coraz mocniej integrującego się ze światem cyfrowym. Wyczekiwać zatem będziemy na tom 2 książki, w zaproponowanym przez Autorkę cyklu *Człowiek i Praca*, który niewątpliwie poszerza horyzonty pedagogii pracy jako subdyscypliny pedagogicznej.

Dostęp do źródła:

<https://wydawnictwo.ukw.edu.pl/sklep/2021/czlowiek-i-praca-perspektywa-transhumanizmu/> [30.12.2021]

*dr Krzysztof F. Symela*  
*Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom*

---

## **Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana. Raport podsumowujący I edycję badań realizowanych w latach 2020–2021**

Raport zawiera wyniki pierwszej edycji badań zrealizowanych w branży budowlanej w ramach projektu Branżowy Bilans kapitału Ludzkiego w okresie styczeń 2020 r. – kwiecień 2021 r. Przeprowadzono 40 indywidualnych wywiadów i 5 paneli eksperckich, konsultacje metodą delficką ze znawcami branży, a także dwa ogólnopolskie badania ilościowe z pracodawcami i pracownikami firm budowlanych na próbach powyżej 800 firm. Raport prezentuje stan sektora budowlanego w Polsce w kontekście kapitału ludzkiego oraz wyzwania stojące przed branżą budowlaną w perspektywie najbliższych kilku lat. Omawia główne procesy biznesowe, stanowiska i kluczowe kompetencje, a także scenariusze zapotrzebowania na obecne i nowe stanowiska oraz kompetencje w branży. Prezentowane w raporcie wyniki opracowano na podstawie opinii pozyskanych od zróżnicowanego grona respondentów: pracodawców, pracowników, ale także ekspertów – analityków branży, przedstawicieli instytucji edukacyjnych, pracowników administracji publicznej, firm szkoleniowych i rekrutacyjnych specjalizujących się w obsłudze branży budowlanej.

Główne wnioski z analizy wyników badań dotyczą: starzenia się kadr budowlanych, niewielkiego zainteresowania karierą w branży młodych ludzi, niewystarczającego przygotowania absolwentów do wykonywania zadań zawodowych. Występuje konieczność przeciwdziałania ze strony pracodawców brakom kadrowym poprzez tworzenie atrakcyjnej oferty pracy dla kluczowych pracowników oraz położenie nacisku na rozwój kompetencji osób już zatrudnionych, przy jednoczesnym braku przekonania ze strony samych pracowników o konieczności stałego podnoszenia swoich kompetencji. Wyzwaniem jest także zapewnienie rzeczowych i bezstron-

nych szkoleń dla pracowników, gdyż te obecnie prowadzone są w znacznym stopniu przez producentów materiałów, narzędzi i maszyn budowlanych.

Branżę czekają istotne przemiany technologiczne. W ciągu ok. 5 lat istotnymi wyzwaniami staną się: powszechna obsługa systemów BIM (Building Information Modeling), automatyzacja, ale także coraz szersze zastosowanie technologii związanej z wykorzystaniem energii odnawialnej w budownictwie, a także renesans technologii budowy z wykorzystaniem prefabrykatów. Konsekwencją tej ewolucji jest przewidywany w perspektywie 5 lat wzrost udziału nowych stanowisk w strukturze zatrudnienia w branży budowlanej, tj.: projektantów wizualizacji 3D, inżynierów ds. BIM, specjalistów ds. ochrony środowiska oraz serwisantów maszyn obsługujących nowe technologie. Zmieni się również forma prowadzenia dokumentacji, gdyż digitalizacja usprawni pracę, pozwoli na oszczędność czasu oraz da możliwość pracy z dokumentami w dowolnym czasie i miejscu. Wszystko to będzie wiązało się z koniecznością wypracowania nowych standardów organizacji pracy, zwłaszcza przez menedżerów i techników budowlanych średniego szczebla.

Istnieją zawody obecne w innych branżach, które, zdaniem ekspertów, w coraz większym stopniu będą przenikać do branży budowlanej, np. prawnicy, którzy coraz częściej znajdują pracę między innymi jako doradcy przy sporządzaniu umów, prowadzeniu dokumentacji inwestycji budowlanej, stosowaniu przepisów o bezpieczeństwie i ochronie pracy, a także analitycy posiadający kompetencje z zakresu mikro- i makroekonomii, statystyki, metod ilościowych przydatnych w branży budowlanej oraz programiści, którzy są w stanie przygotować, zabezpieczyć i obsłużyć skomplikowane procesy inwestycyjne, projektowe i robót budowlanych pod względem informatycznym.

