

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE

UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH I JEGO ZNACZENIE DLA REGIONALNEGO RYNKU PRACY

KLUCZOWE INFORMACJE



Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół redakcyjny raportu:

Adam Biernat, Ewa Bodzińska-Guzik, Małgorzata Dudziak, Justyna Falgier, Edyta Klimowska-Bobula, Magdalena Sendrowicz-Grabek, Magdalena Tarnowska-Torbus

Photo by Element5 Digital on Unsplash

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

ISBN: 978-83-65367-93-8

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Kraków 2020

SPIS TREŚCI

RYS HISTORYCZNY / DLACZEGO UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH JEST WAŻNE.	4
EUROPA VS POLSKA / CZY MUSIMY I MAMY OD KOGO SIĘ UCZYĆ?	7
FRANCJA.....	7
DANIA	9
POLSKA	10
CZY WARTO SIĘ UCZYĆ W DOROSŁYM ŻYCIU?	19
UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE / KLUCZOWE INSTYTUCJE W REGIONIE	22
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE – DZIAŁANIA NA RZECZ	
ROZWOJU UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH.....	25
MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO	
(MPKU).....	25
MAŁOPOLSKI STANDARD USŁUG EDUKACYJNO SZKOLENIOWYCH	27
MAŁOPOLSKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY I EDUKACJI.....	29
CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ.....	31
BILANS KARIERY	33
PROJEKTY WŁASNE WUP / PODMIOTOWY SYSTEM FINANSOWANIA	
SZKOLEŃ	35
UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH W CZASIE KORONAWIRUSA / SZANSE I	
ZAGROŻENIA.....	42

Umiejętności stały się globalną walutą gospodarek XXI wieku;

ale ta „waluta” może tracić na wartości w miarę ewolucji wymagań rynku pracy, podobnie jak my tracimy umiejętności, z których nie korzystamy.

Aby mieć pewność, że ludzie zdobędą odpowiednie umiejętności oraz że gospodarki i społeczeństwa wykorzystają je dobrze, potrzebujemy:

- wspólnych wysiłków władz różnych szczebli, które opracują zachęty finansowe i korzystne polityki podatkowe, sprzyjające rozwojowi umiejętności wśród dorosłych;
- systemów edukacji, które wspierają przedsiębiorczość i oferują szkolenia zawodowe;
- pracodawców, którzy inwestują w naukę i motywują pracowników do większego wykorzystania ich umiejętności;
- związków zawodowych, które zapewnią, że inwestycje w szkolenia będą prowadziły do lepszej jakości miejsc pracy i wyższych wynagrodzeń; oraz
- dorosłych, którzy czerpią korzyści z możliwości uczenia się i wykorzystują swoje umiejętności w pracy i w życiu codziennym.

OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>

RYS HISTORYCZNY / DLACZEGO UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH JEST WAŻNE

Potrzeba promocji i rozwoju uczenia się przez całe życie została wpisana między innymi w Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).

Cel 4 SDGs brzmi: Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie.

Wysokiej jakości edukacja stanowi podstawę dla polepszenia życia ludzi i zrównoważonego rozwoju. Powszechny dostęp do edukacji poprawia jakość życia i umożliwia znalezienie innowacyjnych rozwiązań największych problemów współczesnego świata¹.

Na poziomie krajowym kwestie uczenia się dorosłych regulowane są w kilku dokumentach. W Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) – SOR, przyjętej przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r., podkreśla się potrzebę:

- stworzenia ram dla polityki umiejętności, w tym nowe podejście do kształcenia dorosłych
- implementację systemu zarządzania i koordynacji w obszarze umiejętności.

Innym dokumentem, zapewniającym strategiczne podejście do budowania, utrzymywania i wykorzystywania kapitału ludzkiego w celu zwiększenia zatrudnienia i wzrostu gospodarczego oraz promowania włączenia społecznego i uczestnictwa, jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna), przyjęta przez Radę Ministrów 25 stycznia 2019 r.² Nadal trwają prace nad jej częścią szczegółową.

W styczniu 2016 roku weszła w życie Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK, Ustawa z dn. 15 grudnia 2015 r.). Jego kluczowym elementem jest ośmiostopniowa Polska Rama Kwalifikacji (PRK) i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), a podstawowym zadaniem rozpowszechnianie walidacji i certyfikacji efektów uczenia się uzyskanych poprzez doświadczenie. Rozwiązanie to ma wprowadzić wyższy poziom



¹ <http://un.org.pl/cel4> [20.03.2020]

² Uchwała Rady Ministrów nr 12/2019 z 25 stycznia 2019 roku, <https://efs.men.gov.pl/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-ogolna/> [03.05.2020]

spójności pomiędzy wszystkimi sektorami edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się oraz zmieniającymi się wymogami rynkowymi.

Tabela 1 Kształcenie i uczenie się dorosłych / podstawowe definicje

Kształcenie dorosłych obejmuje wszelkie działania edukacyjne lub szkoleniowe podejmowane przez dorosłych w celach zawodowych lub innych i obejmuje:

- **formalne kształcenie lub szkolenie:** działalność edukacyjna lub szkoleniowa prowadząca do uzyskania formalnych kwalifikacji (na poziomie podstawowym, średnim, policealnym lub wyższym)
- **edukacja pozaformalna lub szkolenie:** działalność edukacyjna lub szkoleniowa, która niekoniecznie prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji, taka jak szkolenie w miejscu pracy, edukacja otwarta lub on line, kursy lub prywatne lekcje, seminaria lub warsztaty
- **nieformalne uczenie się:** uczenie się, które wynika z codziennych czynności związanych z pracą, rodziną lub wypoczynkiem, nie jest zorganizowane ani ustrukturyzowane pod względem celów, czasu ani wsparcia uczenia się, może wręcz być niezamierzone.

Uczenie się dorosłych trwa zatem przez całe życie i odbywa się w różnorodnych kontekstach, takich jak:

- **Institucje edukacyjne i szkoleniowe:** podmioty oferujące formalną edukację, takie jak szkoły, szkoły pomaturalne lub uniwersytety, lub wyspecjalizowane ośrodki kształcenia i szkolenia dorosłych. Mogą to być instytucje publiczne lub prywatne
- **Miejsca pracy:** zazwyczaj jako nieformalne uczenie się lub pozaformalne kształcenie i szkolenie. Może również obejmować element uczenia się opartego na pracy w ramach edukacji formalnej (praktyki, staże)
- **Spółeczność:** zazwyczaj jako nieformalne uczenie się lub pozaformalne kształcenie i szkolenie poprzez uczestnictwo w działaniach obywatelskich i kulturalnych, sieciach społecznościowych, sporcie, działalności wolontariackiej itp.
- **Domy:** zazwyczaj jako nieformalne uczenie się poprzez interakcje z członkami rodziny, czytanie książek, korzystanie z Internetu, oglądanie telewizji, słuchanie radia itp. Może to również obejmować formalną lub pozaformalną edukację i szkolenie za pośrednictwem kursów online lub korespondencyjnych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu OECD

W Małopolsce świadomość położenia nacisku w polityce regionalnej na kwestie związane z rozwojem uczenia się dorosłych ma już kilkunastoletnią tradycję. Po 2004 roku, zarówno w Europie jak i w Polsce, zauważono konieczność wsparcia uczenia się osób dorosłych w kontekście potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Takie cele stawiała ówczesna Strategia oraz Program „Edukacja i szkolenie 2010”.

W 2008 roku grupa instytucji – 55 inicjatorów, przy pełnym poparciu władz samorządowych³ zawiązała Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego⁴, wychodząc naprzeciw wyzwaniom czasów „gospodarki opartej na wiedzy”. Ta unikatowa w skali kraju inicjatywa umożliwiła, instytucjom działającym w obszarze uczenia się dorosłych, wzajemne poznanie się i współdziałanie na rzecz promowania, wśród mieszkańców regionu, postawy otwartej na uczenie się. Równocześnie stworzenie przez te instytucje warunków do wszechstronnego rozwoju i zapewnienia kompetentnych pracowników konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarce Małopolski.

W 2014 roku uroczystie przyjęta została Deklaracja Województwa Małopolskiego na rzecz Rozwoju Kształcenia Ustawicznego, której przyświecały słowa:

Nie ma większego bogactwa w narodzie nad świątłych obywateli
Jan Paweł II, Watykan, 23 IX 2004 r.

W rezultacie Województwo Małopolskie do dziś postrzegane jest jako lider w tworzeniu rozwiązań w zakresie uczenia się dorosłych na arenie krajowej oraz międzynarodowej. Zapraszane jest do współpracy w obszarze planowania systemowych rozwiązań i polityk z zakresu uczenia się dorosłych⁵.

Obecnie Partnerstwo liczy ponad 100 członków, a jego zadania i cele są nadal aktualne. Zachodzące zmiany technologiczne, jak i zdarzenia wywołane pandemią, stawiają przed Małopolską, a tym samym Partnerstwem, nowe wyzwania.

³ Deklarację Województwa Małopolskiego na rzecz Rozwoju Kształcenia Ustawicznego

⁴ Konferencja, podczas której podpisano Umowę Partnerską, odbyła się w ramach projektu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pn. „Małopolskie partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia i poradnictwa ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”

⁵ Zaproszenie Ministerstwa Edukacji Narodowej w Warszawie DSKKZ-SPED.40.60.7.2019.SD z dnia 30.07.2019

EUROPA VS POLSKA / CZY MUSIMY I MAMY OD KOGO SIĘ UCZYĆ?

W dobie automatyzacji i rozwoju nowych technologii otwarcie mówi się o olbrzymich zmianach, które czekają rynek pracy już nie w przyszłych dziesięcioleciach, ale w najbliższych kilku latach. Na konferencji w Davos w 2019 roku wskazywano na prognozy mówiące o tym, że ponad 60% dzieci rozpoczynających naukę w szkole podstawowej w tym roku będzie pracować w zawodach, które jeszcze nie istnieją. (Wykres 1)

Jednocześnie w raporcie Forum Ekonomicznego Przyszłość zawodów (2018)⁶ czytamy, iż wprowadzenie automatyzacji i nowych technologii w miejscu pracy, wykorzystanie robotów i algorytmów, może doprowadzić do dodatniego wzrostu netto 58 milionów miejsc pracy. Wzrost ten jest warunkowany jednak wprowadzeniem odpowiednich polityk i wsparcia, m.in. w obszarze uczenia się dorosłych.

Czy nasze społeczeństwo jest gotowe na takie zmiany? Jak do tych zmian przygotowują się inni? Jakie strategie przyjmują rządy innych państw, aby wykorzystać tę szansę, zabezpieczyć i zbuforować nadchodzące zmiany, aby ich wymiar społeczny był maksymalnie pozytywny?

Poniżej opis rozwiązań z Francji i Danii, państw posiadających doświadczenie i sprawdzone dobre praktyki w obszarze uczących się osób dorosłych. Jednocześnie z regionami i instytucjami z tych państw Województwo Małopolskie prowadzi partnerską, czy projektową współpracę w tematyce uczenia się dorosłych.

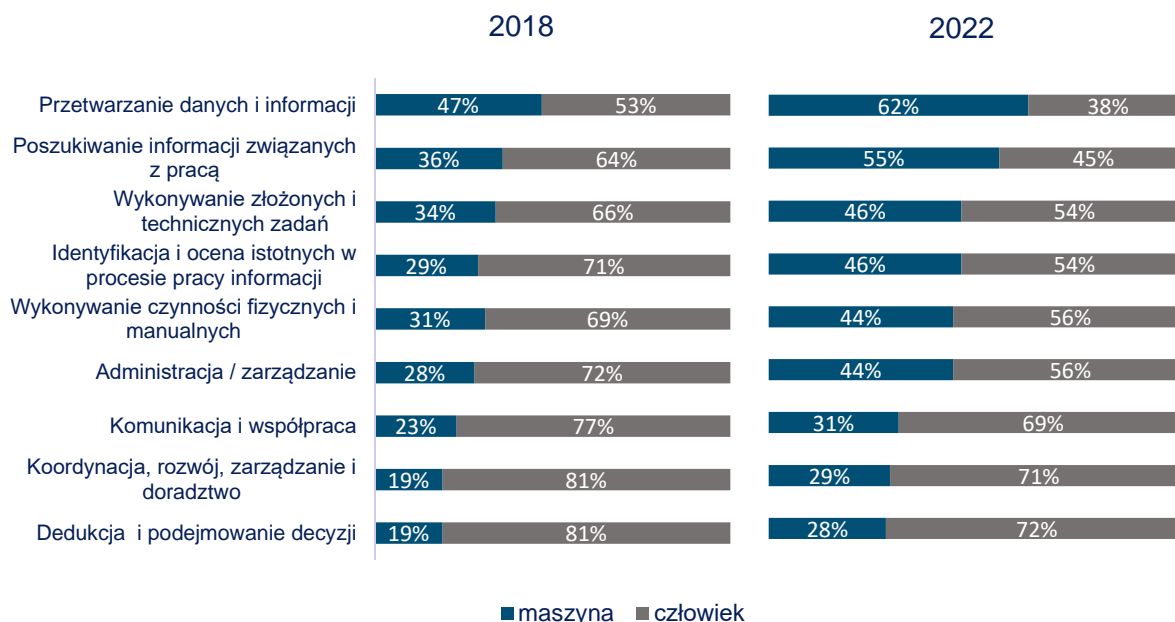
FRANCJA

Muriel Pénicaud, Minister Pracy w rządzie francuskim, w 2019 roku, podczas swojego wystąpienia w trakcie panelu w ramach Forum Ekonomicznego Davos⁷ przedstawiła rozwiązanie wdrożone we Francji w 2018 roku. Bazuje ono na prognozie mówiącej, iż 10 do 15% zawodów zniknie i/lub będzie zagrożonych w najbliższych 10 latach, jednocześnie powstanie 10 do 25% nowych zawodów. Jednak za największe wyzwanie uznano zmiany, jakie zajdą w wymaganiach dotyczących aż połowy już istniejących zawodów.