Zarówno pracodawcy, jak i analitycy rynku oraz przedstawiciele oświaty zwracali uwagę na fakt, że redukcja liczby budowlanych szkół branżowych i technicznych po 1989 roku doprowadziła do powstania trudnej do wypełnienia luki pokoleniowej w branży budowlanej, a odtwarzanie szkolnictwa branżowego staje się coraz trudniejsze ze względu na deficyt nauczycieli praktycznej nauki zawodu w obszarze budownictwa. Obserwowany od początku lat 90. XX w. wzrost udziału uczniów zdecydowanych kontynuować kształcenie na uczelniach wyższych znacząco ograniczył liczbę osób, które po zakończeniu edukacji na poziomie podstawowym decydują się na wybór szkół branżowych i technicznych. Część z ekspertów aktywnych zawodowo w latach 80. XX w. wskazywało, że przed 1989 rokiem pracownicy budowlani częściej byli prezentowani opinii publicznej w pozytywnym świetle, co mogło zachęcać część z młodych osób do wyboru tej właśnie ścieżki kariery.

Zdaniem pracodawców poziom kształcenia w szkołach branżowych odbiega od oczekiwanego przez sektor. Brak jest wystarczającej liczby godzin przeznaczonych na zajęcia praktyczne (zarówno w obrębie szkolnictwa branżowego, szkół



technicznych, jak i nauczania na poziomie wyższym), materiały, jakie mają do dyspozycji uczniowie, często nie są zbieżne z tymi, które są obecnie stosowane na placach budów.

W obszarze edukacji pozaformalnej zwrócono uwagę, że ze szkoleń najczęściej korzystają pracownicy szeregowi z inicjatywy pracodawcy. Bardzo silny pozostaje producencki segment rynku szkoleniowego, to znaczy szkolenia organizowane przez producentów materiałów budowlanych, maszyn budowlanych oraz elektronarzędzi. Nie są to stricte szkolenia oferujące obiektywną wiedzę, w ramach której można porównać kilka produktów pod kątem ich wad i zalet, a są to szkolenia sprzedażowe, których celem jest pokazanie danego produktu jako najlepszego. Dobrą praktyką szkoleniową wydają się w tym kontekście szkolenia organizowane przez izby branżowe.

Obserwuje się rozwój uczenia się nieformalnego obejmującego szkolenia stanowiskowe, naukę w czasie pracy od członków ekip budowlanych, naukę przez Internet, przyswajanie informacji od sprzedawców materiałów budowlanych i sprzętu w czasie zakupów i instruktaży organizowanych przez producentów. W ramach wzrostu popularności technologii informacyjnych oraz wykładniczego przyrostu wiedzy i informacji w zasobach Internetu możemy obserwować spore pole do samorozwoju dzięki uczeniu się przez Internet. Różnego rodzaju fora, prasa branżowa oraz filmy instruktażowe są w stanie dostarczyć w przystępny sposób potrzebnej wiedzy budowlanej.

Wyzwaniem odrębnego rodzaju jest rozwój współpracy szkół z pracodawcami. Zmiany technologiczne w branży generują konieczność nabywania przez uczniów nowych kompetencji. Same placówki oświatowe nie mają jednak środków wystarczających do np. zakupu urządzeń wykorzystywanych na dzisiejszym placu budowy. Ważne zatem jest, by pracodawcy, którzy są zainteresowani dopływem przygotowanej kadry, wspierali oświatę w tym zakresie. Udostępnienie szkołom najnowszych technologii oraz prowadzenie szkoleń z wykorzystaniem innowacyjnego oprogramowania sprawi, że absolwenci szkół i uczelni będą wyposażeni w lepsze niż obecnie kompetencje tak bardzo potrzebne na rynku pracy.

*Górecki J., Kuźma K., Socha Z., Terlikowski W., wróblewski J.: Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana. Raport podsumowujący I edycję badań realizowanych w latach 2020–2021. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2021.*

<https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/branzowy-bilans-kapitalu-ludzkiego-branza-budowlana-raport-podsumowujacy-i-edycje-badan-realizowanych-w-latach-2020-2021>

*dr Ireneusz Woźniak  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom*

## Zewnętrzny system zapewniania jakości w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Zewnętrzny system zapewniania jakości w ramach ZSK to hasło przewodnie cyklu wydarzeń, które zorganizowane zostały przez Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie w ramach finansowanego ze środków EFS projektu systemowego pn.: „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju”.

Na wydarzenia te złożyło się 6 warsztatów i seminariów: 5 zorganizowanych w formie on-line oraz jednego, które odbyło się w formie stacjonarnej. Warsztaty zorganizowane zostały w VI kwartale 2021 i adresowane były do przedstawicieli instytucji pełniących funkcję podmiotu zewnętrznego zapewnienia jakości w ZSK.

Warsztaty on-line poświęcone zostały metodyce procesu zapewnienia jakości, na którą składają się m.in.:

- zasady prowadzenia monitoringu,
- planowanie wskaźników, określanie wartości wskaźników i ich monitorowanie,
- tworzenie narzędzi monitorowania,
- przygotowanie wizyty monitorującej,
- prowadzenie wizyty monitorującej,
- zasady skutecznego komunikowania podczas wizyty monitorującej,
- dokumentowanie wizyty monitorującej.

Warsztaty on-line prowadzone były przez Piotra Jaworskiego, uznanego eksperta w zakresie systemów zarządzania i kontroli oraz funduszy unijnych. W warsztatach uwzględnione zostały praktyczne aspekty przygotowania i prowadzenia wizyty monitorującej w instytucji certyfikującej, co okazało się szczególnie wartościowe dla przedstawicieli PZZJ, którzy proces ten realizują lub są na etapie jego przygotowania i planowania.

Z punktu widzenia instytucji pełniących w ZSK funkcje podmiotu zewnętrznego zapewnienia jakości szczególnie cenne okazało się natomiast seminarium konsultacyjne „Przygotowanie i realizacja zewnętrznego zapewnienia jakości (monitoringu i ewaluacji zewnętrznej) realizowanego w ramach pracy PZZJ”, które odbyło się w dniach **26–27 października 2021 r.** Zgodnie z założeniami programowymi jego celem było m.in. zbudowanie wspólnych podstaw modelu zapewnienia jakości – monitoringu i ewaluacji zewnętrznej realizowanej przez PZZJ oraz rozwój wypracowanych przez poszczególne PZZJ modeli zapewnienia jakości. W praktyce, dwudniowe seminarium okazało się doskonałą okazją do wymiany wiedzy i doświadczeń wynikających ze współpracy podmiotów zewnętrznego zapewnienia jakości z instytucjami certyfikującymi w zakresie zapewnienia jakości walidacji i certyfikowania kwalifikacji rynkowych. Ten aspekt seminarium okazał się bardzo inspirujący i z całą pewnością przyczyni się nie tylko do rozwoju metodologicznych i organizacyjnych podstaw zapewnienia jakości walidacji i certyfikowania kwalifikacji rynkowych, ale również do integracji środowiska instytucji realizujących ustawowe zadania związane z zewnętrznym zapewnieniem jakości w ZSK.

*Tomasz Sułkowski  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom*

***Jakub Kus: Raport z przeglądu dobrych praktyk w krajach europejskich, w zakresie zaangażowania partnerów społecznych i organizacji branżowych w budownictwie w działania rad ds. kompetencji i innych gremiów mających wpływ na funkcjonowanie krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, Warszawa, październik 2021***

Raport został zaprezentowany na XI Posiedzeniu Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w dniu 13 grudnia 2021 r. (wideokonferencja). Prezentacji dokonał autor pan Jakub Kus, wiceprzewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie oraz wiceprzewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, który dokonał w nim analizy wybranych rozwiązań w zakresie udziału partnerów społecznych i branżowych w budownictwie oraz instytucji publicznych działających na rzecz sektora budowlanego w tworzeniu i funkcjonowaniu rad ds. kompetencji lub/i podmiotów pełniących podobną rolę (np. funduszy parytetarnych zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym, doradztwem, walidacją i certyfikacją) istniejących w wybranych krajach europejskich.