⁶ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf [28.03.2020]

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=tvnyWYHrIdY> [22.03.2020]

Wykres 1: Proporcja godzin pracy wykonywanej przez ludzi i maszyny w 2018 i w prognozie na 2022 rok⁸



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „The Future of Jobs Report 2018”

Tym samym, jak podkreśliła, pytanie dotyczące podnoszenia umiejętności przez osoby dorosłe w trakcie kariery zawodowej, jest już nie tylko pytaniem w tle, ale staje się niezmiernie istotne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Zauważyła również, iż obecnie dostęp przedsiębiorców do kapitału jest zdecydowanie łatwiejszy niż dostęp do wykwalifikowanych pracowników.

Wojny o największe talenty na rynku pracy były zawsze, ale zwykle dotyczyły jedynie top managementu. Wojna o pracowników trwa obecnie na wszystkich poziomach. Wygrają ją te przedsiębiorstwa i społeczeństwa, które już dzisiaj najlepiej zainwestują w podnoszenie i zmianę umiejętności pracowników.

⁸ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf [28.03.2020]

Przedstawione przez Minister Muriel Pénicaud zmiany wprowadzone przez Francję w 2018 roku objęły:

- zmiany legislacyjne kreujące nowe rozwiązania w zakresie uczenia się dorosłych oraz podnoszenia umiejętności przez pracowników
- system, którego celem jest pomoc pracodawcom w zatrzymaniu pracowników w dobie automatyzacji procesów i uruchomienie masowego nabywania nowych umiejętności w miejscu pracy
- zabezpieczenie pracownikom kredytu w wysokości 500 EUR rocznie, poza ofertą pracodawcy. Mogą wykorzystać go dowolnie na każde certyfikowane szkolenie dostępne na rynku.

Istotność i innowacyjność ostatniego z rozwiązań tłumaczyła m.in. tym, iż pracownicy francuscy czują się ofiarami automatyzacji i globalizacji, i traktują je jako zagrożenie.

Zawsze, jeżeli sam nie jesteś inicjatorem zmiany, każda zmiana jest traktowana jako zagrożenie. Stworzenie ram, w których oni sami współdecydują o tej zmianie, minimalizuje to zagrożenie.

Równolegle Francja postanowiła zainwestować 15 mld EUR w ciągu najbliższych 5 lat w intensywne szkolenia w obszarach:

- w których firmy mają problemy ze znalezieniem pracowników, ale też
- dla nowo powstających zawodów.

i skierować je do młodych ludzi i miliona bezrobotnych. Podkreśliła również, iż w dyskusji nad tymi rozwiązaniami brali udział zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i biznesu.

DANIA

W ciągu roku narracja dotycząca potrzeb zmian i podnoszenia umiejętności zmieniła się diametralnie. Podczas tegorocznego (2020) Forum w Davos, o potrzebach podnoszenia umiejętności, czy potrzebie przekwalifikowania mówiło się już nie w kontekście najbliższego dziesięciolecia, ale jako o procesie, który dzieje się tu i teraz.

W swoim artykule⁹ z początku tego roku, Peter Hummelgaard, Minister Zatrudniania w rządzie duńskim, podkreśla, że nagłe zmiany zachodzące w chwili obecnej na świecie wpływają również na już napiętą sytuację na rynku pracy.

⁹ <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/denmark-reskilling-revolution-future-of-work/> Pobranie 22.03.2020

Nasze społeczeństwo jest świadkiem fundamentalnych zmian, których przyczyna leży nie tylko w zmianach technologicznych, ale również demograficznych, związanych ze starzeniem się społeczeństwa, czy tych związanych ze zmianami klimatycznymi.

Raport OECD (<http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm>) wskazuje na Danię jako jeden z krajów w którym odsetek osób uczestniczących w edukacji: uczeniu się dorosłych, podnoszeniu i zmianie umiejętności, udział w szkoleniach w miejscu pracy, czy uczeniu się w czasie wolnym, jest najwyższy. Znacząca część tej edukacji ma powiązanie z pracą zawodową.

Inwestujemy ponad 500 mln dolarów rocznie w edukację, podnoszenie umiejętności i szkolenia w miejscach pracy dla ponad 2,8 miliona ludzi pracujących (workforce). Uczestnicy szkoleń mają prawo do zasiłku finansowanego przez państwo w wysokości maksymalnej stawki zasiłku dla bezrobotnych.

Ściśle współpracujemy również ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców we wszystkich aspektach rynku pracy. Odgrywają kluczową rolę, jeśli chodzi o przekwalifikowanie. Nacisk na współpracę publiczno-prywatną jest zatem kluczowym elementem w zapewnieniu trwałych zmian. Stajemy też przed wyzwaniami.

Pierwszym jest motywowanie osób zatrudnionych na danym stanowisku do kontynuowania nauki przez całe życie. W Danii więcej niż jeden na trzech pracowników nie widzi potrzeby uczestniczenia w uczeniu się przez całe życie, podczas gdy tylko jedna na trzy firmy korzysta ze szkoleń zawodowych w celu rozwijania umiejętności pracowników.

Pracujemy nad tym wyzwaniem na dwa sposoby. Po pierwsze, przygotowując krótkie i praktyczne kursy. Po drugie, bezrobotny bez wykształcenia lub z niskim wykształceniem może awansować na stanowisko wykwalifikowanego pracownika, zapisując się do programu edukacyjnego jako dorosły praktykant w firmie.

POLSKA

W raporcie OECD Skills Strategy Poland¹⁰ czytamy, iż wspieranie wzrostu liczby uczących się dorosłych, niezależnie od formy edukacji, może pomóc im w zdobywaniu nowych umiejętności i usuwaniu deficytów w już posiadanych zestawach umiejętności. Jednocześnie nowe umiejętności

¹⁰ OECD (2019), "Fostering greater participation in adult learning of all forms", in OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/61333202-en> [20.03.2020]

pozwolą im na reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

Dodatkowo uczenie się dorosłych może:

- poprawić wskaźniki zatrudnienia
- wpłynąć pozytywnie na aktywność i pozycję społeczną dorosłych
- zwiększyć wydajność przedsiębiorstw i poprawić ich pozycję na rynku.

Przytoczona strategia wskazuje trzy możliwości wspierania większego udziału dorosłych w uczeniu się przez całe życie w Polsce:

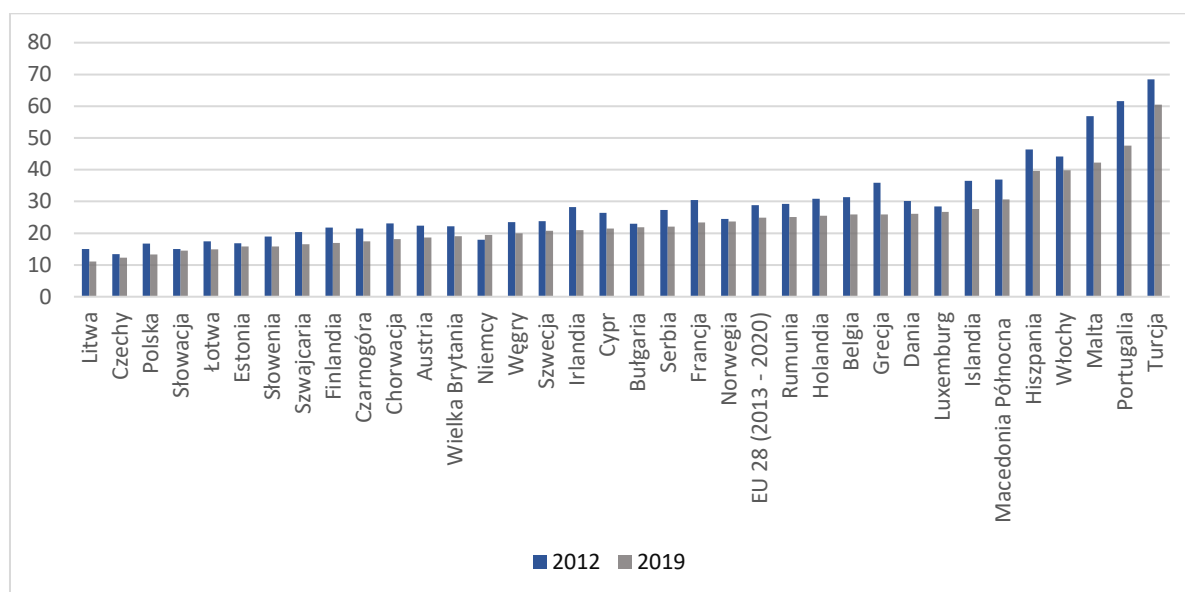
- podnoszenie świadomości społecznej na temat korzyści i możliwości uczenia się dorosłych
- uelastycznianie form i dostępu do nauki dla dorosłych
- efektywny podział i ukierunkowanie środków finansowych dedykowanych zwiększeniu uczestnictwa w uczeniu się dorosłych.

Ten sam raport wskazuje, że Polska już z sukcesem podniosła poziom formalnego wykształcenia dorosłych. W ostatnich dwóch dziesięcioleciach udział osób z wykształceniem wyższym w wieku 25-64 lat wzrósł prawie trzykrotnie, do 30%. Jednocześnie odsetek dorosłych z wykształceniem poniżej ponadgimnazjalnego spadł o dwie trzecie, do poziomu poniżej 8%. Jeszcze bardziej widoczna jest poprawa wśród młodszych grup dorosłych. Poziom wykształcenia wyższego wśród osób w wieku 30–34 lata wzrósł ponad trzykrotnie, do 46%, a Polska uplasowała się wśród krajów Unii Europejskiej na czołowej pozycji pod względem najniższego odsetka osób w wieku 24-35 lat z niskim wykształceniem¹¹.

Dane z 2019 roku potwierdzają ten trend. (Wykres 2) Odsetek osób w wieku 15-64 z niskim wykształceniem w Polsce jest na jednym z najniższych w Europie.

¹¹ Eurostat (2019), Population by educational attainment level, sex and age (%) – main indicators, Eurostat, https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-poland_61333202-en#page2 [22.03.2020r.]

Wykres 2: Odsetek osób z niskim wykształceniem (15-64lata)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Młodzi ludzie w Polsce mają stosunkowo dobry start pod względem posiadanych umiejętności. Polscy uczniowie osiągnęli wyniki powyżej średniej OECD w dziedzinie nauk ścisłych, czytania i matematyki w międzynarodowym badaniu PISA¹². Jednak wielu dorosłych Polaków, którzy mają funkcjonować na rynku pracy przez najbliższe dziesięciolecia, nadal posiada niski poziom umiejętności. Wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC (ang. the Programme for the International Assessment of Adult Competencies), przeprowadzonego w Polsce na przełomie roku 2011/2012, wskazały, że 27% dorosłych Polaków miało niskie umiejętności czytania i liczenia, co plasowało Polskę na poziomie nieco wyższym niż średnia OECD. Oznacza to, że niewiele ponad jedna czwarta dorosłych Polaków potrafiła przeczytać ze zrozumieniem tylko krótkie i proste teksty oraz rozwiązać zadania matematyczne obejmujące jedynie podstawowe operacje. W 2018 roku wskaźnik wynosił 14,9%, przy średniej OECD na poziomie 16%. Analizując pozostałe wyniki tego badania z 2018 roku zauważamy, że zarówno odsetek osób dorosłych w Polsce o bardzo niskich umiejętnościach czytania i liczenia, jak i odsetek osób dorosłych o bardzo wysokich umiejętnościach w tym zakresie, kształtuje się na poziomie poniżej średniej dla krajów OECD.

¹² Program badawczy koordynowany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, którego celem jest uzyskanie porównywalnych danych o umiejętnościach uczniów z różnych krajów, którzy ukończyli 15. rok życia, (Programme for International Student Assessment / PISA, 2015)

Tabela 2: Międzynarodowe Badania Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC 2018

WSKAŹNIK	ŚREDNIA OECD	POLSKA
UMIEJĘTNOŚCI CZYTANIA I PISANIA		
Średni wynik z umiejętności czytania i pisania	266	267
Odsetek dorosłych osiągających wysokie wyniki (na poziomie 4 lub 5)	10	9,7
Odsetek dorosłych uzyskujących niskie wyniki (na poziomie 1 lub poniżej)	19,7	18,8
UMIEJĘTNOŚCI LICZENIA		
Średni wynik z umiejętności liczenia	262	260
Odsetek dorosłych osiągających wysokie wyniki (na poziomie 4 lub 5)	10,9	8,4
Odsetek dorosłych uzyskujących niskie wyniki (na poziomie 1 lub poniżej)	23,5	23,5
UMIEJĘTNOŚCI ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW W ŚRODOWISKU BOGATYM W TECHNOLOGIE		
Odsetek osób dorosłych, które zrezygnowały z oceny z użyciem komputera	10	23,8
Odsetek osób dorosłych bez doświadczenia pracy z komputerem	11,7	19,5
Odsetek dorosłych uzyskujących wyniki poniżej poziomu 1	14,6	12
Odsetek dorosłych uzyskujących wyniki na poziomie 1 (niski)	28,3	19
Odsetek dorosłych uzyskujących wyniki na poziomie 2 (średni)	24,7	15,4
Odsetek dorosłych uzyskujących wyniki na poziomie 3 (wysoki)	5,1	3,8
Odsetek dorosłych uzyskujących niskie wyniki (na poziomie 1 lub poniżej) w umiejętności czytania i pisania oraz liczenia	16	14,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD

Prawidłowość ta jest również widoczna w odniesieniu do umiejętności rozwiązywania problemów w środowisku technologicznym¹³. (Tabela 2)

13

https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?plotter=h5&query=0&indicators=P001*P002*P003*P004*P005*P006*P007*P008*P009*P010*P012*P013*P014*P015*P016*Q001*Q002*Q003*Q004*Q005*Q006*Q007*Q008*Q009*Q010*Q011*Q012*Q013*Q014*Q015*Q016*Q017*Q018*Q019*Q020*Q021*Q022*Q023*Q024*Q025*Q026*Q027*Q054*Q055*Q056*Q057*Q058*Q059*Q060*Q061*Q062 [28.04.2020]

Tabela 3: Międzynarodowe Badania Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC 2018

WSKAŹNIK	ŚREDNIA OECD	POLSKA
UMIEJĘTNOŚCI CZYTANIA I PISANIA / LICZENIA		
Średni wynik osób w wieku 16-24	274 / <u>266</u>	281 / <u>269</u>
Średni wynik osób w wieku 25-34	277 / <u>272</u>	277 / <u>270</u>
Średni wynik osób w wieku 35-44	271 / <u>268</u>	268 / <u>262</u>
Średni wynik osób w wieku 45-54	261 / <u>258</u>	259 / <u>254</u>
Średni wynik osób w wieku 55-65	248 / <u>245</u>	249 / <u>244</u>
UMIEJĘTNOŚCI ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW W ŚRODOWISKU BOGATYM W TECHNOLOGIE		
Odsetek dorosłych uzyskujących wysokie wyniki (na poziomie 2 lub 3) w wieku 25-34	43,1	29,9
Odsetek dorosłych uzyskujących wysokie wyniki (na poziomie 2 lub 3) w wieku 55-65	10,3	2,4

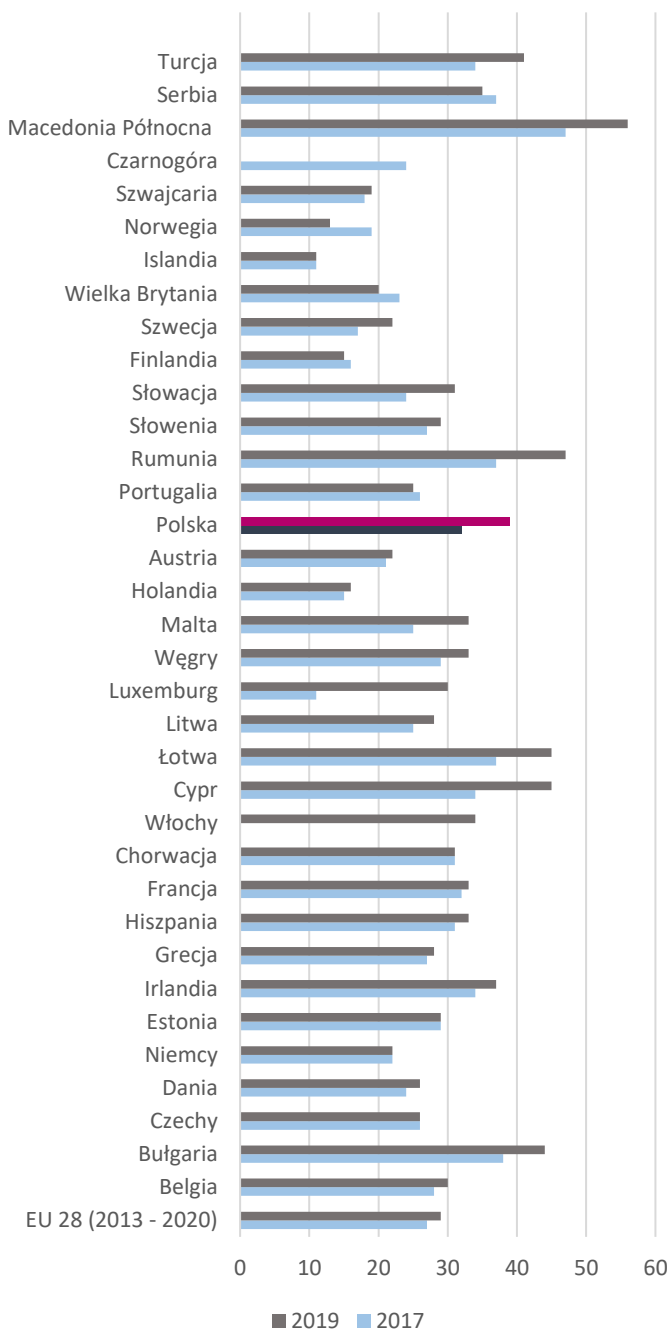
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD

Podobnie jak w wielu krajach OECD, nisko wykwalifikowani dorośli w Polsce zazwyczaj skazani są na niższe płace. Grupę tę charakteryzują niższe wskaźniki zatrudnienia, gorszy stan zdrowia. Osoby takie czują się bardziej wykluczone z procesów politycznych i mają mniej zaufania do innych ludzi, w porównaniu z osobami wysoko wykwalifikowanymi.

Niepokojącym wynikiem w kontekście uczenia się dorosłych jest kształtowanie się poziomu średnich wyników umiejętności czytania i pisania oraz liczenia w poszczególnych grupach wiekowych. O ile Polacy w wieku 16-24 lata osiągają wynik powyżej średniej OECD, to pozostałe grupy wiekowe plasują się poniżej tej średniej, co może świadczyć m.in. o zaniechaniu uczenia się w wieku dorosłym, czy też wykonywaniu pracy, która nie wymaga rozwijania umiejętności. Tendencja ta utrzymuje się niezależnie od poziomu wykształcenia badanych.

Niedobory w zakresie umiejętności cyfrowych wśród dorosłych Polaków potwierdzają dane Eurostatu (Wykres 3). Według danych z 2019 r., 39% osób w wieku 25-64 w Polsce posiadało niskie umiejętności cyfrowe. Był to odsetek wyższy niż średnia dla krajów UE (29%) i wyższy od poziomu z 2017 roku (dla Polski - 32%, dla krajów EU - 27%). Niski poziom umiejętności cyfrowych w Polsce charakteryzuje osoby słabo wykształcone (niskie i średnie wykształcenie, odpowiednio 35 i 49%). Tabela nr 4 prezentuje wskaźniki uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie osób dorosłych w wieku 25-64 lat w wybranych krajach i regionach Europy w 2019 r.

Wykres 3: Odsetek osób w wieku 25-64 z niskimi umiejętnościami cyfrowymi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Tabela 4: Odsetek osób dorosłych w wieku 25-64 uczestniczących w edukacji formalnej i pozaformalnej

KRAJ	%
Szwecja (SE)	34,3
Szwajcaria (CH)	32,3
Finlandia (FI)	29,0
Dania (DK)	25,3
Francja (FR)	19,5
Holandia (NL)	19,5
Norwegia (NO)	19,3
Austria (AT)	14,7
EU28	11,3
Hiszpania (ES)	10,6
Niemcy (DE)	8,2
Belgia (BE)	8,2
Czechy (CZ)	8,1
Włochy (IT)	8,1
Łotwa (LV)	7,4
Węgry (HU)	5,8
Polska (PL)	4,2
Grecja (EL)	3,9
Słowacja (SK)	3,6
Rumunia (RO)	1,3
REGION	
Region Zurych (CH04)	37,8
Region Środkowoschodni, w tym Uppsala (SE12)	34,5
Region Owernia Rodan Alpy (FRK)	24,2
Region Centralny - Dolina Loary (FRB)	20,0
Tyrol (AT33)	14,6
Kraj Basków (ES21)	13,0
Region Salzburg (AT32)	12,0
Region Warszawski Stołeczny (PL91)	10,6
Katalonia (ES51)	9,3
Piemont (ITC1)	8,8
Sardynia (ITG2)	8,5
Turyngia (DEG0)	8,2
Region Południowo Morawski (CZ07)	8,0
Bawaria (DE2)	7,4
Makroregion Województwo Mazowieckie (PL9)	7,1
Region Bratysławski (SK01)	7,0
Walonia (BE3)	6,6
Pomorskie (PL63)	5,9
Małopolskie (PL21)	5,4

Śląskie (PL22)	5,0
Region Żyliński i Bańsko-bystrzycki (SK03)	4,0
Zachodniopomorskie (PL42)	3,2
Region Preszowski i Koszycki (SK04)	3,1
Podkarpackie (PL82)	2,4
Mazowiecki regionalny (PL92)	2,4
Region Peloponez (EL65)	0,7
Region Północno-Zachodni, m.in. Kluż (RO11)	0,6

* kolorem zielonym wyróżniono regiony partnerskie dla Małopolski

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Najwyższy odsetek partycypacji w uczeniu się dorosłych posiadają Szwecja (34,3%) i Szwajcaria (32,3%), zamiennie ustępując sobie pierwszeństwa w rankingu krajów i regionów Europy. W rankingu regionów drugi pod względem wysokości odsetka uczących się osób dorosłych jest region ze Szwecji (Region Środkowowschodni, w tym Uppsala), z wynikiem na poziomie 34,5% (partnerski region Małopolski). Ustępuje pierwszeństwa jedynie szwajcarskiemu Regionowi Zurychu (37,8%). Małopolska z wynikiem 5,4%, wyprzedza województwo śląskie (5,0%) i podkarpackie (2,4%), jednak plasuje się za województwem pomorskim (5,9%) i Regionem Warszawskim Stołecznym¹⁴ (10,6%).

Pisząc o edukacji osób dorosłych nie można jednak ograniczać się jedynie do kształcenia formalnego czy pozaformalnego. Sama edukacja pojmowana jest znacznie szerzej.

Edukacja to również całożyciowy proces rozwoju kompetencji społecznych i personalnych, które rozwijamy w kontaktach z każdą ważną dla nas osobą – jest to proces wzajemny¹⁵.

Obecność w życiu dorosłych Polaków edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenie się potwierdzają badania BKL II¹⁶. Wskazują, że aż 80% Polaków w wieku 25-64 lat w ciągu ostatnich 12 miesięcy rozwijało swoje kompetencje na różne sposoby:

- 6% uczestniczyło w edukacji formalnej (szkoła, studia)

¹⁴ Dane podane w oparciu o europejską klasyfikację Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS), gdzie Makroregion Województwo Mazowieckie (PL9), dzieli się na Region Warszawski Stołeczny (PL91) i Mazowiecki regionalny (PL92) obejmujący powiaty: Radomski, Ciechanowski, Płocki, Ostrołęcki, Siedlecki, Żyrardowski

¹⁵ Wzajemność, o współpracy dzieci i dorosłych. Weronika Idzikowska, Kraków 2019, Małopolski Instytut Kultury

¹⁶ Bilans Kapitału Ludzkiego II, prezentacja dr Barbary Worek z czerwca 2019r

- 27% uczestniczyło w edukacji poza formalnej, rozwijając swoje umiejętności zawodowe (kursy, szkolenia, seminaria, warsztaty, bez BHP, ppoż)
- 24% uczestniczyło w edukacji poza formalnej rozwijając umiejętności inne niż zawodowe, (m.in. zajęcia sportowe, kursy, treningi, inne kursy i szkolenia, konferencje, seminaria)
- 33% uczyło się w miejscu pracy w sposób mniej sformalizowany (instruktaże, coaching, mentoring, rotacja, job-shadowing, rozwiązywanie problemów i wymiana informacji w zespołach)
- 67% deklarowało uczenie się w sposób nieformalny (od innych [rodzina, znajomi], książki, czasopisma, Internet, TV, działalność w organizacji, wolontariat, odwiedzanie instytucji kultury).

Wyniki te wskazują na uczenie się przez doświadczenie, łączenie aktywności edukacyjnej z zawodową, społeczną czy kulturalną jako główny filar uczenia się dorosłych.

Edukacja pozaformalna i nieformalne uczenie się wyposaża osoby dorosłe w nowe umiejętności, jednak często nie znajdują one potwierdzenia formalnego. Może dochodzić do sytuacji, w której osoby dorosłe nie mają pełnej świadomości posiadania nowych umiejętności, a tym samym ich wartości na rynku pracy. W takiej sytuacji skorzystanie z usługi bilansowania kompetencji oraz w kolejnym kroku, walidacji w celu uzyskania ich formalnego potwierdzenia, wydają się naturalnym zwieńczeniem procesu, wyposażając osobę dorosłą w formalny dokument potwierdzający zdobyte w sposób nieformalny umiejętności.

Takie podejście do edukacji wspierane jest również przez pojawianie się nowych form rozwoju kompetencji. Uczenie online, mikro uczenie się, uczenie przez działanie, czy „pigułki wiedzy” to nowa rzeczywistość edukacyjna w życiu dorosłych osób. Nasz samorozwój odbywa się w różnych warunkach, nie tylko w klasycznych instytucjach edukacyjnych, lecz również w miejscu pracy, w domu, podczas spotkań w gronie znajomych, czy w trakcie zaangażowania w działalność społeczną. Choć umiejętności inne niż zawodowe nie zawsze są bezpośrednio przydatne na rynku pracy, to mają duże znaczenie z perspektywy samorozwoju, podtrzymania zdolności do uczenia się i nabywania kompetencji o charakterze uniwersalnym, które z kolei są niezbędne do wykorzystania kompetencji zawodowych. Głębsze osadzenie edukacji w instytucjach, które mogą kształtować kompetencje, wkomponowanie jej w tkankę

społeczną miasta czy wsi, wykorzystanie naturalnych przestrzeni i środowisk edukacyjnych, wydaje się kluczowe dla wyjścia edukacji poza schemat nauczania i przejścia do zdobywania wiedzy osadzonej w kontekście oraz budowania doświadczeń.

CZY WARTO SIĘ UCZYĆ W DOROSŁYM ŻYCIU?

Badania efektywności szkoleń finansowanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)¹⁷ potwierdzają pozytywny wpływ uczenia się w życiu dorosłym. Zarówno

pracodawcy, jak i pracownicy biorący udział w badaniu stwierdzili, że szkolenia w największym stopniu przyczyniły się do nabycia kompetencji

potrzebnych do wykonywania nowych zadań. Bardzo wysoko ocenili także wpływ szkoleń na poprawę efektywności pracy¹⁸.

Zdaniem pracowników szkolenia z KFS miały ...



4,3
wpływ na rozwój
pracownika

4,0
wpływ na
rozwój firmy

Zdaniem pracodawców, jak i pracowników, udział w szkoleniach przysłużył się po pierwsze rozwojowi zawodowemu

samych pracowników, a po drugie wpłynął pozytywnie na rozwój firmy. Co ciekawe, pracodawcy wyżej ocenili efekty szkoleń niż pracownicy¹⁹.

Zdaniem pracodawców szkolenia z KFS miały ...



4,6
wpływ na rozwój
pracownika

4,4
wpływ na
rozwój firmy

¹⁷ Instrument rynku pracy, którego istotą jest przeznaczanie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie uczenia się dorosłych podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy> [12.05.2020]

¹⁸ średnia z ocen na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ, a 5 bardzo duży wpływ

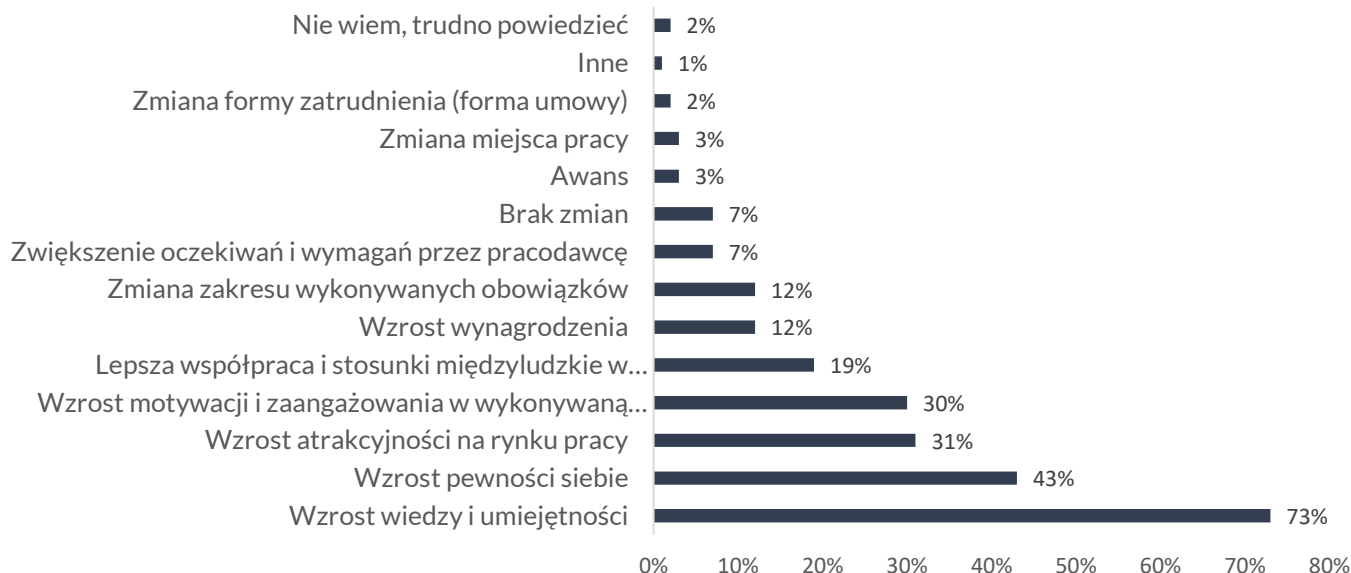
¹⁹ j.w.

Podobne wnioski płyną z badania wpływu funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych (BUR)²⁰ na jakość i rynek usług rozwojowych oraz próby oceny Podmiotowych Systemów Finansowania(PSF)²¹. Na podstawie jego wyników można sformułować dwa wnioski:

- uczenie się dorosłych, poza podniesieniem poziomu ich wiedzy, wpływa również pozytywnie na poczucie wartości, wzrost atrakcyjności na rynku pracy, ale również wzrost motywacji i zaangażowania w wykonywaną pracę
- dofinansowanie szkoleń oferowanych osobom dorosłym jest często jedyną szansą na to, aby mogli w nich uczestniczyć.

Aż 43% respondentów nie skorzystałoby ze szkoleń, jeżeli nie otrzymaliby dofinansowania do nich, a kolejne 17% nie było zdecydowanych. Jako główny powód braku możliwości skorzystania z usługi podniesienia umiejętności respondenci wskazują czynnik ekonomiczny (65% - zbyt wysoki koszt), chociaż bariera ta nie pojawia się w innych badaniach (Eurostat, BKL).

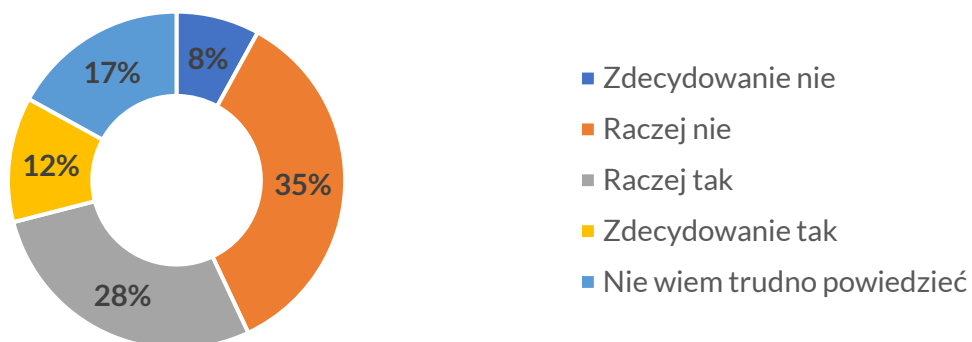
Wykres 4: Zmiany w życiu zawodowym jakie zaszły wśród osób pracujących w przedsiębiorstwach MSP korzystających z PSF po skorzystaniu z usługi rozwojowej.



²⁰ ogólnodostępna platforma, w której można znaleźć oferty usług rozwojowych (kursów, szkoleń itp.). BUR zawiera bardzo szeroką gamę ofert, gdzie każdy mikro, mały i średni przedsiębiorca może znaleźć szkolenie, jakiego aktualnie poszukuje dla siebie lub swoich pracowników. Wszystkie firmy znajdujące się w BUR przeszły pomyślną weryfikację jakości świadczonych usług. <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/> [12.05.2020]

²¹ „Wpływ Bazy Usług Rozwojowych na jakość i rynek usług rozwojowych oraz ocena Podmiotowych Systemów Finansowania – etap II”. Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w okresie 3.09.2019 – 10.02.2020 przez firmę Danae Sp. z o.o.

Wykres 5: Chęć skorzystania z niedofinansowanej usługi rozwojowej wśród osób pracujących w przedsiębiorstwach MSP korzystających z PSF.



Źródło: Badanie PARP Wpływ Bazy Usług Rozwojowych na jakość i rynek usług rozwojowych oraz ocena Podmiotowych Systemów Finansowania – etap II

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE / KLUCZOWE INSTYTUCJE W REGIONIE



Obecna pozycja Województwa Małopolskiego w obszarze uczenia się dorosłych na arenie krajowej nie byłaby możliwa bez współpracy 4 kluczowych instytucji:

- Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego
- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie
- Małopolskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN)
- Kuratorium Oświaty

Mówiąc o uczeniu się dorosłych w kontekście rynku pracy przede wszystkim koncentrujemy się na usługach i produktach kierowanych do osób dorosłych. Jednakże patrząc na proces uczenia się przez całe życie niezwykle ważną rolę odgrywają również instytucje odpowiedzialne za proces edukacji na każdym etapie naszego życia. Ich współpraca jest niezbędna, aby system był spójny. Instytucje te pracują z mieszkańcami Małopolski na różnych etapach ich życia. I, zgodnie z przysłowiem, że czego Jaś się nie nauczy, tego Jan nie będzie umiał, kluczową rolę odgrywa nabycie przez Małopolan kompetencji uczenia się przez całe życie i elastyczności, tak ważnej na zmieniającym się rynku pracy, już we wczesnym dzieciństwie.

Na kuratorium oświaty, sprawującym nadzór pedagogiczny nad szkołami, spoczywa odpowiedzialność za przygotowanie dzieci i młodzieży do wejścia w dorosłe życie z postawą pozytywnego nastawienia na dalszy rozwój. To na etapie szkolnym nabieramy nawyków, które mogą zdeterminować nasze możliwości w przyszłości na rynku pracy. Równie ważna rola przypada MCDN jako instytucji dbającej o kompetencje kadry nauczycielskiej, czyli ludzi, którzy spędzają z dziećmi średnio połowę dnia. Motywują je do pracy, poszerzają horyzonty i wyznaczają standardy.

Tak przygotowani młodzi ludzie trafiają na dynamiczny i wymagający rynek pracy, gdzie odpowiedzialność za dalszą edukację spoczywa przede wszystkim na nich samych. Aby ułatwić ten proces mieszkańcom Małopolski, Departament Edukacji UMWM podejmuje działania na rzecz:

- podniesienia świadomości społecznej w zakresie konieczności uczenia się przez całe życie
- promowania i upowszechniania kształcenia zawodowego oraz doradztwa edukacyjno-zawodowego, między innymi przez organizację Festiwalu zawodów, opracowanie koncepcji i koordynację projektów z zakresu modernizacji szkolnictwa zawodowego, organizację konkursów branżowych, a także kursów zawodowych wspieranych przez pracodawców i podmioty oraz instytucje gospodarcze
- kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym ze szczególnym uwzględnieniem Centrów Kompetencji Zawodowych powstałych na bazie szkół i placówek prowadzonych przez Województwo Małopolskie w branży turystyczno-gastronomicznej i medyczno-społecznej.

Rola i odpowiedzialność WUP dotyczy osób dorosłych, zarówno tych które pragną podnieść swoje umiejętności zawodowe, jak również tych, które proces podnoszenia umiejętności zawodowych umożliwiają.

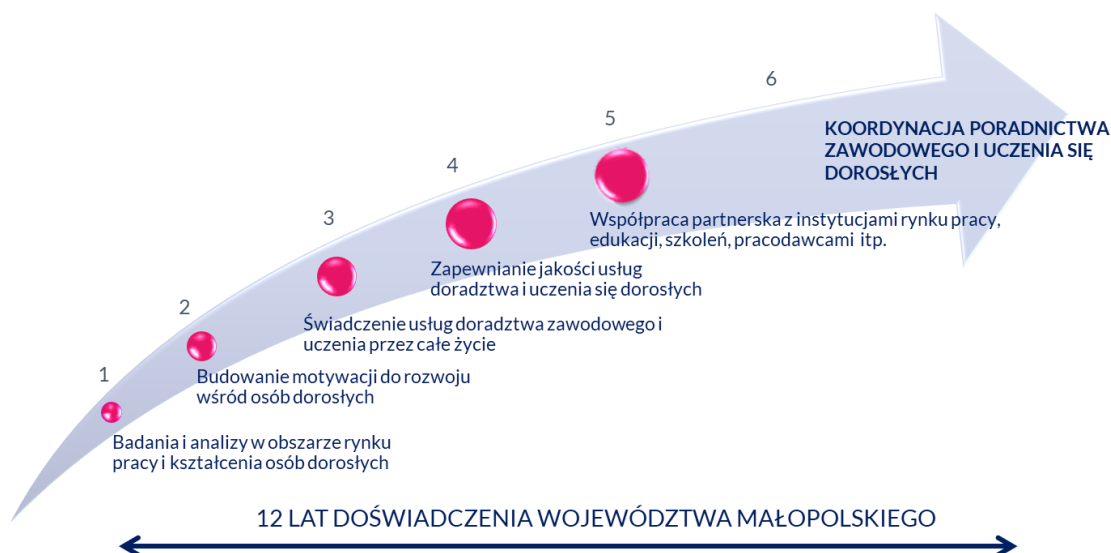
W celu realizacji tych zadań WUP w Krakowie:

- koordynuje działania MPKU
- prowadzi Centrum Zapewnienia Jakości
- świadczy usługi w ramach Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
- realizuje projekty mające na celu rozwój i praktyczną realizację uczenia się dorosłych mieszkańców Małopolski.

Dodatkowo WUP w Krakowie koordynuje proces włączania pracodawców w system uczenia się dorosłych.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE – DZIAŁANIA NA RZECZ ROZWOJU UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH



MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO (MPKU)

Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU), którego prace od 2008 roku koordynuje Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, skupia instytucje publiczne i prywatne, m.in. szkoły, centra kształcenia praktycznego, centra kształcenia ustawicznego, uczelnie, firmy szkoleniowe, związki pracodawców, fundacje, stowarzyszenia, biblioteki, centra kultury, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, powiatowe urzędy pracy. Powołanie Partnerstwa było decyzją strategiczną. MPKU nadal umożliwia współpracę szerokiego gremium interesariuszy w obszarze uczenia się dorosłych. Punktem wyjścia dla jego działań była diagnoza sytuacji i określenie potrzeb²², które co roku są weryfikowane i redefiniowane.

Ta oddolna inicjatywa miała źródło we wspólnej potrzebie mówienia jednym głosem o sprawach kluczowych dla uczenia się dorosłych w naszym regionie. Jednocześnie stworzyła szansę na przedstawienie

²²

https://www.researchgate.net/publication/323738754_Kształcenie_przez_cale_zycie_perspektywa_Malopolski

wspólnych propozycji zmian w tym obszarze. Główne cele Partnerstwa zostały zdefiniowane jako:

- wsparcie regionalnej polityki uczenia się dorosłych
- rozwój współpracy instytucji zaangażowanych w jej realizację
- promocja wśród mieszkańców postawy otwartej na rozwój i uczenia się przez całe życie
- zapewnienie wysokiej jakości zasobów ludzkich dla konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki Małopolski
- stworzenie warunków do wszechstronnego rozwoju mieszkańca Małopolski uczącego się przez całe życie i samorealizującego się w wymiarze indywidualnym i wspólnotowym
- zapewnienie komplementarności działań podejmowanych przez różne instytucje zmierzające do optymalizacji wykorzystania dostępnych środków.

Podjęta współpraca międzynarodowa służyła wymianie wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk z instytucjami, m.in. takimi jak Federacja Regionów Europejskich na rzecz Badań na Edukacją i Kształceniem Ustawicznym (FREREF), Europejskie Centrum Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO), Biuro ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Genewie (l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue), czy FOREM, instytucją publicznych służb zatrudnienia w Belgii.

Struktura MPKU umożliwia wzajemne „widzenie się” wszystkich Partnerów i kolektywne podejmowanie decyzji dotyczących rozwoju i kierunkowania polityk regionalnych z obszaru uczenia się dorosłych. Organami Partnerstwa są Walne Zgromadzenie i Rada Programowa. W skład Walnego Zgromadzenia wchodzi wszyscy Partnerzy, którzy wspólnie określają ogólną strategię Partnerstwa, przyjmują roczne cele operacyjne i plany działania²³, a także przyjmują nowych Partnerów²⁴ weryfikując dotychczasowe członkostwa.

²³ <https://kierunek.pociagdokariery.pl/laravel-filemanager/app/public/shares/MPKU%20-%20pliki/PLAN%20DZIA%C5%81A%C5%83%20MA%C5%81OPOLSKIEGO%20PARTNERSTWA%20NA%20RZECZ%20KSZTA%C5%81CENIA%20USTAWICZNEGO%20NA%202020.pdf>

²⁴ Pełna lista partnerów dostępna jest pod adresem: <https://www.pociagdokariery.pl/katalog-instytucji-mpku>

Główną formą pracy Partnerstwa są grupy robocze – spotkania o charakterze tematycznych warsztatów, podczas których wypracowywane są rozwiązania i zgłębiane tematy z rocznego planu pracy Partnerstwa.

W ramach grup zadaniowych opracowane zostały m. in.:

- Podmiotowy system finansowania szkoleń
- System całościowego poradnictwa zawodowego
- propozycje w zakresie wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
- wydarzenia takie jak Małopolski Dzień Uczenia się²⁵, Festiwal Zawodów w Małopolsce²⁶, czy Edukacyjna Gmina Małopolski²⁷
- znak jakości Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES), przyznawany przez Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia (CZJK).

MAŁOPOLSKI STANDARD USŁUG EDUKACYJNO SZKOLENIOWYCH

Znak jakości MSUES wspiera jakość szkoleń i doradztwa nie tylko w województwie małopolskim, ale w całej Polsce. MSUES 2.0 to certyfikat uznawany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, o który mogą ubiegać się firmy oferujące wysokiej jakości usługi szkoleniowe na terenie naszego województwa. Posiadanie tego znaku jakości umożliwia firmom szkoleniowym i doradczym rejestrację w Bazie Usług Rozwojowych (BUR).

²⁵ 8 czerwca, Małopolski Dzień Uczenia się, ustanowiony uchwałą Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 27 maja 2010 r., ma na celu propagowanie rozwoju osobistego i dobrej organizacji czasu wolnego wśród Małopolan. Dzień 8 czerwca wybrano, gdyż tego dnia w 1979 r. Papież Jan Paweł II spotkał się z przedstawicielami nauki i młodzieżą uczącą się. Patronami Dnia ustanowiono: św. Jadwigę Królową oraz św. Benedykta z Nursji, uważanego za opiekuna m.in. nauczycieli i uczniów. Formuła MDU tradycyjnie obejmuje wydarzenia organizowane bezpłatnie dla mieszkańców Małopolski przez instytucje Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Co roku MDU jest organizowany pod innym hasłem, każdego roku skupia ponad 50 organizatorów z całej Małopolski

²⁶ Festiwal Zawodów w Małopolsce to organizowane co roku trzydniowe wydarzenie kierowane jest przede wszystkim do uczniów, którzy kończą naukę w szkołach podstawowych (wcześniej w gimnazjach). Festiwal to rodzaj targów edukacyjnych (porady, konsultacje i ciekawe pokazy).

²⁷ Edukacyjna Gmina Małopolski to program zainicjowany przez Partnerstwo w 2009 roku. Jego celem jest promowanie idei uczenia się przez całe życie lokalnie. Plebiscyt pozwala na wyłonienie i promocję małopolskich gmin najaktywniej wspierających rozwój osobisty i zawodowy swoich mieszkańców. W ramach programu organizowane są również konkursy. Początkowo były to konkursy dla uczniów, aktualnie organizowany jest konkurs dla gmin oraz liderów lokalnych – sołtysów i członków Kół Gospodyń Wiejskich. Istotnym elementem programu EGM jest współpraca lokalna – zarówno na poziomie gmin, jak i sołectw. Specjalnie dla tej grupy odbiorców organizowane są spotkania, podczas których promowana jest idea uczenia się przez całe życie. Sołtysi oraz członkowie Kół Gospodyń Wiejskich są najlepszymi ambasadorami tej idei, dzięki temu coraz więcej Małopolan szkoli się i rozwija.



Patrząc na statystyki dotyczące zarejestrowanych szkoleń w BUR widzimy, że aż 11% firm tam zarejestrowanych, to firmy z Małopolski, zaraz po Mazowszu (16%) i województwie śląskim (17%).²⁸

System stworzony został dzięki współpracy naukowców z praktykami – zarówno firmami szkoleniowymi, jak i pracodawcami, w ramach realizacji jednej z rekomendacji dla tworzenia regionalnej polityki uczenia się dorosłych.

Przy opracowywaniu Standardów szczególnie dbaliśmy o to, by były realne, trafne, celowe, użyteczne, komunikatywne i uniwersalne. Kluczowym założeniem było to, aby zostały wykorzystane w praktyce, a ich stosowanie gwarantowało klientom instytucji szkoleniowych usługi dobrej jakości.²⁹

Obserwujemy też sukcesywny wzrost zainteresowania MSUES zarówno wśród firm małopolskich, ale też firm z innych obszarów Polski rozpoczynających działalność szkoleniową na terenie naszego województwa i sięgających po małopolski znak jakości. (Tabela 5)

Tabela 5: MSUES / statystyka³⁰

LATA	2016	2017	2018	2019	2020 1KW	SUMA
Liczba przyznanych znaków jakości	6	67	57	67	23	220
Firmy zarejestrowane w Małopolsce	6	54	41	48	22	171
Firmy spoza Małopolski	0	13	16	19	1	49

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wewnętrznych

Znak jakości stworzony w Małopolsce znalazł również uznanie Komisji Europejskiej, która rekomendowała wdrożenie analogicznego rozwiązania w całej Polsce. Jednocześnie projekt, w ramach którego opracowano

²⁸ „Wpływ Bazy Usług Rozwojowych na jakość i rynek usług rozwojowych oraz ocena Podmiotowych Systemów Finansowania – etap II”. Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w okresie 3.09.2019 – 10.02.2020 przez firmę Danae Sp. z o.o.

²⁹ Rozmowa z Małgorzatą Dudziak Kierownikiem projektu Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń Razem dla rozwoju uczenia się dorosłych w Małopolsce (PO KL 2009 – 2015), Kwartalnik 1/2014

³⁰ Stan na 31.03.2020

system, został wyróżniony przez Komisję Europejską w konkursie RegioStars 2017 oraz Ministerstwo Rozwoju w konkursie Europejskie Nagrody Promocji Przedsiębiorczości 2017.

Obecnie CZJK prowadzi intensywne prace i starania o sfinansowanie rozszerzenia standardu jakości i dostosowanie go do wymagań uczenia się zdalnego.

Dane potwierdzają, że Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia działające przy WUP w Krakowie, upowszechniając znak MSUES, zachęca i wspiera firmy, które mogą realizować szkolenia i doradztwo wysokiej jakości w formie podmiotowej (finansowane w formie bonów). Dzięki naszym działaniom rozwija się rynek usług, a przedsiębiorcy i osoby indywidualne mają coraz szerszą ofertę szkoleniową w Bazie Usług Rozwojowych PARP. Z drugiej strony, dla Klienta MSUES jest potwierdzeniem, że:

- szkolenia i doradztwo realizowane są na odpowiednim poziomie
- firma szkoleniowa, czy doradcza jest dobrze zarządzana
- jakość dostarczanych przez nią usług jest sprawdzana i monitorowana
- wszelkie zidentyfikowane odstępstwa od standardów są podstawą do interwencji, łącznie z odebraniem firmie prawa do posługiwania się MSUES.

Po małopolski znak jakości sięgnęły firmy takie jak PWC, Comarch, czy Engram³¹, część firm szkoleniowych odnawia znak jakości już po raz trzeci (znak przyznawany jest na 3 lata).

MAŁOPOLSKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY I EDUKACJI

W latach 2006 - 2015 w ramach struktur Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie funkcjonowało Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Było jednym z 4 regionalnych Obserwatoriów wraz z

- Małopolskim Obserwatorium Polityki Rozwoju
- Małopolskim Obserwatorium Gospodarki
- Małopolskim Obserwatorium Polityki Społecznej.

Misją Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji było dostarczanie rzetelnej informacji o rynku pracy, która ułatwiała

³¹ Pełna lista instytucji posiadających małopolski znak jakości
<https://www.pociagdokariery.pl/oferta/znak-jakosci-msues/rejestr-instytucji-posiadajacych-znak-jakosci-malopolskich-standardow-uslug-edukacyjno-szkoleniowych>

podejmowanie decyzji związanych z kierunkami rozwoju regionalnego Małopolski. Jednocześnie bieżące monitorowanie zmian społeczno-gospodarczych zachodzących na małopolskim rynku pracy oraz dostarczanie ich instytucjom zajmującym się kreowaniem polityki zatrudnienia i edukacji, wspomagało procesy decyzyjne w Regionie.

Głównym zamierzeniem tej inicjatywy był rozwój zaplecza informacyjnego Małopolski w celu wsparcia realizacji regionalnej polityki społeczno-gospodarczej. Aby osiągnąć zamierzony cel Obserwatorium podjęło działania:

- na rzecz wypełnienia luk informacyjnych wskazanych przez instytucje działające na szczeblu regionalnym (prowadzenie badań i analiz),
- gromadzenia, przetwarzania i udostępniania informacji o rynku pracy (stworzenie Biblioteki Małopolskich Obserwatoriów oraz modułu wizualizacji danych) oraz
- wypracowania modelowych rozwiązań w zakresie zarządzania informacją.

Takie rozwiązanie było korzystne zarówno z punktu widzenia polityki z poziomu makro (spójność, szybkość działania, jasne wymagania, oczekiwania, procedury, wymiana doświadczeń pomiędzy analitykami z różnych departamentów/jednostek, szersza perspektywa prowadzonych działań), jak również z poziomu polityk sektorowych (doskonalenie umiejętności analitycznych w jednostkach, lepsze rozumienie zależności własnych działań na politykę regionu, bliskość do wdrażanych polityk sektorowych, możliwość budowy relacji z ekspertami branżowymi). Jednocześnie wyniki prowadzonych badań były przekazywane do koordynatora sieci Obserwatoriów, który mógł je wykorzystać na potrzeby metaanaliz.

Rozwijanie zaplecza analitycznego w instytucjach rynku pracy daje możliwość szybkiego rozpoznawania nowych wyzwań/problemów, które nie są jeszcze widoczne z punktu widzenia regionu, dzięki czemu możliwe jest wcześniejsze reagowanie na sytuację (np. w zakresie rynku pracy – zapowiedzi zwolnień grupowych itp.). Wsparcie finansowe ze środków UE ułatwia elastyczne reagowanie na pojawiające się potrzeby badawcze. Daje również możliwość nawiązywania współpracy z podobnymi jednostkami w Europie i wymiany dobrych praktyk. To dzięki realizacji projektu

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji w Małopolsce, a następnie w całej Polsce, pojawiło się badanie Barometr zawodów.

Koncepcja funkcjonowania sieci Obserwatoriów została opisana w przez prof. Jarosława Górniaka³². Zakładała dalszy rozwój Obserwatoriów Sektorowych odpowiedzialnych za monitoring w poszczególnych obszarach (rynek pracy, włączenie społeczne itp.).

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ) w Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu, to komórki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Świadczą specjalistyczne usługi doradcze w oparciu o jednolity standard, dedykowane różnym grupom odbiorców. Usługi doradztwa świadczone w ramach CliPKZ rozwiązują całą gamę problemów zawodowych, w zależności od potrzeb indywidualnych klienta. Jest to możliwe dzięki wachlarzowi dostępnych narzędzi, takich jak: Bilans Kariery, testy i formularze diagnostyczne, podejście oparte na zasobach, rozwijanie indywidualnych cech, coaching kariery i inne. W chwili obecnej zasoby CliPKZ wykorzystywane są zarówno w ramach działalności statutowej WUP w Krakowie, jak i w ramach realizowanych projektów dedykowanych różnym grupom odbiorców. Grupy te mogą być definiowane zarówno z perspektywy potrzeb projektowych, jak również zrównoważonego rozwoju regionu, potrzeb rynku pracy, dostępności, etc.

Specjalistyczne podejście CliPKZ i usługi doradztwa zawodowego, będącego ważnym elementem procesów rozwojowych, dają szansę na szybką i skuteczną reakcję, szczególnie w czasach dynamicznych zmian na regionalnym rynku pracy.

Równolegle do pracy z klientem, CliPKZ prowadzi działalność metodyczno-szkoleniową. Wzmacnia potencjał kadrowy regionalnych służb zatrudnienia w Małopolsce, a także kreuje współpracę z instytucjami z obszaru rynku pracy i edukacji.

³² ³² Górniak J., Małopolskie Obserwatoria Rozwoju Regionalnego jako system sprawnego i skutecznego wsparcia informacyjnego władz województwa, wersja elektroniczna otrzymana od Departamentu Polityki Regionalnej UMWM, Kraków 2013.

W chwili obecnej we wszystkich trzech Centrach, w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie, pracuje 35 doradców zawodowych. Źródła finansowania ich etatów są rozłożone pomiędzy budżet instytucji, a środki projektowe (EFS). Dodatkowych 6 doradców to pracownicy PUP, których zatrudnienie częściowo finansowane jest z środków projektów WUP. W ostatnich

DLACZEGO DORADCA ZAWODOWY JEST POTRZEBNY?

- doradca zawodowy posiada szeroki zakres kompetencji, które pozwalają mu diagnozować nasze predyspozycje
- pomaga dopasować nasze umiejętności i kwalifikacje do aktualnych trendów panujących na rynku pracy
- konsultacja z doradcą zawodowym pomaga w samopoznaniu
- dysponuje narzędziami, które umożliwiają mu ocenę umiejętności osobistych, ale także specyficznych cech osobowości, czy temperamentu;
- wspiera nas w dążeniu do wcześniej wyznaczonych celów, ale także zwraca naszą uwagę na potencjalne problemy i przeszkody
- spotkanie z doradcą nie tylko pomaga w ustalaniu planu działań na przyszłość, ale także stanowi swoisty trening skutecznego działania - w tym przewidywania przeszkód i odnajdywania się w nowych okolicznościach, również kryzysowych, (np. COVID 19)
- konsultacja ze specjalistą, szczególnie w młodym wieku, pozwala wybrać kierunek rozwoju zawodowego zgodny nie tylko z oczekiwaniami, ale także predyspozycjami i umiejętnościami
- rozmowa ze specjalistą ułatwia zdefiniowanie priorytetów, wyposaża w wiedzę, gdzie i w jaki sposób szukać nowej posady; podnosi też efektywność osobistą poprzez ustalenie celów i podjęcie konkretnych kroków w celu znalezienia, np. nowej pracy
- doradca zawodowy jest często jedynym specjalistą, do którego trafiają osoby w sytuacjach kryzysowych; jest w stanie właściwie odczytać niepokojące symptomy i zmotywować do skorzystania z usług specjalisty – terapeuty lub psychiatry; pomoc i wsparcie ma kluczowe znaczenie i w widoczny sposób przekłada się na funkcjonowanie osoby na rynku pracy
- obiektywne, krytyczne „spojrzenie z boku” to cenna zaleta konsultacji z doradcą zawodowym.

4 latach liczba doradców zawodowych w Centrach podwoiła się ze względu na rosnące potrzeby w zakresie całościowego poradnictwa zawodowego.

Było to możliwe dzięki dostępności różnych źródeł finansowania, w tym głównie Europejskiego Funduszu Społecznego.

Kadra CliPKZ przygotowywana jest w jednolity sposób do pracy z klientem. Wszyscy doradcy pracują między innymi wykorzystując Bilans Kariery. W marcu 2019 usługi doradztwa zawodowego świadczone przez małopolskie Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zostały pozytywnie zweryfikowane pod kątem spełnienia wymagań standardów MSUES 2.0. w ramach zewnętrznego audytu zrealizowanego przez firmę SMCG sp. z o. o..

BILANS KARIERY

Kolejnym osiągnięciem Partnerów MPKU oraz ekspertów z



Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach prac nad systemem poradnictwa całozyciowego, wspierającym proces uczenia się dorosłych mieszkańców Małopolski, było wypracowanie w ramach projektu pilotażowego realizowanego z Instytutem Badań Edukacyjnych (IBE) Metody Bilansu Kompetencji³³, a następnie Bilansu Kariery (BK). Celem BK jest przegląd doświadczeń zawodowych i pozazawodowych, uświadomienie posiadanych umiejętności i możliwości ich doskonalenia, tak, aby stały się przewagą konkurencyjną na rynku pracy. Wiedza o sobie daje większą elastyczność poruszania się zarówno po rynku pracy, jak i rynku edukacji. Daje szansę znajdowania dla siebie odpowiednich kursów, szkoleń, ścieżek samokształcenia, ale też pomysłów na to jak rozwijać się w miejscu pracy. Klienci Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP analizują swoją dotychczasową historię edukacyjną i zawodową przy

³³ http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=962

wsparciu profesjonalnych doradców zawodowych. Ważne jest, że oprócz



zapisów CV, analizują również aktywności pozazawodowe klienta oraz jego zainteresowania.

Zastanawiają się wspólnie z nim, czy umiejętności nabyte w sposób nieformalny mogą być przydatne w jego rozwoju zawodowym. Klient na tym etapie zastanawia się też, które z tych umiejętności warto potwierdzić ze względu

na ich wartość dodaną dla pracodawcy. Możliwości potwierdzenia posiadanych kompetencji jest wiele, a doradca podpowiada, które z nich są wiarygodne, adekwatne i mogą być wykorzystane jako dowody w procesie walidacji. W ten sposób rozpoczyna się proces tworzenia portfolio, które dokumentuje nasze osiągnięcia i stanowi uzupełnienie CV, albo je wręcz zastępuje. Portfolio, jak również Bilans Kariery, może być wykorzystywane w przyszłości w celu zaprezentowania go pracodawcy, planowania dalszej ścieżki rozwoju, czy przedstawiania go Instytucji Certyfikującej.

Dotychczasowe doświadczenia doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w prowadzeniu bilansowania kompetencji pokazują, że jest on bardzo pomocny dla klientów w rozpoznawaniu kompetencji, zdobytych zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Często klienci nie są świadomi, że umiejętności zdobyte w pracy, czy w działalności pozazawodowej mogą być pomocne w procesie przekwalifikowania, zmiany pracy, czy rozwoju zawodowego, jak również mogą być wykorzystane na różnych stanowiskach.

W usłudze bilansowania kompetencji ważne jest również przygotowanie pisemnej informacji zwrotnej dla klienta (Informacja Zwrotna BK), która zawiera profil osoby, czyli syntezę dotychczasowej ścieżki edukacyjno-zawodowej, informacje o posiadanych kompetencjach, umiejętnościach, czy kwalifikacjach, wskazania obszarów kompetencyjnych do rozwoju poprzez udział w kursach, szkoleniach, stażach u pracodawcy, czy uczeniu się w miejscu pracy³⁴. Doradca zawodowy wykorzystuje Metodę Bilansu Kompetencji i inne narzędzia diagnostyczne oraz wiedzę zawodoznawczą w celu wypracowania z klientem Indywidualnego Planu Rozwoju.

Pełen proces prowadzenia bilansowania kompetencji opisany został w kwalifikacji rynkowej³⁵ jako kwalifikacji społecznie potrzebnej. Ma to na celu, m.in. podkreślenie potrzeby dbałości o jakość realizowanych usług doradczych, jak i o rozwój kompetencji doradców.

PROJEKTY WŁASNE WUP / PODMIOTOWY SYSTEM FINANSOWANIA SZKOLEŃ

Praktyczne wykorzystanie Bilansu Kariery przez mieszkańców Małopolski stało się możliwe dzięki realizowanym i planowanym do realizacji, przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, projektom:

- Kierunek Kariera

BILANS KOMPETENCJI

to proces służący zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji osoby indywidualnej, w tym jej uzdolnień i motywacji, po to by opracować plan rozwoju zawodowego lub plan reorientacji zawodowej lub projekt szkolenia; bilans kompetencji ma pomóc tej osobie przeanalizować swoje doświadczenie zawodowe, samodzielnie ocenić swoją pozycję w otoczeniu zawodowym oraz zaplanować ścieżkę kariery lub w niektórych przypadkach przygotować się do walidacji efektów uczenia się lub edukacji nieformalnej

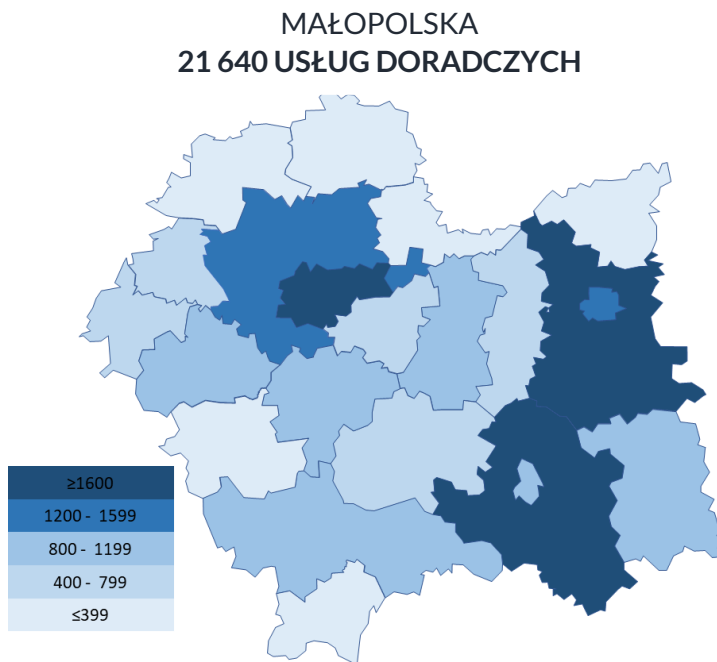
Definicja zgodna z zaleceniem Rady Europejskiej z 20.12.2012r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

³⁴ Doradca Kariery, Kwartalnik 3(6) 2019 ISSN 2545-1243 Wywiad z Ewą Bodzińską-Guzik, koordynatorką merytoryczną projektu Kierunek Kariera, opracowanie własne

³⁵ <https://www.prawo.pl/akty/m-p-2019-1191,18934227.html> [27.05.2020]

- Kierunek Kariera Zawodowa (pośrednio)
- Nowy Start w Małopolsce
- Wróc z POWERem!
- Łap Skilla (w planach).

Projekt Kierunek Kariera dał szansę już ponad 20 tysiącom pracującym

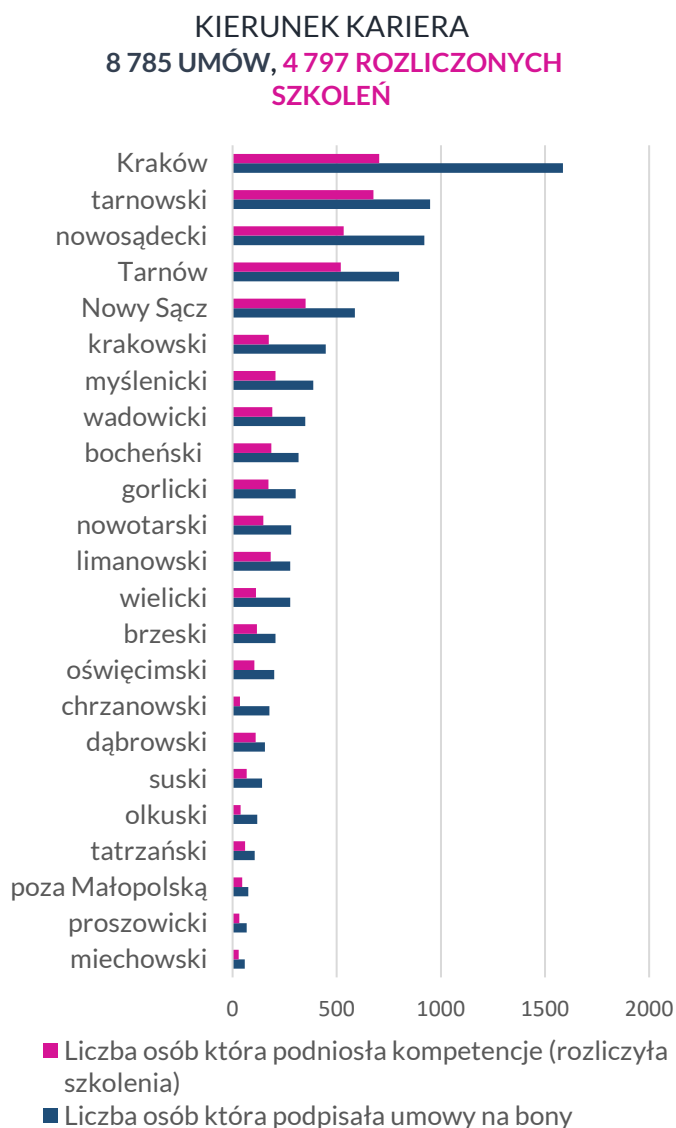


mieszkańcom Małopolski, głównie z niskimi kwalifikacjami, na zdobycie nowych umiejętności i uaktualnienie wiedzy, zgodnie z bieżącymi trendami na rynku pracy i wymaganiami pracodawców. Uczestnicy projektu zwiększyli swoje szanse na zmianę stanowiska lub awans w aktualnym miejscu pracy, czy znalezienie bardziej satysfakcjonującego

zatrudnienia. Zyskali też więcej pewności siebie w kontaktach z pracodawcami, dzięki nabyciu kompetencji i kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie.

Nowatorskie podejście do przełamywania barier związanych z własnym rozwojem pozwoliło zaktywizować dwie grupy: osoby z niskimi kwalifikacjami i po 50. roku życia, które dotychczas nie były zbyt aktywne w zakresie samorozwoju. Skuteczna komunikacja obejmująca kompleksowe działania świadomościowe pozwoliła zbudować zasięg na terenie wszystkich powiatów Małopolski. Objęła działania takie jak nawiązanie współpracy z lokalnymi liderami, którzy są najbliższymi mieszkańców i mają wpływ na ich podejście do uczenia się. Doceniono rolę sołtysów, którzy angażują się szczególnie w propagowanie poradnictwa zawodowego i usługi Bilansu Kariery. Zrealizowano dla nich konkursy oraz seminaria. Zbudowane dzięki tym działaniom zaangażowanie pozwoliło na szerzenie idei uczenia się dorosłych nawet w najmniejszych miejscowościach regionu. Opisaną wyżej współpracę podjęto również na szczeblu gminnym i powiatowym. Zostały zawarte porozumienia z prawie 180 gminami dotyczące promowania projektu. Dzięki temu Bilans Kariery jest dostępny

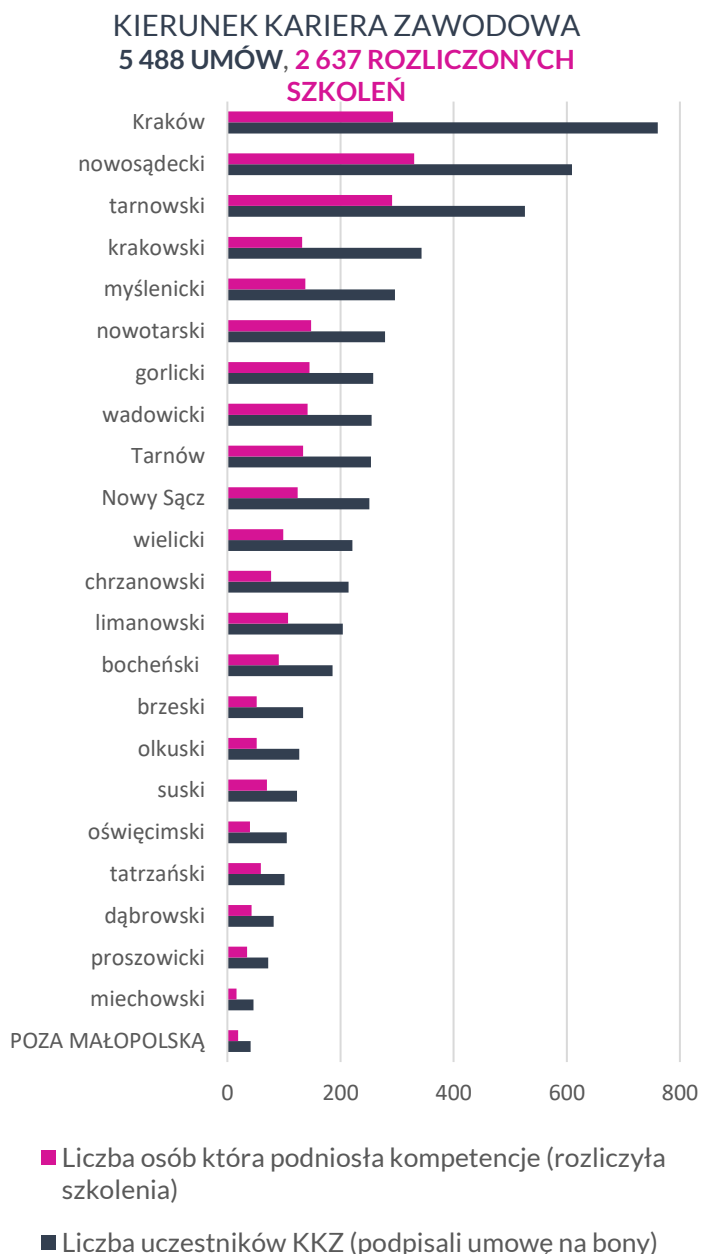
prawie w całym regionie. Uczestnicy projektu mogą korzystać z niego blisko swojego miejsca zamieszkania, we własnym środowisku, bez konieczności dojazdu do Krakowa, czy innych dużych miast regionu. Daje to uczestnikom projektu poczucie komfortu. Do marca 2020 roku odbyło się ponad 1700 dyżurów doradców zawodowych w 135 miejscowościach regionu. Miesięcznie realizowanych było ok. 100 dyżurów.



Dodatkowo możliwość sfinansowania większej części kosztów szkoleń przy użyciu bonów, pozwala przełamać barierę braku pieniędzy na kształcenie. Ważna na tym etapie jest decyzja dotycząca wyboru szkolenia w oparciu o Bilans Kariery oraz znalezienie odpowiedniej instytucji uczącej. Mając realny wpływ na swój rozwój oraz partycypując w kosztach kształcenia, nawet w niewielkim stopniu, uczestnicy są bardziej zmotywowani do zakończenia kursu i uzyskania certyfikatu. Zdobycie jednej umiejętności często wywołuje potrzebę zdobycia kolejnej, będącej uzupełnieniem lub rozwinięciem poprzedniej.

Mając na uwadze duże zainteresowanie szkoleniami zawodowymi, 1 maja 2018 roku uruchomiony został kolejny projekt: Kierunek Kariera Zawodowa, w którym osoby pracujące mają dostęp do szkoleń zawodowych w których mogą uzyskać specjalistyczne umiejętności, a docelowo skorzystać z usług walidacji i certyfikacji kompetencji.

Sprawną realizacją obu projektów nie byłaby możliwa bez wdrożenia innowacyjnego na skalę kraju narzędzia: podmiotowego systemu finansowania, opartego o system bonowy. Dodatkowo, wychodząc naprzeciw potrzebom uczestników, ograniczono (do wysokości wkładu własnego) wartość angażowanych przez nich środków finansowych, tym samym likwidując jedną z barier wskazywanych przez osoby dorosłe jako przyczynę bierności edukacyjnej. Szkolenia są prefinansowane przez usługodawców, którzy otrzymują płatność po ich zakończeniu przez uczestników szkoleń.



W 2015 roku WUP w Krakowie, w partnerstwie z Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie, przystąpił do projektu pn. Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania. Jego celem było przygotowanie do wdrożenia w Polsce Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oraz procesu walidacji efektów uczenia się, czyli potwierdzania kompetencji³⁶. Innymi słowy, działający obecnie Zintegrowany System Kwalifikacji powstał przy udziale Małopolski, w tym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i tutaj został przetestowany.

Jednym z podstawowych założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest zapewnienie każdej zainteresowanej osobie możliwości walidacji, czyli potwierdzenia efektów uczenia się, niezależnie od sposobu ich osiągnięcia. Bardzo ważnym elementem systemu jest określenie kwalifikacji dzięki zebraniu potwierdzających ją efektów uczenia. Z tej perspektywy istotne staje się to, co faktycznie wiemy i umiemy, a nie sam proces kształcenia. Poszerzenie i potwierdzenie nabytej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych ma znaczenie dla rozwoju osobistego, rynku pracy i edukacji, zarówno z perspektywy lokalnej, krajowej, jak i europejskiej. Jednym z

WALIDACJA

Walidacja jest procesem wielowymiarowym i wieloetapowym, obejmującym identyfikowanie, dokumentowanie i weryfikację efektów uczenia się określonej osoby. Identyfikowanie i dokumentowanie są szczególnie ważne w przypadku osób, które uczyły się, nie korzystając ze zorganizowanych form kształcenia. Dla wiarygodności walidacji konieczne jest wskazanie jasnych kryteriów weryfikacji, dostosowanych do charakteru efektów uczenia się.

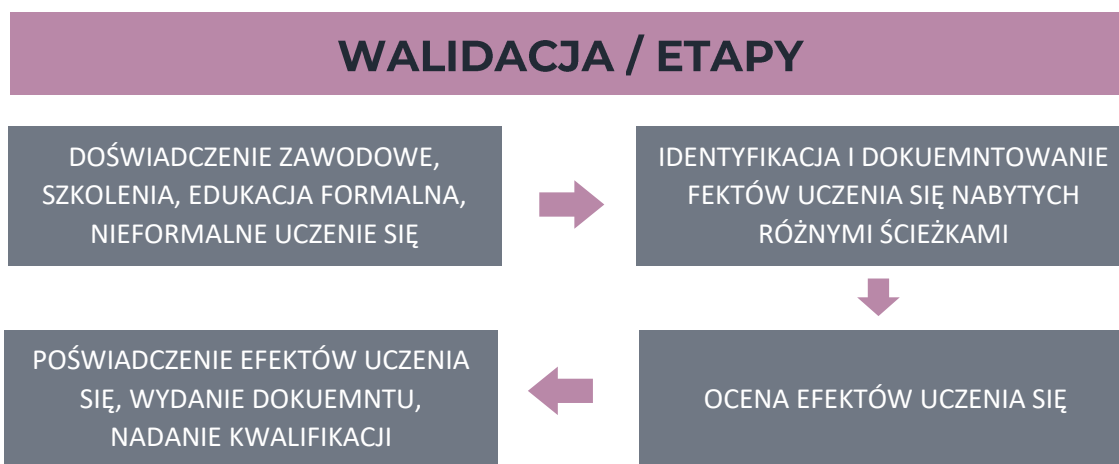
Nie należy mylić walidacji z uznawaniem kwalifikacji. Jeżeli nadana za granicą kwalifikacja zostanie uznana przez uprawnioną instytucję w kraju, to osoba ją posiadająca nie musi ponownie poddawać się walidacji.

W Polsce nie ma tradycji wyraźnego wyodrębniania walidacji jako etapu w procesie, który kończy się nadaniem kwalifikacji. Z tego powodu w języku polskim brakowało odpowiedniej nazwy dla tego procesu. W tej sytuacji przyjęto termin walidacja, będący spolszczeniem angielskiego validation.

³⁶

<https://wupkrakow.praca.gov.pl/documents/67976/5043375/Ma%C5%82opolski%20pilota%C5%BC%20element%C3%B3w%20zintegrowanego%20systemu%20kwalifikacji%20-%20suplement/49602fde-ca5f-4298-8c12-466eba683543?t=1499854260830>

narzędzi wspierających podnoszenie kwalifikacji jest Europejska i Polska Rama Kwalifikacji. Dzięki wprowadzeniu Polskiej Ramy Kwalifikacji i możliwości potwierdzania kompetencji, system kwalifikacji w Polsce jest bardziej przejrzysty, a kwalifikacje nadawane w kraju – porównywalne z kwalifikacjami nadawanymi w innych krajach. Co najważniejsze, wprowadzenie systemu ma ułatwić rozwój zawodowy osobom indywidualnym, a pracodawcom – poszukiwanie wykwalifikowanych pracowników, usprawniając proces rekrutacyjny.



Instytut Badań Edukacyjnych, odpowiedzialny za wdrożenie ZSK w Polsce, nadal współpracuje z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie.

W 2019 roku w województwie małopolskim rozpoczęło się praktyczne wdrażanie rozwiązań związanych z walidacją. Między innymi:

- opracowany został opis kwalifikacji rynkowej „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji”,
- wzmocniono sieci instytucji szkoleniowych / certyfikujących w celu realizacji procesu walidacji, a na mapie Małopolski formalnie pojawiły się Instytucje Certyfikujące (IC), czyli podmioty, które uzyskały uprawnienia do nadawania określonych kwalifikacji włączonych do ZSK
- włączono się w testowanie elektronicznego narzędzia wykorzystującego Metodę Bilansu Kompetencji.

Dodatkowo w latach 2017-2019 WUP w Krakowie zrealizował międzynarodowy projekt Walidacja efektów uczenia się nieformalnego i poza formalnego (Effect VPL). We współpracy z przedstawicielami z Danii, Niemiec i Turcji przygotowany został między innymi podręcznik dla

przedsiębiorców wskazujący na potrzebę i korzyści płynące z procesu walidacji³⁷.

Województwo Małopolskie i reprezentujący je WUP w Krakowie zostało również zaproszone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej do współpracy, jako jedno z 2 województw, nad rekomendacjami w obszarze koordynacji działań regionalnej na rzecz umiejętności i uczenia się dorosłych.

Współpraca z Ministerstwem, jest szansą dla regionu na:

- wykorzystanie wieloletnich doświadczeń Małopolski przy tworzeniu rozwiązań systemowych w obszarze uczenia osób dorosłych
- wskazanie znaczenia polityki uczenia osób dorosłych dla rozwoju nowoczesnego rynku pracy oraz
- realny wpływ na kształt polityki krajowej w tym obszarze.

³⁷https://blogs.uni-bremen.de/effectvpl/files/2019/09/EffectVPL_Manual-II-The-Role-of-Employers.pdf

UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH W CZASIE KORONAWIRUSA / SZANSE I ZAGROŻENIA

Ostatnie kilka miesięcy i trwająca pandemia zdają się przyspieszać pewne procesy. Cały system edukacji zmuszony został przejść na system zdalny praktycznie z dnia na dzień. Ma to zalety, gdyż sprzyja rozwojowi kompetencji cyfrowych, jednak niesie za sobą również zagrożenia związane z nierównym dostępem do nowych technologii i rozwarstwienie społeczne. Podobną transformację przeszedł rynek pracy, na którym rzeczy jeszcze wczoraj

niewyobrażalne,

dzisiaj stały się nową

rzeczywistością.

Nigdy nie pozwól, aby dobry kryzys się zmarnował

Winston Churchill

Sytuację tę komentowała dr Magdalena Jelonek z Kolegium Gospodarki i Administracji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie³⁸ nazywając ją *eksperymentem społecznym*. Przywołując słowa Winstona Churchilla, wskazała na krótkoterminowe, zdecydowanie negatywne, skutki obecnej sytuacji, takie jak rosnące bezrobocie, czy osłabienie pozycji pracownika. Jednocześnie zauważyła, że rynek pracy, w szczególności sektory, w których częściowa praca zdalna była codziennością jeszcze przed pandemią, takie jak np. sektor usług biznesowych, wychodzi z tej sytuacji obronną ręką. Pracę zdalną traktuje jako szansę, i to nie jedynie z pobudek humanitarnych i dbania o dobro pracownika, ale z przesłanek stricte pragmatycznych – oszczędności jakie przynosi brak potrzeby wynajmu drogich powierzchni biurowych. Zauważyła również, że w nowej rzeczywistości nie zmienia się hierarchia pożądaných kompetencji. Nadal cenione i przydatne w sytuacji pracy zdalnej jest:

- bycie elastycznym – umiejętność przestawienia się na wykonywanie nowych zadań
- bycie społecznym – umiejętność nawiązywania dobrych relacji
- komunikacja – zarówno w mowie, jak i w piśmie
- sumienność i samodyscyplina.

Tym bardziej alarmujące zdają się być dwie bolączki polskiej edukacji:

- negatywna selekcja do zawodu nauczyciela w Polsce
- niski poziom nowego wskaźnika PIAAC badającego umiejętności rozwiązywania problemów w środowisku nowych technologii.

³⁸ <https://audycje.tokfm.pl/podcast/88889,Myslales-o-zmianie-pracy-lub-szkoly-Koronawirus-zmieni-je-za-ciebie> [27.04.2020]

Patrząc na działania publicznych służb zatrudnienia w krajach takich, jak Norwegia, Holandia, czy Niemcy zauważamy, że wykorzystują one zarówno „zdalność” swoich procesów, dostęp do posiadanej wiedzy o zasobach rynku pracy, jak i szanse na elastyczne przekwalifikowanie się, jakie daje proces bilansowania i walidacji umiejętności. W praktyce bieżący monitoring danych na regionalnych rynkach pracy, wiedza o rosnącym bezrobociu, ale też niedoborach w pewnych sektorach, przy wykorzystaniu procesu bilansowania kompetencji i walidacji umiejętności, daje realne szanse na przynajmniej częściowe utrzymanie ludzi na rynku pracy. Takie rozwiązanie mogłoby zapewnić wprowadzenie koncepcji obserwatoriów sektorowych, z koordynującą rolą Obserwatorium Rozwoju Regionalnego przy UMWM. Dałoby szansę na wykorzystanie, z jednej strony wiedzy eksperckiej poszczególnych jednostek województwa, a z drugiej kompilacji tej wiedzy na poziomie Zarządu Województwa w procesie opracowywania polityk regionalnych. Struktura taka wydaje się niezwykle efektywna, szczególnie w sytuacjach kryzysowych, kiedy precyzyjna informacja, bieżące dane oraz wiedza ekspercka są niezbędne w podejmowaniu decyzji.

W Holandii, gdzie już od kilku lat wykorzystywana jest aplikacja na telefon, która pozwala diagnozować i łączyć kompetencje człowieka z wymaganiami pracodawcy, w czasie obecnych gwałtownych zmian, publiczne służby zatrudnienia:

- kontaktują się z pracodawcami z kluczowych sektorów, w których zapotrzebowanie na pracowników rośnie
- łączą poszukujących pracy z tymi pracodawcami, zachęcając do szybkiego przekwalifikowania się
- we współpracy z partnerami społecznymi, samorządowymi i kilkoma ministerstwami uruchomiono portal dla ofert pracy z kluczowych sektorów „NL works on”³⁹

Wychodząc naprzeciw potrzebom obecnej sytuacji w Małopolsce również uruchomione zostały usługi zdalne. Po wprowadzeniu w Polsce obostrzeń w marcu 2020 roku i ograniczeniu kontaktów bezpośrednich, zarówno prace Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, jak i usługa Bilansu w ramach projektu Kierunek Kariera, szybko zostały dostosowane do nowych warunków. Bilans Kariery zaczął być dostępny online.

³⁹ Webinar Public Employment Service capacity in response to the COVID-19 crisis, 14.05.2020. opracowanie własne

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie opracował standard zdalnej usługi doradczej. Dzięki temu osoba decydująca się na spotkanie online ze specjalistą może być pewna, że zostaną spełnione wszystkie wymagania dotyczące świadczenia usług doradztwa zawodowego obowiązujące w kontaktach bezpośrednich. Z usługi doradczej z wykorzystaniem usługi teleinformatycznej skorzystało już prawie 800 osób⁴⁰.

⁴⁰ Stan na 25.05.2020