Jak podkreślił autor, Raport jest materiałem pomocniczym wspomagającym działania Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w opracowaniu propozycji rozwiązań strukturalnych i instytucjonalnych efektywnie włączających pracodawców i partnerów społecznych w kreowanie działań na rzecz szkolenia i kształcenia zawodowego dla polskiego budownictwa. Duża część materiałów informacyjnych i danych dotyczących szczególnie funduszy edukacyjnych została uzyskana w bezpośrednich kontaktach autora z przedstawicielami funduszy i innych podmiotów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Z treści Raportu wynika, że modele zaangażowania partnerów społecznych i organizacji branżowych w kształtowanie i funkcjonowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w budownictwie różnią się znacznie między sobą, ale jedną z bardziej zaawansowanych form zaangażowania partnerów społecznych w identyfikację potrzeb i kreowanie rozwiązań dla szkolenia i kształcenia zawodowego w budownictwie **są sektorowe rady ds. kompetencji/umiejętności**. Podobną rolę w sektorze w wielu krajach Europy pełnią również **sektorowe fundusze parytetarne** skoncentrowane w swej działalności na szeroko rozumianym kształceniu i szkoleniu zawodowym. W chwili obecnej w około 20 krajach europejskich funkcjonują rady sektorowe/fundusze pełniące rolę rad lub/i obserwatoriów kwalifikacji/umiejętności w budownictwie.

**Sektorowe rady ds. umiejętności** koncentrują się zazwyczaj na następujących działaniach:

- Analiza rynku pracy: zrozumienie potrzeb sektora w zakresie umiejętności, w tym zarówno potrzeb pracodawców, jak i pracowników;
- Rekomendowanie pożądaných rozwiązań prawnych i organizacyjnych;
- Wsparcie pracodawców i innych interesariuszy sektora: zapewnienie praktycznych wskazówek i pomocy pracodawcom w zakresie polityki i praktyki szkole-

niowej firmy oraz wypracowanie spójnego poglądu sektora na rozwój polityki w zakresie edukacji zawodowej i szkoleń;

- Tworzenie rozwiązań w zakresie szkoleń i rozwoju umiejętności, w tym rozwoju kwalifikacji opartych na standardach, programów szkoleniowych opartych na kompetencjach i dostosowanych szkoleń, zgodnie z potrzebami sektora;
- Budowanie zdolności szybkiego reagowania na potrzeby sektora, w tym szkolenie trenerów i wzmocnianie zdolności poszczególnych pracodawców do rozwoju swoich pracowników.

Z kolei **Sektorowe Fundusze Parytetarne** są szeroko rozpowszechnioną w krajach Unii formą zabezpieczenia socjalnego i zwiększania atrakcyjności pracy w danym sektorze. Fundusze Parytetarne tworzą pracodawcy i pracownicy. W sektorze budowlanym wielu krajów funkcjonują fundusze emerytalne, edukacyjne, urlopowe, koncentrujące się na problematyce bezpieczeństwa pracy oraz zdrowotne. W najprostszym wariantcie w budownictwie fundusz może na przykład zapewniać środki na wynagrodzenia za przestoje związane ze złą pogodą. W bardziej zaawansowanym – organizować branżowy system kształcenia. Ich funkcjonowanie jest nadzorowane przez rady powoływane w równych częściach (na zasadzie parytetu) przez związki pracodawców i związki zawodowe. Na środki funduszy składają się pracodawcy (zwykle 2/3 do 3/4 środków) i pracownicy oraz w określonym zakresie instytucje publiczne (środki budżetowe i środki projektów UE). Autor przytacza dobre praktyki funkcjonowania funduszy parytetarnych w budownictwie: Formedil (**Włochy**); Fundación Laboral de la Construcción (**Hiszpania**). W Polsce tworzenie funduszy parytetarnych wzorowanych na instytucjach funkcjonujących od lat w Niemczech, Belgii, Włoszech czy Hiszpanii formalnie nie jest możliwe z powodu braku odpowiednich podstaw prawnych, ale także słabości mechanizmów dialogu społecznego (brak sektorowych układów zbiorowych pracy).

Przykłady rozwiązań łączących działalność różnych struktur znaleźć można we **Francji**. Działa tam między innymi Francuska Agencja ds. Kompetencji CNCP – Agence France Compétences (od 2019 r.), wcześniej Commission nationale de la certification professionnelle, sprawująca nadzór nad RNCP – Répertoire National des Certifications Professionnelles (Repozytorium Certyfikatów Zawodowych). W skład CNCP, oprócz reprezentantów ministerstw i regionów, wchodzi przedstawiciele partnerów społecznych (organizacji zawodowych reprezentujących pracodawców i pracowników), cechów, izb handlowych, izb rolniczych oraz stowarzyszeń zawodowych. W budownictwie działa CCCA-BTP – Krajowy Komitet ds. Koordynacji Praktyk Zawodowych w Sektorze Budowlanym, który jest stowarzyszeniem zarządzanym z udziałem partnerów społecznych: 20 pełnoprawnych członków z branżowych federacji pracodawców i organizacji związkowych pracowników, podzielonych na dwa kolegia, tworzy jego zarząd i określa kierunki jego działania. W zarządzie jest obecne również państwo z komisarzem rządowym, przed-

stawicielem Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz generalnym kontrolerem ekonomiczno-finansowym Ministerstwa Gospodarki i Finansów.

W **Wielkiej Brytanii** rolę sektorowej rady ds. kompetencji pełni Rada Budownictwa – Construction Industry Council (CIC), która uznawana jest za reprezentatywne forum dla organizacji zawodowych, organizacji badawczych i specjalistycznych stowarzyszeń biznesowych w branży budowlanej.

**Polska inicjatywa** dotycząca tworzenia sektorowych rad, w tym Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, korzysta z doświadczeń innych krajów, ale pod pewnymi względami jest unikalna w skali europejskiej. Tym niemniej krytyczna analiza doświadczeń europejskich może pozwolić uniknąć błędów i wykorzystać rozwiązania merytoryczne i strukturalne wspomagające zapewnienie trwałości działania Rad, określenia nowych, pożądaných kierunków aktywności merytorycznej i zapewnienia środków na ich funkcjonowanie po okresie finansowania ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020.

*Jakub Kus: Raport z przeglądu dobrych praktyk w krajach europejskich, w zakresie zaangażowania partnerów społecznych i organizacji branżowych w budownictwie w działania rad ds. kompetencji i innych gremiów mających wpływ na funkcjonowanie krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Warszawa, październik 2021 r. (nie opublikowany).*

*dr Ireneusz Woźniak  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji*

---

## Przedstawiciel Sieci Badawczej Łukasiewicz w gronie ekspertów CEDEFOP<sup>1</sup>

W listopadzie i grudniu 2021 odbyła się ogólnoeuropejska rekrutacja kandydatów na członków Społeczności Ekspertów CEDEFOP ds. Przygotowania Zawodowego.

Od 2017 r. społeczność ekspertów CEDEFOP z różnych krajów zajmuje się analizami i tworzeniem rekomendacji rozwiązań sprzyjających rozwojowi przygotowania zawodowego jako szczególnego rodzaju uczenia się w miejscu pracy w powiązaniu z umową o pracę w celu praktycznej nauki zawodu. Aktualnie, po blisko pięciu latach funkcjonowania społeczności ekspertów formuła działań została sformalizowana i poszerzona stając się „centrum wiedzy” i punktem odniesienia dla realizowanych

---

<sup>1</sup> Strona internetowa CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, <https://www.cedefop.europa.eu/en>.

polityk edukacyjnych w UE. Każde państwo ma jednego wybranego w drodze konkursowej przedstawiciela w tym gremium. Polskę reprezentuje dr Andrzej Wojciech Stępnikowski z Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami funkcjonującego w strukturze Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu.

Warto dodać, że CEDEFOP jest jedną ze zdecentralizowanych agencji UE. Założona w 1975 r. i mająca siedzibę w Grecji od 1995 r. wspiera promocję, rozwój i wdrażanie polityki Unii w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz umiejętności i kwalifikacji, współpracując z Komisją, państwami członkowskimi i partnerami społecznymi. W tym celu poszerza i rozpowszechnia wiedzę, dostarcza dowodów i usług na potrzeby kształtowania polityki, w tym wniosków opartych na badaniach oraz ułatwia wymianę wiedzy między podmiotami unijnymi i krajowymi oraz między nimi.

*dr Krzysztof F. Symela  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom*