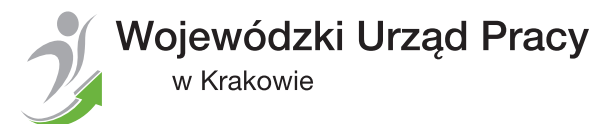


2015



Małopolski pilotaż elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji – suplement



Szanowni Państwo,

Pilotaż rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji, prowadzony w Małopolsce od 2013 roku, powoli dobiega końca. Przez dwa lata Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wspólnie z instytucjami należącymi do Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego oraz wieloma innymi organizacjami, które dostrzegają możliwości nowego podejścia do zdobywania kwalifikacji, starał się sprawdzać w praktyce działanie poszczególnych elementów teoretycznego modelu, opracowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych. Próbowaliśmy odpowiedzieć na pytanie, czy koncepcja wpisywania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, funkcjonowanie procesu walidacji, czy instrumenty zapewniania jakości w instytucjach potwierdzających kompetencje i nadających kwalifikacje, mają szansę zaistnieć w warunkach rzeczywistych, czy też wymagają modyfikacji, a może całkowitej przebudowy.

W publikacji *Małopolski pilotaż elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji* opisaliśmy etapy testowania poszczególnych rozwiązań w ramach systemu dla zobrazowania logiki procesów składających się na jego sprawne funkcjonowanie. Publikacja została uzupełniona doświadczeniami osób oraz instytucji biorących udział w pilotażu, a także obserwacjami zebranymi podczas wizyt studyjnych w krajach, gdzie funkcjonują już rozwiązania, które były testowane w Małopolsce. W suplemencie do tej publikacji, który właśnie trafia do Państwa rąk, prezentujemy najważniejsze wnioski i rekomendacje z pilotażu, wypracowane na podstawie doświadczeń Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ze sprawdzania w praktyce procedur oraz z uwzględnieniem opinii przedstawicieli wielu środowisk, zainteresowanych wprowadzeniem nowych rozwiązań i uczestniczących w teście.

Pilotaż pokazał przede wszystkim, że szczytna idea, jaką jest wprowadzenie jednego spójnego systemu kwalifikacji, integrującego ofertę edukacji formalnej i potwierdzanie kompetencji w procesie walidacji, łatwo może zostać zaprzepaszczone, a wartościowe i oczekiwane przez pracodawców rozwiązania staną się niepotrzebne. Zaprojektowane procedury, jeżeli nie zostaną uproszczone, szybko mogą doprowadzić do zbiurokratyzowania systemu, co w połączeniu z trudnym językiem sto-

sowanym w komunikacji na temat nowych rozwiązań sprawi, że system będzie postrzegany przez odbiorców jako nieprzyjazny. Warto pamiętać również o tym, że bez stworzenia instytucji wspierających użytkowników systemu na poziomie regionalnym nie będziemy mogli liczyć na ścisłe powiązanie go z uwarunkowaniami lokalnymi. Pilotaż jednoznacznie pokazał konieczność wprowadzenia takiego rozwiązania.

Instytucje centralne, odpowiedzialne za usankcjonowanie zintegrowanego systemu kwalifikacji, na etapie wprowadzania rozwiązań legislacyjnych powinny wziąć pod uwagę opinie różnych środowisk, które bardzo mocno zaangażowały się w małopolski pilotaż, zwłaszcza przedsiębiorców. Warto słuchać ich argumentów, które pozwolą maksymalnie zbliżyć system kwalifikacji do potrzeb rynku, a także uczynią go praktycznym, potrzebnym i przynoszącym korzyści. Nie zapominajmy, że jeżeli środowisko pracodawców i organizacji branżowych, jako jeden z kluczowych użytkowników przyszłego systemu, będzie przekonane o jego zaletach, stanie się najlepszym ambasadorem nowych rozwiązań wśród innych grup odbiorców. Rekomendacja tego środowiska będzie miała o wiele większą wartość w promowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji niż odgórny nakaz stosowania procedur, zawarty w ustawie czy rozporządzeniu.

Mamy nadzieję, że wnioski i rekomendacje z pilotażu zostaną uwzględnione w dalszych pracach nad zintegrowanym systemem kwalifikacji. Jeżeli tak się nie stanie, system, który mógłby stanowić nowe otwarcie w dziedzinie podnoszenia kwalifikacji, znacznie poszerzające możliwości zdobywania i uzupełniania kompetencji na potrzeby rynku pracy, będzie oderwany od rzeczywistości oraz potrzeb jego potencjalnych użytkowników. Takie jest główne przesłanie wszystkich uczestników pilotażu!

Zachęcamy do lektury wniosków i rekomendacji z pilotażu, zawartych w publikacji!

Zespół projektu *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

System kwalifikacji przyjazny swoim użytkownikom

Minął ponad rok, od kiedy Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie formalnie rozpoczął testowanie rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji. Aby móc sprawdzić działanie poszczególnych procedur, zasymulowano w pilotażu funkcjonowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Starano się, aby wszystkie działania z tym związane były maksymalnie zbliżone do rzeczywistości. W tym celu pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wcielili się w role instytucji zaangażowanych w proces ustanawiania kwalifikacji i po kolei realizowali czynności przewidziane w procedurach.

Udało się sprawdzić, jak w procesie ustanawiania kwalifikacji będzie wyglądała współpraca pomiędzy instytucjami systemu a podmiotami rynkowymi, które będą opisywały kwalifikacje. Było to możliwe dzięki ogromnemu zaangażowaniu przedstawicieli instytucji, które w ramach pilotażu zgodziły się pełnić funkcje podmiotów występujących o opisanie kwalifikacji. W czasie wspólnej pracy nad zgłoszonymi pomysłami kwalifikacji stworzono „system w pigułce”. Testowano ścieżki przepływu dokumentów i zadań, można było obserwować poszczególne procesy, rozmawiać z interesariuszami systemu i zbierać cenne wnioski. Dzięki temu dziś już wiadomo, co należy zmienić lub poprawić, aby zbudować system kwalifikacji przyjazny dla wszystkich jego użytkowników. Poniżej zostaną przedstawione najważniejsze rekomendacje, które sformułowano po doświadczeniach pilotażu.

Tworzący się system kwalifikacji jest zupełnie nowym podejściem do myślenia o naszych doświadczeniach, kwalifikacjach, rozwoju zawodowym i osobistym. Zagadnienia związane z ustanawianiem kwalifikacji oraz ich potwierdzaniem są wciąż niewystarczająco rozpowszechnione, zarówno wśród osób zdobywających kwalifikacje, jak i w środowiskach pracodawców, instytucji szkoleniowych oraz innych podmiotów, do których system jest adresowany. Dlatego też, aby system kwalifikacji

mógł sprawnie funkcjonować i był użyteczny dla odbiorców, konieczne jest dążenie do maksymalnego uproszczenia procedur z nim związanych.

W pilotażu współpracę z instytucjami, które zgłaszały kwalifikacje, rozpoczęto od przeprowadzenia cyklu seminariów i spotkań wprowadzających w zagadnienia związane ze zintegrowanym systemem kwalifikacji. Pozwoliło to na przybliżenie tematyki pilotażu oraz przedstawienie poszczególnych działań związanych ze zgłaszaniem kwalifikacji zgodnie z procedurami ZRK. Niezależnie od tego, na bieżąco kontaktowano się z parterami, udzielając im informacji na temat procedur. Pomimo dbałości o to, aby przygotować instytucje do zgłaszania kwalifikacji, nie udało się uniknąć sytuacji, w których niezrozumienie procesu utrudniło sprawne przeprowadzenie pilotażu.

Pierwszym etapem prac nad zgłoszonymi kwalifikacjami była ocena kwalifikacji przez grupę ekspertów. Zgodnie z procedurami eksperci przekazywali swoje uwagi i zapytania za pośrednictwem odpowiednich instytucji (w role których – przypomnijmy – wcielali się pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie). Skomplikowane kanały informacji, przewidziane w procedurze, doprowadziły do sytuacji, w której Tesco Polska, zgłaszające kwalifikację „piekarz w jednostkach handlowych”, opatrnie zrozumiało informacje przekazane przez ekspertów. W efekcie celowa i użyteczna dla rynku pracy kwalifikacja została wycofana z dalszego procedowania. Sytuację udało się wyjaśnić i kwalifikacja związana z pieczeniem w jednostkach handlowych ostatecznie została przekazana do dalszych prac. Ta sytuacja pokazała jednak, że rozbudowane, skomplikowane procedury związane ze zgłaszaniem kwalifikacji będą zniechęcać podmioty rynkowe do aktywnego udziału w tworzeniu ZRK lub powodować nieporozumienia.

Oprócz tego, że zaprojektowane procedury są skompilowane i niejasne, pilotaż wykazał również, że problemem jest język związany ze zintegrowanym systemem kwalifikacji. Bardzo często podkreślali to

Obecne rozwiązania są tak rozbudowane, tak trudne do zrozumienia dla uczestnika, że Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie przewiduje specjalną ścieżkę edukacyjną, żeby pokazać, jak instytucje mają aplikować do systemu.

*Andrzej Martynuska
(w ramach wywiadu z ewaluatorem Instytucji Zewnętrznej
Zapewniania Jakości)*

zarówno przedstawiciele instytucji zgłaszających kwalifikacje, jak i eksperci pracujący nad kwalifikacjami. Konieczne jest zatem uproszczenie języka tak, aby formułowane przekazy były zrozumiałe dla użytkowników systemu. Z drugiej strony należy rozpowszechniać wiedzę na temat zintegrowanego systemu kwalifikacji i oswajać jego odbiorców z nowym słownictwem.

Kolejna ważna rekomendacja płynąca z przeprowadzonego w Małopolsce testu dotyczy konieczności angażowania w prace nad opisem

(...) Barierą może być dla wnioskodawcy właśnie język. My zostaliśmy w jakiś sposób do niego przygotowani, wyposażeni w różnego rodzaju materiały i nawet jeśli nie byliśmy w branży szkoleniowej zbyt otrząskani z tą terminologią, z czasem jakoś się z nią oswoiliśmy. W momencie, kiedy wnioskodawca dostawał od nas dokumenty, opisane językiem w jakimś sensie technicznym, specjalistycznym, mogła być to dla niego bariera w zrozumieniu, co, jak i po co (...).

Ekspert uczestniczący w opisywaniu kwalifikacji

Nam pracodawcom trudno jest zrozumieć słownictwo, jakim się Państwo posługujecie (...). Próbujemy się przez nie przegryźć, żeby wiedzieć i sprostać wymogom Państwa instytucji, która nie mówi językiem bezpośrednim i prostym jak pracodawca, tylko językiem bardziej publicznym. Te sformułowania są trudne.

Przedstawiciel instytucji zgłaszającej kwalifikację w pilotażu

kwalifikacji jak najszerszego grona interesariuszy powiązanych z branżą.

Sprawdzono w pilotażu dwa modele opisywania kwalifikacji. Część kwalifikacji została opisana przez grupę ekspertów, w skład której weszło dwóch przedstawicieli branży oraz metodyk i lider kierujący pracami grupy. W tym modelu w prace grupy nie zaangażowano innych przedstawicieli branży, również kontakt z instytucją, która zgłosiła kwalifikację, ograniczył się do formalnego przepływu informacji za pośrednictwem instytucji realizujących procedurę. Przykładem kwalifikacji opisywanej w pilotażu w ten sposób był „trener zarządzania”, zgłoszony przez Centrum Doradztwa Strategicznego. Po zakończeniu prac nad opisem kwalifikacji okazało się, że zakres merytoryczny kwalifikacji w znacznym stopniu odbiega od intencji wnioskodawcy, który składając wniosek myślał o zupełnie innej kwalifikacji niż ta, która została opisana przez ekspertów. W efekcie zgłoszonych przez wnioskodawcę zastrzeżeń kwalifikacja ta nie mogła zostać przekazana do kolejnej procedury.

Inny model opisu zastosowano w przypadku kwalifikacji „administrowanie nieruchomościami” i „zarządzanie nieruchomościami”. Również w tym modelu kwalifikacje opisywane były przez grupy ekspertów, jednak w pracach tych grup na bieżąco uczestniczyli przedstawiciele podmiotów zgłaszających. Grupy eksperckie opisujące te dwie kwalifikacje współpracowały ze sobą. Ponadto kwalifikacje na bieżąco konsultowane były ze środowiskiem branżowym. W trakcie prac nad opisem tych kwalifikacji swoje opinie na temat kwalifikacji przedstawiły różne stowarzyszenia i związki branżowe, m.in. Polska Federacja Zarządców Nieruchomości z Warszawy, Stowarzyszenie Zarządców i Administratorów Nieruchomości w Krakowie, Powszechna Spółdzielnia Mieszkaniowa w Krakowie, Spółdzielnia Mieszkaniowa „Naftobudowa” w Krakowie, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie – Wydział Zarządzania. Niezależnie od opinii tych instytucji kwestie dotyczące budowy kwalifikacji omawiane były także z wieloma profesjonalistami rynku nieruchomości. Zaowocowało

to powstaniem dwóch uzupełniających się wzajemnie kwalifikacji, które odpowiadają na potrzeby rynku.

Przytoczone przykłady pokazują, jak ważne jest, aby w proces tworzenia kwalifikacji zaangażowane zostały różne środowiska zainteresowane funkcjonowaniem tych kwalifikacji na rynku pracy. Tylko wtedy mogą powstać kwalifikacje użyteczne, które będą odpowiadać na potrzeby użytkowników. Taki sposób opisu pozwala również na szersze spojrzenie na kwalifikacje funkcjonujące w danej branży, dzięki czemu możliwe jest opisanie współgrających ze sobą, komplementarnych kwalifikacji, które ułatwią planowanie rozwoju zawodowego i określenie ścieżki kariery.

Po zapoznaniu się z treścią opracowania projektu pilotażowych kwalifikacji:

*Administratorsa Nieruchomości
Zarządcy Nieruchomości*

uprzejmie informujemy, że powyższe kwalifikacje w pełni spełniają społeczne oczekiwania.

Przedstawione kwalifikacje są zgodne z wymaganiami zawodowymi i gwarantują bezpieczeństwo użytkownikom nieruchomości. Są również zgodne z normami i wymaganiami UE.

Dlatego nasze Stowarzyszenie w pełni popiera wdrażanie w/w kwalifikacji i udziela stosownej rekomendacji do dalszych prac w celu ich wprowadzenia do wykazu kwalifikacji na rynku nieruchomości.

Rekomendacja Krakowskiego Stowarzyszenia Zarządców Nieruchomości

Obserwacja procesu opisu kwalifikacji „administrowanie nieruchomościami” i „zarządzanie nieruchomościami” pozwoliła na wyciągnięcie jeszcze innych cennych wniosków.

W pilotażu przyjęto założenie, że każda kwalifikacja opisywana będzie przez co najmniej dwóch ekspertów branżowych oraz co naj-

niej jednego eksperta metodycznego, posiadającego doświadczenie w opisywaniu kwalifikacji językiem efektów uczenia się. Opracowane w pilotażu opisy kwalifikacji przekazane zostały recenzentom, których zadaniem była ocena kwalifikacji pod względem merytorycznym oraz pod względem technicznej poprawności opisu kwalifikacji (tzw. ocena metodyczna). Po przeprowadzonych recenzjach po raz kolejny potwierdzone zostało, że kwalifikacje te spełniają oczekiwania branży (recenzja merytoryczna wykonana została przez Stowarzyszenie Zarządców i Administratorów Nieruchomości w Krakowie). Jednak ocena metodyczna wykazała błędy w formułowaniu efektów uczenia się oraz pozostałych elementów wymaganych w opisie kwalifikacji. Zgodnie z założeniami kwalifikacja, która nie jest opisana zgodnie ze Standardem Opisu Kwalifikacji, nie może zostać wpisana do ZRK. Spowodowało to, że wydając testową decyzję, trzeba było odrzucić obie kwalifikacje, co oznacza, że nie zostały one w ramach pilotażu wpisane do testowego rejestru kwalifikacji.

Wymienione kwalifikacje nie są jedynymi, które w pilotażu nie zostały wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji ze względu na negatywną ocenę recenzentów metodycznych. Ten sam los spotkał np. kwalifikację „doradzanie w zakresie TIK w edukacji”. Zdarzyło się to mimo, że kwalifikacje opisywane były z udziałem osób posiadających wiedzę i doświadczenie w zakresie formułowania opisów kwalifikacji.

Z obserwacji wynika, że przyczyn takiej sytuacji można szukać w niewystarczających i niejednoznacznych instrukcjach i wytycznych. Powoduje to, że kwalifikacje w różny sposób oceniane są przez niezależnych od siebie metodyków. Kwalifikacje ocenione na etapie tworzenia opisu jako poprawne, w kolejnej procedurze inna grupa ekspertów oceniła jako opisane błędnie. Sytuacji, które mogą doprowadzić do odrzucania na etapie oceny kwalifikacji użytecznych i potrzebnych na rynku, można w przyszłości uniknąć przede wszystkim tworząc jednoznaczne instrukcje oraz szkoląc ekspertów w zakresie tworzenia

opisów zgodnie ze Standardem Opisu Kwalifikacji. Rekomendowane jest tworzenie bazy przeszkolonych ekspertów, którzy wspierać będą instytucje zgłaszające kwalifikacje w przygotowaniu opisów kwalifikacji. Pozwoli to również ujednolicić wiedzę i zapewni porównywalność opisów funkcjonujących w rejestrze.

Konieczność wsparcia instytucji w procesie opisywania kwalifikacji potwierdziły również doświadczenia podmiotów, które w pilotażu samodzielnie przygotowywały opisy zgłaszanych kwalifikacji. Fundacja VCC i Polskie Towarzystwo Informatyczne opisując zgłaszane przez siebie kwalifikacje korzystały z konsultacji i wsparcia w zakresie metodyki tworzenia opisu. W przyszłości rolę takich konsultantów mogliby pełnić wykwalifikowani eksperci lub instytucje powołane po to, aby wspierać użytkowników systemu. Rekomenduje się, aby tworzyć takie instytucje regionalnie, co pozwoli na przybliżenie systemu do lokalnych uwarunkowań.

Przeprowadzony w oparciu o zgłoszone kwalifikacje pilotaż pokazał mocne i słabe strony projektowanych rozwiązań i pozwolił na zebranie wielu wniosków dotyczących niemal wszystkich aspektów tych rozwiązań. Sformułowane na tej podstawie rekomendacje powinny przyczynić się do tego, aby przyszły system funkcjonował sprawnie, był przyjazny i zrozumiały dla wszystkich jego użytkowników.

Anna Araminowicz
na podstawie rekomendacji wypracowanych przez zespół realizujący
pilotaż procedur ZRK:
Joanna Łuszczki, Anna Araminowicz, Krzysztof Banach

Wybrane rekomendacje z pilotażu

- Należy dążyć do maksymalnego uproszczenia procedur związanych z ustanawianiem kwalifikacji.
- Należy zadbać o komunikowanie rozwiązań systemu językiem przystępnym dla jego odbiorców.
- W proces opisywania kwalifikacji muszą być zaangażowane środowiska branżowe.
- Należy stworzyć jednoznaczne instrukcje tworzenia opisów kwalifikacji.
- Należy szkolić ekspertów w zakresie opisywania kwalifikacji.
- Dane ekspertów powinny znajdować się w bazach, z których korzystać będą mogły zarówno instytucje realizujące procedury ZRK, jak i instytucje zgłaszające opisane kwalifikacje.
- Stworzenie instytucji wspierających użytkowników systemu na poziomie regionalnym przyczyni się do lepszego powiązania go z uwarunkowaniami lokalnymi.



Spotkanie z przedstawicielami instytucji zgłaszających kwalifikacje w pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, Kraków, 30 czerwca 2015 r.

Walidacja, która budzi zaufanie

Prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności, a co za tym idzie – na kompetencje i kwalifikacje, których będzie potrzebował zmieniający się rynek pracy, nie jest rzeczą prostą. Edukacja i dopasowanie kwalifikacji pracowników do oczekiwań pracodawców jest czasochłonne, a sformułowanie tych oczekiwań językiem efektów uczenia się – to ogromna praca. Często trudno jest nazwać pewne efekty, które mają być wynikiem działania, bo ich po prostu jeszcze nie ma.

W jakim kierunku pójdą zmiany, jakie kwalifikacje w jakich sektorach będą przydatne – nad tym zastanawiają się eksperci w ramach inicjatywy Komisji Europejskiej pn. Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia. Swobodny przepływ osób pomiędzy różnymi krajami zrodził potrzebę uspołnienienia systemów edukacji oraz wymusił wprowadzenie wspólnych narzędzi i zasad, takich jak Europejska Rama Kwalifikacji (EQF/ERK) oraz europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu (ECVET). Przypomnijmy, że Europejska Rama Kwalifikacji jest punktem odniesienia dla kwalifikacji funkcjonujących w różnych krajach europejskich, m.in. w Polsce, która również ma swoją ramę kwalifikacji (PRK), odzwierciedlającą istniejące w naszym kraju kwalifikacje oraz ich poziomy.

Podjęcie spójnych działań, które pozwalają zapewnić gospodarczy i społeczny rozwój regionów, krajów, a także Unii Europejskiej jest możliwe dzięki aktywności Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia (CEDEFOP). Strategiczny cel tej instytucji to umocnienie współpracy europejskiej oraz wsparcie Komisji Europejskiej, krajów członkowskich i partnerów społecznych w projektowaniu i wdrażaniu polityk dotyczących zwiększenia atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, promocji jakości uczenia oraz zapobiegania wykluczeniu społecznemu. Wiele uwagi w ostatnich latach CEDEFOP poświęca uczeniu się przez całe życie, w tym umiejętnościom zdobywanym na różnych

ścieżkach edukacji. Działania CEDEFOP służą przede wszystkim instytucjom, które kreują i realizują politykę edukacji osób dorosłych, ale także organizatorom kształcenia i szkolenia oraz osobom uczącym się.

Każdy kraj ma własny system edukacji i szkoleń, różne regulacje prawne, dlatego bardzo istotną kwestią jest wypracowanie wspólnych (ale nie burzących systemu danego kraju) polityk edukacyjnych. Jeżeli dążenia krajów mają być skierowane na swobodny przepływ pracowników i ich kwalifikacji, a realizacja innowacyjnych rozwiązań zostanie odpowiednio przygotowana, będzie to miało duże znaczenie dla powodzenia całego przedsięwzięcia. W tym kontekście warto pamiętać, że wdrożenie PRK umożliwi integrację polskiego systemu z innymi systemami europejskimi oraz spowoduje, że kwalifikacje funkcjonujące na rynku oraz te, które pojawią się w przyszłości, zostaną ułożone w czytelny i spójny sposób, przyjazny, ale i komunikatywny dla pracodawców i pracowników. PRK zmienia podejście do kwalifikacji. Często to, co wiemy, umiemy, a także jakie jest nasze zaangażowanie w różne działania, nie jest efektem tego, czego nauczyliśmy się w szkole czy na studiach, ale wynika z naszego doświadczenia i samodzielnego zdobywania wiedzy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, współpracując od ponad dziesięciu lat z Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia i wychodząc naprzeciw inicjatywom podejmowanym od wielu lat w krajach europejskich, na mocy umowy partnerskiej podpisanej z Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie zaangażował się w pilotaż rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji, w tym testowanie procesu walidacji, czyli sprawdzenie, czy efekty uczenia się zdobyte różnymi ścieżkami można porównywać, potwierdzać i certyfikować.

Do pilotażu walidacji wybrano kwalifikacje, które pozwoliłyby na weryfikację procesu i wyciągnięcie stosownych wniosków, a w konsekwencji sformułowanie wytycznych dla przyszłych unormowań

legislacyjnych. Kwalifikacje, które wybrano, to:

1. Operator obrabiarek CNC,
2. Trener zarządzania,
3. Zarządzanie nieruchomościami,
4. Prowadzenie wypieków w jednostkach handlowych,
5. Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości.

Wybór ten pozwalał w najbardziej optymalny sposób zrealizować cele pilotażu, tzn. istotnie różnicował te kwalifikacje pod względem:

- poziomu w Polskiej Ramie Kwalifikacji;
- obszaru, w ramach którego nadawana jest kwalifikacja, tj. systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, obszaru regulowanego przez organy władz publicznych i samorządów zawodowych oraz obszaru organizacji, zrzeszeń, stowarzyszeń i jednostek funkcjonujących w różnych branżach;
- opisu kwalifikacji, a więc czy dla danej kwalifikacji funkcjonuje już opis, czy jest on dopiero tworzony w ramach realizowanego pilotażu;
- walidacji, a więc czy proces funkcjonuje dla danej kwalifikacji i jest regulowany przez państwo, funkcjonuje, ale nie jest regulowany przez państwo lub nie funkcjonuje;
- objętości, które jest kryterium orientacyjnym i szacunkowym, mówiącym, ile czasu przeciętny uczący się musi poświęcić na naukę, aby opanować efekty uczenia się dla danej kwalifikacji; w ramach tego kryterium można wyróżnić kwalifikacje małe (od 3 dni do miesiąca), kwalifikacje średnie (od miesiąca do roku) i kwalifikacje duże (ponad rok);
- zapewnienia jakości, tzn. czy zapewnienie jakości dla danej kwalifikacji funkcjonuje (istnieje instytucja certyfikująca), czy wymaga zaprojektowania.

Dotychczas w małopolskim pilotażu zakończyło się testowanie procesu walidacji dla kwalifikacji:

1. Operator obrabiarek CNC – realizowanego przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie
2. Trener zarządzania – realizowanego przez Firmę Heuresis Certyfikowani Trenerzy i Konsultanci Zarządzania Sp. z o.o.
3. Zarządzanie nieruchomościami – realizowanego przez Wyższą Szkołę Ubezpieczeń w Krakowie.



Adam Matyaszek z Firmy Heuresis Certyfikowani Trenerzy i Konsultanci Zarządzania Sp. z o.o. prezentuje w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie postępy w realizacji pilotażu walidacji dla kwalifikacji Trener zarządzania, 25 marca 2015 r.

Wszystkie pilotaże walidacji były prowadzone zgodnie z Zaleceniem Rady Europy z 20 grudnia 2012 roku w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego i zawierały cztery elementy systemu: identyfikację, dokumentowanie¹, ocenę i certyfikację. W trakcie pilotażu analizie został poddany każdy z tych etapów w odniesieniu do specyfiki kwalifikacji oraz osób biorących w nim udział.

¹ Rekomendacje dotyczące identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się można znaleźć w tekście pt. *Wstępne wytyczne do procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się* na str. 14 - 16



Anna Bal z Wyższej Szkoły Ubezpieczeń w Krakowie prezentuje wyniki pilotażu procesu walidacji dla kwalifikacji Zarządzanie nieruchomościami podczas spotkania z Partnerami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, Kraków, 30 czerwca 2015 r.

Rekomendacje

W pilotażu walidacji procesowi potwierdzania kompetencji podlegały kwalifikacje liczące od 17 efektów uczenia się (2 zestawów), jak to było w przypadku kwalifikacji Operator obrabiarek CNC, której poziom szacowany jest na 1-5 w PRK, do 63 efektów uczenia się (w 4 obszarach), jak w przypadku kwalifikacji Zarządzanie nieruchomościami, której poziom szacowany jest na 6-8 PRK. W związku z tym pojawił się wniosek dotyczący procedur i długości trwania całego procesu.

W przypadku kwalifikacji, które mają stosunkowo niewiele efektów uczenia się, cały proces może trwać od 3 tygodni do maksymalnie 6 miesięcy, uwzględniając potrzebę skompletowania dokumentów przez osobę poddającą się walidacji i ewentualnego uzupełnienia przez nią brakujących efektów uczenia się. Natomiast kwalifikacje z poziomu 6-8, posiadające złożone kompetencje i dużą ilość efektów uczenia się, wymagają procesu, który będzie trwał zdecydowanie

dłużej. Często zebranie odpowiedniej dokumentacji i określonych dowodów, poświadczających opanowanie efektu uczenia się, jest procesem czasochłonnym, np. konieczność poprowadzenia szkolenia, gdzie możliwa byłaby obserwacja asesora lub dowód w postaci nagrania z zajęć szkoleniowych w przypadku kwalifikacji Trener zarządzania, czy wreszcie przygotowanie Planu zarządzania nieruchomością, który jest dokumentem pozwalającym na sprawdzenie jednocześnie kilku efektów uczenia się. W przypadku takich lub podobnych kwalifikacji proces potwierdzania kompetencji powinien trwać nawet do 12 miesięcy. Niewątpliwie przy kwalifikacjach, które mają dużo efektów uczenia się, częściej może występować konieczność uzupełnienia lub zdobycia brakujących efektów w drodze dodatkowego szkolenia czy praktyki.

W procesie walidacji uczestniczyły instytucje prowadzące dotychczas szkolenia lub certyfikację danej kwalifikacji (Operator obrabiarek CNC i Trener zarządzania), jednak musiały one dostosować nawet sprawdzone i funkcjonujące procedury do wymagań procesu, tak aby sama procedura i kwestie związane z zapewnieniem jakości gwarantowały wiarygodność kwalifikacji w postaci wydawanego dokumentu.

Bardzo interesujący był pilotaż kwalifikacji Zarządzanie nieruchomościami, realizowany przez Wyższą Szkołę Ubezpieczeń w Krakowie. Z perspektywy wdrażanego systemu istotne było to, czy efekty uczenia się, określone rynkowo przez pracodawców lub ich związki branżowe i stowarzyszenia, mogą mieć swoje odniesienie w postaci efektów uczenia się funkcjonujących w ramach różnych przedmiotów prowadzonych przez uczelnię oraz czy efekty uczenia się zdobyte w ramach doświadczenia zawodowego lub innych form edukacyjnych mogą zostać zaliczone i uznane w edukacji formalnej.

Zgodnie z regulacjami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym Ustawą z 11 lipca 2014 roku uczelnia w drodze przenoszenia i akumulowania osiągnięć może osobie poddającej się pro-

co wynika często z braku wiedzy na jego temat. Wskazane byłoby zorganizowanie odpowiedniej kampanii informacyjno-promocyjnej opartej o język korzyści dla przedsiębiorców.

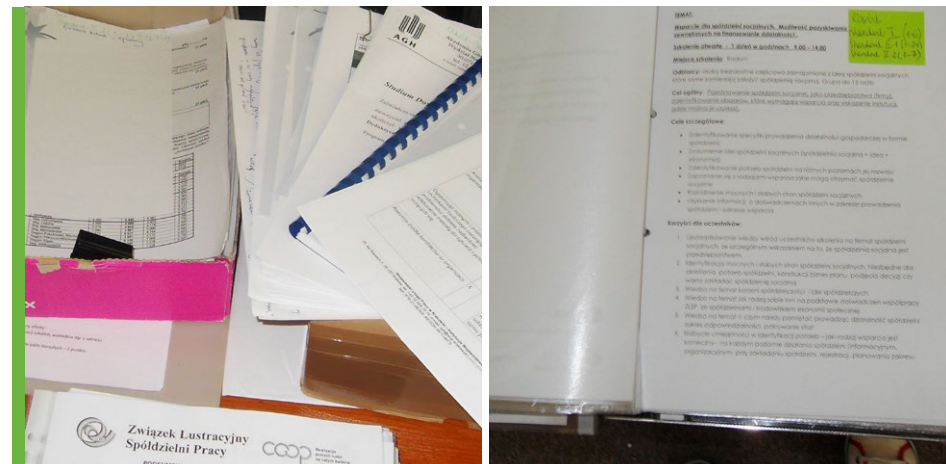
Ogromne znaczenie w budowanym systemie odgrywają doradcy zawodowi, chociaż z perspektywy osób zgłaszających się do instytucji, która zajmuje się potwierdzaniem konkretnej kompetencji, to doradcy walidacyjni/branżowi pełnią o wiele większą rolę. To z tymi właśnie specjalistami, otwartymi na człowieka, ale też posiadającymi olbrzymią wiedzę z zakresu danej kwalifikacji, którzy potrafią rozmawiać o konkretnych efektach uczenia się oraz dokumentach lub innych dowodach, świadczących o tym, iż kandydat je opanował, pierwszy kontakt jest bardzo ważny. Umiejętność wnikliwej diagnozy kompetencji wynikających z doświadczenia zawodowego oraz zdolność stosowania odpowiednich narzędzi do diagnozy będzie zapewne wymagała odpowiedniego przygotowania tych specjalistów. Ważne jest też, aby na etapie dokumentowania doradca branżowy/walidacyjny, opierając się na swoim doświadczeniu i wypracowanych standardach w zakresie oceny formalnej i merytorycznej, umiał poruszać się w przedkładanych dokumentach i wiedział, jak ocenić ich jakość oraz przydatność dla późniejszego etapu weryfikacji/oceny.

Bardzo często sam kandydat, poddający się procesowi, nie potrafi w drodze samooceny określić swoich kompetencji w odniesieniu do funkcjonującego standardu kompetencji, nie umie też określić stopnia ich opanowania oraz zdecydować, które z dowodów mogłyby świadczyć o posiadaniu danego efektu. Nieumiejętność kompletowania dokumentacji i brak dowodów poświadczających osiągnięcie efektów uczenia się jest konsekwencją braku przyzwyczajenia i docenienia takiej metody jak portfolio. Często też dokumenty wydawane przez różne instytucje lub pracodawców nie są przygotowywane z należytą starannością, wskazującą na wiarygodność i adekwatność posiadanej wiedzy lub umiejętności do efektów uczenia się określonych dla danej kwalifikacji. W przyszłości

Doradca walidacyjny powinien:

- być wsparciem dla kandydata w zakresie danej branży/kwalifikacji,
- znać zintegrowany system kwalifikacji,
- posiadać niezbędną wiedzę praktyczną związaną z daną kwalifikacją,
- mieć możliwość konsultacji z ekspertami ze swojej branży,
- posiadać wiedzę dotyczącą stosowanych procedur na etapie oceny w celu ich przedstawienia kandydatowi,
- znać metody i narzędzia wykorzystywane podczas etapów identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się i umieć z nich korzystać,
- posiadać kompetencje miękkie / psychospołeczne pozwalające mu na efektywną współpracę z kandydatami o różnym typie osobowości,
- otrzymywać wsparcie w postaci uzupełniania wiedzy i rozwijania umiejętności,
- być niezależny od faktycznego procesu oceny.

Wstępne wytyczne w zakresie roli, zadań i kompetencji doradcy walidacyjnego, zawarte we Wstępnych wytycznych dla procesów identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia, obejmujących metody i narzędzia, opracowanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie przez firmę Consero w składzie: dr Michał Bialek, Małgorzata Budny, Wioletta Małysiak, Marcin Wykrotka, Warszawa, listopad 2014 r.



Przykłady portfolio z dowodami na posiadanie określonych efektów uczenia się, zaprezentowane przez uczestników pilotażu procesu walidacji dla kwalifikacji Trener zarządzania

konieczne będzie wypracowanie standardów funkcjonującej dokumentacji lub dowodów poświadczających opanowanie określonych efektów uczenia się.

Z uwagi na brak określonych standardów dla dowodów świadczących o efektach uczenia się i brak zaufania do tych dowodów, a także biorąc pod uwagę niski poziom zaufania społecznego do procesu walidacji w Polsce, najczęściej stosowaną formą weryfikacji, do której skłaniały się instytucje prowadzące pilotaż, był egzamin lub zadanie praktyczne. Taki sposób weryfikacji może dominować w początkowym okresie funkcjonowania systemu kwalifikacji, zanim różne strony uczestniczące w procesie walidacji, w tym instytucje wydające dokument poświadczający posiadanie kwalifikacji, nie nabiorą zaufania do procesu.

Zadanie praktyczne wydaje się być dobrą metodą oceny/weryfikacji efektów uczenia się kandydatów. Należy zatem zastanowić się, w jaki sposób upowszechniać inne metody oceny wśród asesorów – zwłaszcza polegające na obserwacji kandydata w miejscu pracy, co zaobserwowano w pilotażu i co w przypadku kwalifikacji specjalistycznych, wymagających wykorzystania sprzętu, będzie konieczne. Należy też wyeliminować elementy subiektywizmu w ocenie. Trzeba dążyć do tego, aby osoby podlegające ocenie/weryfikacji nie były znane lub spokrewnione z asesorem. Wydaje się, że najlepiej, aby kandydat i asesor nie mieli ze sobą wcześniej żadnego kontaktu.

Niezwykle istotne jest, żeby dokument, który ma funkcjonować w ramach przyszłego systemu, miał rzeczywistą wartość na rynku pracy, aby odpowiadał realiom rynku i faktycznym umiejętnościom osób oraz był uznany przez pracodawców. Jeżeli wydany dokument będzie odzwierciedlał efekty uczenia się dla danej kwalifikacji i realnie pokazywał, które z nich zostały opanowane przez osobę poddającą się procesowi walidacji, dla pracodawcy będzie miał duże znaczenie. Pamiętajmy, że w obecnym systemie zaświadczenia o ukończonych kursach, w których wymieniane są nazwy poszczególnych zajęć oraz ogólna ocena, z jaką osoba zaliczyła zajęcia w ramach kursu, nic dla pracodawcy nie znaczą. Dla niego ważne jest, co pracownik umie, a nie jaką szkołę lub kurs ukończył. Jeżeli podejście do kwalifikacji zacznie opierać się na

rzeczywistych i wiarygodnych efektach związanych z kwalifikacją, system zacznie funkcjonować zarówno od strony pracownika, pracodawcy, jak i instytucji zajmujących się procesami walidacji.

Często kandydaci poddający się procesowi walidacji mają problem ze zrozumieniem procedur oraz wypełnieniem dokumentów. Istnieje również duży problem ze zrozumieniem słownictwa dotyczącego procesu, które nie funkcjonuje powszechnie. Jednym z kluczowych elementów wdrażanego systemu powinna być zatem jasna i klarownie opisana procedura walidacji. Ważne jest, aby przewidywała ona sytuacje, które mogą się pojawić oraz nie pozostawiała wątpliwości co do zadań i odpowiedzialności osób uczestniczących w procesie. Z punktu widzenia jakości bardzo ważne jest również staranne opracowanie wszystkich standardów, kryteriów i wytycznych. Dla uczestnika poddającego się procesowi walidacji system powinien być spójny, prosty, zrozumiały, niebudzący wątpliwości co do zasad i procedur. Winien pozwolić również uczestnikowi na zaplanowanie czasu niezbędnego do przygotowania się do procesu.



Zadanie praktyczne wykonywane przez osobę biorącą udział w pilotażu procesu walidacji dla kwalifikacji Prowadzenie wypieków w jednostkach handlowych



Miejsca zaplanowane do sprawdzenia praktycznego wewnątrz pomieszczeń w pilotażu procesu walidacji dla kwalifikacji Zarządzanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości

- należy zapewnić balans pomiędzy wysoką jakością a prostotą systemu;
- w celu zapewnienia jakości procesu potwierdzanie kompetencji powinno być dobrze udokumentowane;
- jednym z ważniejszych celów systemu powinna być możliwość przekwalifikowania i uświadomienia kandydatom kompetencji, których oni sami u siebie nie dostrzegają;
- budując infrastrukturę do obsługi procesu walidacji należy wykorzystać już istniejące instytucje;
- zapewnienie jasnego podziału ról oraz kompetencji osób i instytucji;
- zabezpieczenie funduszy dla różnych opcji finansowania systemu;
- rolę doradców zawodowych oraz innych partnerów w procesie walidacji powinno być rzetelne informowanie o procesie;
- system walidacji powinien być oparty o system branżowy, który przewiduje zaproszenie pracodawców do uczestnictwa w realizacji wybranych działań – rozwiązanie takie pozwoli na uwiarygodnienie systemu w opinii pracodawców.

Wstępne wytyczne do procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się²

29 października 2014 roku odbyły się konsultacje wstępnych wytycznych do procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się z członkami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Rekomendacje w zakresie ogólnych wytycznych do procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się:

- proste i przejrzyste zasady funkcjonowania systemu – możliwie najkrótsza droga od zgłoszenia się do certyfikacji (niewielka ilość szczebli oraz instytucji w całym procesie);

² Tekst jest fragmentem raportu pt. *Wstępne wytyczne dla procesów identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia, obejmujących metody i narzędzia*, opracowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie przez firmę Consero w składzie: dr Michał Białek, Małgorzata Budny, Wioletta Matysiak, Marcin Wykrotka, Warszawa, listopad 2014.

Rekomendacje w zakresie wstępnych wytycznych do procesu identyfikowania i dokumentowania:

- tworzenie sieci instytucji zaangażowanych w realizację procesów walidacji kwalifikacji – stworzenie sieci publiczno-prywatnej;
- kryteria dostępu:
 - wiek kandydatów – wytyczna powinna być poddana pod konsultacje prawne,
 - obywatelstwo – kryterium zależne od źródeł finansowania, w przypadku, gdy koszty pokrywa kandydat, nie powinno być ograniczeń, jeśli finansowanie pochodzi z budżetu państwa – jasne kryteria, kto może przystąpić do procesu,
 - język – wszystkie etapy procesu odbywają się w języku polskim, więc znajomość języka powinna być jednym z kryteriów przystąpienia do

- procesu (takie rozwiązania obowiązują też w innych krajach UE),
- ze względu na potwierdzanie efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego kryterium nie powinna być edukacja formalna;
 - w zależności od potrzeb zgłaszających się kandydatów w procesie identyfikacji powinien być zapewniony udział zarówno doradców zawodowych (ogólny bilans kompetencji), jak i doradców walidacyjnych /branżowych (bilans kompetencji wybranych do potwierdzenia); należy też zapewnić jasny podział obowiązków pomiędzy doradcą zawodowym a doradcą walidacyjnym (branżowym);
 - doradca (zarówno zawodowy, jak i walidacyjny) w związku z wdrażanym systemem powinien posiadać doskonałą znajomość możliwości uzupełniania przez kandydatów luk kompetencyjnych na drodze pozaformalnej i nieformalnej;
 - system powinien zapewniać możliwość uzupełniania niektórych kompetencji cząstkowych u doradcy zawodowego;
 - zatwierdzanie kwalifikacji powinno odbywać się na poziomie krajowym (ministerstwo), co zapewni wysoką jakość tworzonego systemu;
 - jasno określony czas, kiedy dokumenty potwierdzające kompetencje są aktualne i mogą być brane pod uwagę na etapie dokumentowania;
 - system powinien zakładać realizację różnych celów: pobudzania zatrudnienia, możliwości powrotu na ścieżkę edukacji formalnej, przekwalifikowania się, wydobywania i uświadamiania kandydatom ich potencjału – tylko wtedy będzie powszechny i będzie dawał możliwość przystąpienia osobom o różnych potrzebach związanych z rozwojem zawodowym;
 - rozwiązania dotyczące finansowania są bardzo ważne – z jednej strony konieczność zainwestowania środków przez kandydata podnosi wiarygodność systemu (zwiększa motywację i zaangażowanie kandydatów), z drugiej strony powinny być przewidziane rozwiązania, które pozwolą przystępować do procesu osobom, które są w trudnej sytuacji materialnej – system powinien przewidywać różne źródła finansowania: prywatne środki kandydata, budżet państwa, krajowy fundusz szkoleniowy, środki UE;
 - ze względu na obciążenie pracą doradców zawodowych system powinien przewidzieć stworzenie stanowiska doradcy walidacyjnego/branżowego lub przewidzieć wzrost zatrudnienia doradców zawodowych (posiadających również umiejętności identyfikacji kompetencji w zakresie danej branży);
 - w planowych rozwiązaniach ważne jest zaplanowanie procesu w czasie, stąd im bardziej będzie sprecyzowany i podzielony zakres działań poszczególnych instytucji biorących udział w procesie identyfikacji (oraz w kolejnych etapach), tym szybszy będzie czas realizacji poszczególnych działań;
 - etap identyfikacji powinien być fakultatywny – osoby, które mają jasno sprecyzowany zakres kompetencji do potwierdzenia, powinny móc ominąć ten etap;
 - rozwiązania organizacyjne powinny zapewnić rozdzielność procesów – ta sama osoba nie może pełnić roli doradcy i asesora;
 - doradca powinien posiadać kompetencje w zakresie wsparcia kandydata w wyborze dokumentów do portfolio;
 - instytucje walidujące i certyfikujące powinny jasno określić listę i zakres dokumentów, które mogą potwierdzać efekty uczenia się; zestawy dokumentów potwierdzających efekty uczenia się powinny być dostosowane do poziomu kwalifikacji w Krajowej Ramie Kwalifikacji; system powinien też zawierać listę zawodów wyłączonych z systemu potwierdzania kompetencji;
 - system powinien być oparty o „wiązki” kompetencji;
 - doradca walidacyjny powinien być specjalistą w danej branży oraz posiadać wysokie kompetencje interpersonalne, pozwalające mu na przeprowadzenie wywiadów – w tym celu należy zapewnić system szkoleń dla doradców walidacyjnych;
 - w przypadku rozpoznania u kandydata kompetencji z innego zakresu niż zakres działania instytucji walidującej, do której zgłosił się kandydat, doradca walidacyjny powinien wysłać kandydata do instytucji

właściwej dla zidentyfikowanych kompetencji.

Dokumentowanie efektów uczenia się

Lista dokumentów rekomendowana do wykorzystania na etapie dokumentowania:

- notatki,
- nagrania,
- zdjęcia, filmy,
- ankiety,
- superwizje,
- referencje,
- case study,
- dokumenty (np. faktury potwierdzające wykonanie usługi),
- informacje świadków.

Uczestnicy spotkania rekomendują, by lista dokumentów przewidzianych w systemie walidacji była otwarta, co pozwoli pozostawić przestrzeń na inwencję kandydata i doradcy. W przypadku, gdy zdobycie dokumentów potwierdzających kompetencje jest długotrwałe i trudne, system powinien dać kandydatom możliwość przystąpienia do weryfikacji kompetencji na innych zasadach niż dokumentowanie.

Jak przygotować kadrę i stworzyć sieć współpracy, aby zwiększyć dostępność usługi walidacji?

Wstępne wytyczne do procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz metoda bilansu kompetencji prezentowane były na spotkaniach konsultacyjnych z Małopolskim Partnerstwem na rzecz Kształcenia Ustawicznego oraz podczas seminariów, których odbiorcami



Konsultacje wstępnych wytycznych do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się z Partnerami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, Kraków, 29 października 2014 r.

byli doradcy zawodowi z różnych instytucji, specjaliści działów kadr, trenerzy, właściciele instytucji szkoleniowych, przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz wykonawcy procesów walidacji.

W pilotażu Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie miał okazję nie tylko przygotować metodę i narzędzia, które mogą być zastosowane w bilansie kompetencji, ale także przeprowadził seminaria poświęcone tym zagadnieniom. Program seminariów obejmował m.in. prowadzenie procesu walidacji, w tym w szczególności kwestie związane z warunkami do jego prowadzenia (tj. zasoby materialne, lokalowe, kompetencje kadry, kryteria doboru metod i narzędzi). Prezentowane były również formularze wykorzystywane w metodzie bilansu kompetencji. Uczestnicy seminariów mogli poznać i przećwiczyć zasady prowadzenia wywiadu biograficznego i behawioralnego, który jest narzędziem wykorzystywanym do przygotowania karty bilansu kompetencji.

Celem seminariów było też zaprezentowanie tematyki dotyczącej tworzonego właśnie zintegrowanego systemu kwalifikacji, a także roli Polskiej Ramy Kwalifikacji w tym systemie, która jest punktem wyjścia do tworzenia opisów kwalifikacji i projektowania procesu walidacji.

Zdaniem uczestników ogromną wartością dodaną był udział w seminarium przedstawicieli różnych instytucji edukacji, rynku pracy i szkoleń oraz przedsiębiorców reprezentujących rozmaite branże. Umożliwiło to dzielenie się informacją i doświadczeniami, co w efekcie przyczyniło się do sprawniejszego poruszania się uczestników w kwestiach związanych z tematyką bilansu kompetencji, kwalifikacji w szkolnictwie zawodowym, prowadzenia doradztwa zawodowego oraz procesu walidacji.

Kilka liczb

W ramach małopolskiego pilotażu zorganizowano:

- *dwa dwudniowe seminaria na temat wstępnych wytycznych do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz metody i narzędzia bilansu kompetencji dla wykonawców pilotaży walidacji oraz przedstawicieli MPKU,*
- *dwa spotkania konsultacyjne z MPKU,*
- *pięciodniowe seminarium (podzielone na trzydniową i dwudniową sesję) dotyczące wstępnych wytycznych do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz narzędzia bilansu kompetencji dla doradców zawodowych i walidacyjnych oraz przedstawicieli MPKU.*

Rekomendacje po seminariach

Warto w przyszłości tworzyć interdyscyplinarne grupy seminaryjne, aby osiągnąć wskazany efekt wymiany doświadczeń i dzielenia się wiedzą. Takie projektowanie seminariów i szkoleń może też wzmocnić współpracę instytucji i działanie w sieci, co z kolei wpłynie na większą dostępność informacji o procesie walidacji i bilansie kompetencji dla klientów różnych instytucji oraz zapewni jakość i rzetelność przekazywanych informacji, gdyż punktem wyjścia będzie jednolita wiedza o zasadach i wytycznych dotyczących usługi walidacji.

Stalym elementem seminarium powinien być blok poświęcony formułowaniu efektów uczenia się, a w przyszłości również instruktaż korzystania ze Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Kursy przygotowujące do stosowania metody bilansu kompetencji powinny być modułowe, a także e-learningowe.

Bilans kompetencji, prowadzony przez doradców zawodowych, spełnia bardzo ważną rolę. Metoda ta ma charakter edukacyjny i motywujący dla osoby, której brakuje wiedzy, jaki certyfikat chciałaby zdobyć. Podczas kilku (najczęściej 2-3) spotkań z doradcą może ona zidentyfikować swoje kompetencje w oparciu o doświadczenia, a także zastanowić się nad dowodami potwierdzającymi posiadane efekty uczenia się. Może też otrzymać informację zwrotną odnośnie swojego potencjału edukacyjno-zawodowego.

W projektowanym systemie klient powinien mieć możliwość korzystania z usług doradcy w dogodnym dla niego czasie, zwłaszcza gdy jest osobą pracującą. Należy umożliwić mu korzystanie z usług w godzinach popołudniowych.

Ewa Bodzińska-Guzik

Informacja zwrotna od klientki na temat metody bilansu kompetencji i pracy z doradcą zawodowym

Wiek 30-40 lat, wykształcenie wyższe, dziesięcioletnie doświadczenie zawodowe, w tym pięć lat udokumentowane:

- *(...) Daje możliwość uporządkowania doświadczeń;*
- *pozwole określić i ocenić wagę doświadczeń dla przyszłej pracy;*
- *dobrze przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej;*
- *milo jest rozmawiać o swoich doświadczeniach, daje to energię (...)*

Informacja zwrotna od doradcy zawodowego, który wziął udział w pilotażu na temat karty bilansu kompetencji

- (...) Narzędzie porządkujące kompetencje klienta, przydatne do opracowania aplikacji i przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej;
- warto rozważyć wypełnienie karty samodzielnie przez klienta, a następnie konsultację z doradcą zawodowym;
- pozwala odkryć zasoby pomijane lub nie odkryte przez klienta;
- nie wiadomo, jak postępować w przypadku braku dowodów;
- potrzebna jest lista ewentualnych pomysłów na dowody, np. zdjęcia;
- może wystąpić problem braku dostatecznej wiedzy o obowiązkach wykonywanych na stanowisku pracy – klient nie pamięta (...)

Informacja zwrotna od doradcy zawodowego biorącego udział w pilotażu

(...) Klientka w wieku 40-50 lat, pracująca, staż powyżej dwudziestu lat, wykształcenie wyższe: bardzo dobrze współpracująca, zainteresowana metodą, angażująca się w proces. Podkreślała jego przydatność. Zarazem wskazywała na czasochłonność, konieczność kilku spotkań, co w jej przypadku – ze względu na pracę – było trudnością (...)

Wewnętrzny system zapewniania jakości kwalifikacji

Wewnętrzny system zapewniania jakości procesu nadawania kwalifikacji (WSZJ) jest zintegrowany z systemem zarządzania instytucją. Jego zadaniami są: dokumentowanie procesów, tworzenie procedur, zbieranie informacji na temat funkcjonowania procesów związanych z nadawaniem kwalifikacji, przeprowadzanie ewaluacji wewnętrznych oraz wykorzystanie wniosków płynących z ewaluacji wewnętrznych i zewnętrznych, a także inne działania służące zapewnieniu poprawności i doskonaleniu procesów związanych z nadawaniem kwalifikacji³.

Zaprojektowanie i wdrożenie w instytucji wewnętrznego systemu

³ Zapewnianie jakości kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014, str. 18.



Uczestnicy drugiej sesji pięciodniowego seminarium na temat identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się w procesie potwierdzania kompetencji, Tarnów, 28-29 maja 2015 r.

zapewniania jakości jest, zgodnie z teoretycznymi założeniami projektowanego systemu kwalifikacji, podstawowym warunkiem przyznania instytucji uprawnień do certyfikowania. Wewnętrzny system zapewniania jakości musi opierać się na zasadach zapewniania jakości⁴ w sposób gwarantujący spełnienie wymogów określonych w opisie danej kwalifikacji. W ramach pilotażu prowadzonego w Małopolsce sprawdzano, w jakim stopniu instytucje są przygotowane do sprostania temu zadaniu oraz czy rozwiązania teoretyczne funkcjonują w praktyce. W tym celu podjęto współpracę z Polskim Towarzystwem Informatycznym, Fundacją VCC, Klastrem sp. z o.o. oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego w Krakowie. Sprawdzano również, jak z zaprojektowaniem wewnętrznego systemu zapewniania jakości dla kwalifikacji Trener Zatrudnienia Wspieranego poradzi sobie instytucja publiczna, czyli Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Charakter działalności tych podmiotów oraz ich doświadczenie w zapewnianiu jakości kwalifikacji bardzo się od siebie różnią.

⁴ Tamże, Załącznik 1.

Polskie Towarzystwo Informatyczne i Fundacja VCC to instytucje, które posiadają wdrożone standardy jakości w zakresie szkolenia i egzaminowania. Centrum Kształcenia Ustawicznego jest placówką szkolną, działającą w ramach edukacji formalnej, posiadającą wdrożoną normę ISO 9001:2009. Pozostałe podmioty dopiero uczą się, jak być instytucjami certyfikującymi. Dlatego też przyjęto różne scenariusze realizacji pilotażu w zależności od doświadczeń instytucji w zapewnianiu jakości kwalifikacji.

W Polskim Towarzystwie Informatycznym i Fundacji VCC sprawdzano, w jaki sposób wdrożone w tych instytucjach standardy jakości wpisują się w zasady zapewniania jakości projektowane w zintegrowanym systemie kwalifikacji. Po pilotażu otwarte pozostaje pytanie, czy i w jaki sposób instytucje takie jak Polskie Towarzystwo Informatyczne i Fundacja VCC będą musiały w przyszłości dostosowywać się do wymagań? Czy jest to w ogóle konieczne, jeżeli funkcjonujące tam systemy zapewniania jakości są wysoko oceniane przez niezależnych audytorów i ewaluatorów, jako takie, które są w stanie zagwarantować wysoką jakość kwalifikacji? Należy przy tym pamiętać, że zarówno Fundacja VCC, jak i Polskie Towarzystwo Informatyczne to instytucje, których certyfikaty są uznawane na rynku jako wiarygodne dokumenty poświadczające nabyte kompetencje.

Centrum Kształcenia Ustawicznego prowadzi kształcenie i nadaje kwalifikacje w ramach szkolnictwa zawodowego. Spełnia standardy ośrodka egzaminacyjnego, potwierdzone uprawnieniami nadanymi przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną. Ten przykład pozwolił zaobserwować proces dostosowywania się instytucji działającej w ramach edukacji formalnej do certyfikowania kwalifikacji rynkowych zgodnie z wymogami zintegrowanego systemu kwalifikacji.

Inna sytuacja miała miejsce w przypadku pozostałych dwóch instytucji, które nie posiadały doświadczenia w nadawaniu kwalifikacji.

Pilotaż rozpoczął się w nich od zaprojektowania niezbędnych procedur i rozwiązań służących zapewnianiu jakości kwalifikacji. Następnie rozwiązania te zostały sprawdzone przez audytora oraz w ramach ewaluacji zewnętrznej prowadzonej przez ekspertów z pilotażowego zespołu Instytucji Zewnętrznego Zapewniania Jakości⁵. Dodatkowo w przypadku Klastra sp. z o.o. oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego w Krakowie była możliwość zaobserwowania, jak zaprojektowane rozwiązania funkcjonują w procesie walidacji.

Zarówno projektowanie procedur wewnętrznego systemu zapewniania jakości, jak i analiza funkcjonujących rozwiązań w Polskim Towarzystwie Informatycznym i Fundacji VCC prowadzone były w oparciu o zasady zapewniania jakości, opracowane przez Instytut Badań Edukacyjnych. Przedstawiciele każdej instytucji, w której prowadzony był pilotaż rozwiązań systemu zapewniania jakości, zwracali uwagę, że zasady te są na zbyt dużym poziomie ogólności, żeby móc w oparciu o nie projektować porównywalne jakościowo systemy zarządzania jakością kwalifikacji oraz prowadzić obiektywną weryfikację tych rozwiązań. Stopień ogólności zasad pozwala na różną ich interpretację, co nie powinno mieć miejsca, jeżeli system ma gwarantować, że certyfikaty wydawane przez różne instytucje będą równoważne. Ponadto z obserwacji prac prowadzonych przez instytucje wynika, że nie wszystkie zasady są rozumiane zgodnie z intencją ich autorów.

Pilotaż rozwiązań służących zapewnianiu jakości pokazał, że aby stworzyć wiarygodny system, gwarantujący porównywalność kwalifikacji nadawanych przez różne instytucje, należy doprecyzować zasady ogólne. Zespół ekspercki symulujący w pilotażu Instytucję Zewnętrznego Zapewniania Jakości uszczegółowił ogólne zasady zapewniania jakości poprzez sformułowanie kryteriów, które ułatwiły zaprojektowanie

⁵ O doświadczeniach instytucji projektującej i wdrażającej system zapewniania jakości można przeczytać w rozmowie z Beatą Drozd-Całą, kierującą pracami zespołu zadaniowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, pełniącego funkcję instytucji certyfikującej w pilotażu na str. 21 - 22

wewnętrznych systemów zapewniania jakości oraz umożliwiły przeprowadzenie ewaluacji i badań audytowych. W przyszłości kryteria te mogą być podstawą do wypracowania wskaźników w standardzie, bowiem spełnienie jednolitych standardów jakości dla instytucji certyfikujących powinno warunkować przystąpienie podmiotu do systemu.

Anna Araminowicz



Eksperti pilotażowej Instytucji Zewnętrznego Zapewniania Jakości

Rekomendacje dotyczące wewnętrznych systemów zapewniania jakości kwalifikacji

Rozbudowywanie systemu kontroli, sprawdzanie ponad zdrowy rozsądek generuje koszty, które nie zawsze gwarantują jakość. Trzeba osiągnąć pewną równowagę, która pochodzi wyłącznie z doświadczeniem. Należy sprawdzić w praktyce, ile procedur jest potrzebnych na początku, a ile mechanizmów weryfikacji jakości później, w trakcie procesu. Trzeba stworzyć ostre kryteria selekcji wstępnej, rozpocząć proces i badać, jakie są niezgodności. Należy patrzeć na jakość „wychodzących” kwalifikacji, uwzględniać uwagi zgłaszane przez wszystkich użytkowników systemu (przez osoby, instytucje, a przede wszystkim przedsiębiorców) i stworzyć system szybkiego reagowania na nie.

Celem powinien być produkt końcowy wysokiej jakości. Aktualnie na wejściu budujemy bizantyjskie struktury, a na końcu wychodzi nam „karzelek”. Wówczas w systemie nie ma już środków i siły, aby go sprawdzać. Ważniejsze są mechanizmy weryfikacji produktu, reagowania na pojawiające się nieprawidłowości. Tworzenie mapy procesów musi być „żywe”. Na początku nie powinniśmy wymagać zbyt wielu procedur – tylko minimum opisane w standardach – za to potem musimy weryfikować jakość rezultatów (efektów końcowych) i opracować skuteczne sposoby reagowania na nieprawidłowości rozumiane jako odstępstwa od oczekiwanej normy jakościowej.

Weźmy na przykład normę ISO – jej posiadanie nie daje żadnej gwarancji jakości. Można spełnić wszystkie wymogi, a funkcjonować tak, że produkt końcowy z jakością nie ma nic wspólnego. A zatem ważniejsze jest sprawdzenie, czy produkt

spełnia wymogi jakościowe niż to, czy firma w 100% spełnia wymogi normy ISO. Podkreślę to raz jeszcze – należy skupić się na efektach. Trzeba też opracować standardy (jak np. Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych), na co potrzeba czasu i praktyki. W tej chwili te standardy byłyby opracowywane „z głowy”, bo nie ma w oparciu o co ich zweryfikować. Takie standardy z jednej strony weryfikują, ale też uczą jakości.

Nie należy stawiać sprawy na tzw. „ostrzu noża” – jeżeli nie ma wewnętrznego systemu zapewniania jakości, nie dopuszczamy podmiotu do systemu. Można go dopuścić na podstawie wiarygodnego audytu, czyli warunkowo, a potem poprzez weryfikację jakości produktu (brak reklamacji, stan wiedzy, opinie pracodawców) zdecydować o ostatecznym losie aplikującego podmiotu. Jeżeli standard usługi jest zapewniony, to nie ma potrzeby wdrażania w 100% procedur WSZJ, tylko te konieczne dla zapewnienia jakości. Dzięki temu racjonalizujemy koszty, a ciężar finansowania przesuwamy na efekt końcowy, na jakość kwalifikacji, nie zaś na zbudowanie skomplikowanej struktury. Pamiętajmy, że wymagane, rozbudowane procedury należy utrzymywać, co generuje kolejne koszty lub w perspektywie czasu prowadzi do obniżenia jakości. Firmy, które mają wysokie standardy jakości, przynajmniej formalnie, mają wysokie koszty utrzymania. Ten aspekt również należy wziąć pod uwagę przygotowując analizę finansową systemu, bo wysoka jakość winduje koszty.

Andrzej Martynuska, który w pilotażu rozwiązań systemu zapewniania jakości kwalifikacji pełnił rolę dyrektora Instytucji Zewnętrznego Zapewniania Jakości

Zapewnianie jakości w procesie walidacji

Zasady zapewniania jakości w procesie walidacji koncentrują się na kwestiach dotyczących zagwarantowania odpowiednich zasobów materialnych, lokalowych, ale przede wszystkim odpowiedniego przygotowania kadr (doradców, asesorów) oraz procedur, które wskazują, jak proces walidacji powinien przebiegać, aby jego jakość była zabezpieczona. Po przeprowadzonych pilotażach uważam, że najważniejszym elementem zasad jest kwestia zapewnienia odpowiednich standardów dotyczących etapów procesu walidacji, tj. informacji, identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz ich weryfikacji i potwierdzania. Instytucje, które będą starały się wejść do systemu i pełnić funkcje instytucji certyfikujących, muszą zapewnić i dbać o to, aby metody i narzędzia weryfikacji efektów uczenia się dla określonej kwalifikacji były odpowiednio dobrane. Osobie, która chce potwierdzić kompetencje/efekty uczenia się, szczególnie zdobyte poza systemem formalnym, powinno umożliwić się ich udokumentowanie oraz dobrać takie metody, aby osoba ta mogła zaprezentować swoją wiedzę, umiejętności oraz kompe-

tencje społeczne i w efekcie otrzymać certyfikat.

Instytucje, które w pilotażu podjęły się prowadzenia procesu walidacji bez wsparcia Instytucji Zewnętrznego Zapewniania Jakości, projektując ten proces opierały się na ogólnych zasadach zapewniania jakości. Z przekazanych przez nie wniosków wynika, że ogólne zapisy zasad niosą ze sobą niejednoznaczność ich rozumienie, mogą też powodować większe skupienie się na procedurach, a mniejsze na procesie walidacji. Dlatego w przyszłości należałoby zadbać o to, aby instytucje, które chcą pełnić w systemie rolę instytucji certyfikujących, miały możliwość korzystania ze szkoleń przygotowujących ich do tej roli. Wejście do systemu powinno być uwarunkowane spełnieniem standardów w zakresie usługi walidacji (audyt), a pierwszym etapem powinna być samoocena instytucji certyfikującej.

Ewa Bodzińska-Guzik, w ramach pilotażowej struktury Instytucji Zewnętrznego Zapewniania Jakości pełniąca rolę kierownika działu współpracy z instytucjami certyfikującymi

Instytucja certyfikująca w zintegrowanym systemie kwalifikacji



Rozmowa z Beatą Drozd-Całą, kierującą zespołem zadaniowym ds. realizacji zadań instytucji certyfikującej dla kwalifikacji Trener Zatrudnienia Wspieranego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.

Czy Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest przygotowany do bycia instytucją certyfikującą?

Dysponujemy zasobami kadrowymi oraz materialnymi i organizacyjnymi (sale szkoleniowe, pomieszczenia biurowe z niezbędnym wyposażeniem oraz sprzętem biurowym i komputerowym), gwa-

rantującymi właściwy przebieg procesu walidacji i certyfikacji kwalifikacji Trener Zatrudnienia Wspieranego (TZW). Dla certyfikacji kluczowe są zwłaszcza zasoby kadrowe i doświadczenie naszej instytucji w obszarze poradnictwa zawodowego, w tym przy wykorzystaniu metody pracy TZW. Zostały opracowane wszystkie niezbędne procedury, koncepcje pracy, które następnie zostały poddane ocenie w trakcie ewaluacji zewnętrznej i badania audytowego. Cytując za audytorem: „wprowadzone w WUP rozwiązania w wielu obszarach powinny zostać uznane za wzorcowe i być rekomendowane dla pozostałych podmiotów mających w przyszłości współtworzyć zintegrowany system kwalifikacji”.

Jak do bycia instytucją certyfikującą WUP przygotowywał się w pilotażu rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji?

W urzędzie został powołany zespół zadaniowy ds. realizacji zadań instytucji certyfikującej dla kwalifikacji Trener Zatrudnienia Wspie-

ranego, którym kierowałam. Byliśmy odpowiedzialni za przygotowanie urzędu do pełnienia funkcji instytucji certyfikującej, w związku z czym opracowaliśmy procedury temu służące. Nie były one realizowane jeszcze w praktyce, dlatego zdajemy sobie sprawę, że proponowane rozwiązania, określone w procedurach walidacji i certyfikacji, mogą ulegać modyfikacji w związku z ciągłym udoskonalaniem. Na każdym etapie pracy współpracowaliśmy z ekspertami z Instytucji Zewnętrznego Zapewnienia Jakości. Opracowane regulacje zostały poddane ocenie w trakcie ewaluacji zewnętrznej i audytu. Ostatnim etapem naszej pracy był Raport Instytucji Certyfikującej, podsumowujący cały proces weryfikacji jej wiarygodności.

Jakie są refleksje zespołu zadaniowego odnośnie procesu weryfikacji wiarygodności instytucji certyfikującej?

Trener Zatrudnienia Wspieranego jest nową kwalifikacją, wypracowaną przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Dużo miejsca i uwagi w pracach naszego zespołu poświęciliśmy wewnętrznemu systemowi zapewnienia jakości, na który składają się rozwiązania organizacyjne oraz regulacje prawne, które będą gwarantowały jakość procesów oraz ich realizację zgodnie z zasadami zapewniania jakości kwalifikacji. Przejście przez cały proces weryfikacji wiarygodności, w tym kontakt z ekspertami i koordynatorem, pozwoliło nam na opracowanie kompletnych i wzajemnie komplementarnych regulacji. Z drugiej strony pokazało również obszary do doskonalenia. Rozwiązania systemowe zaproponowaliśmy we wspomnianym Raporcie podsumowującym. Zaznaczyliśmy między innymi, że kryteria ewaluacyjne/audytowe powinny być 0-1 (nie spełnia, spełnia). Kryteria nie powinny dopuszczać uznaniowości ewaluatora czy audytora. Poza tym powinny być tak sformułowane, aby każdy rozumiał je w taki sam sposób. Ponadto, w naszej opinii, ewaluacja zewnętrzna powinna być przeprowadzana tylko na etapie ubiegania się podmiotu o funkcję Instytucji Certyfikującej (IC). Później, w ramach zapewnienia jakości przez daną IC, powinien być zachowany tylko audyt weryfikujący

spełnienie ustalonych kryteriów.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Monika Gucwa

Dobre praktyki Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

Po hucznym jubileuszu 5-lecia Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU), który obchodzono w marcu 2013 roku, lata 2014-2015 były czasem propagowania w innych regionach Polski idei współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie. Głównymi elementami tej promocji stały się wizyty studyjne przedstawicieli instytucji regionalnych w Małopolsce oraz prezentacje MPKU jako dobrej praktyki w polskich miastach.

Wizyty studyjne

Od 2014 roku przyjeżdżali do Krakowa przedstawiciele innych regionów, aby przyrzeć się z bliska funkcjonowaniu Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Spotkania w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz udział w wydarzeniach edukacyjnych, organizowanych cyklicznie w naszym regionie były doskonałą okazją do wymiany doświadczeń w zakresie współpracy różnych środowisk, zainteresowanych problematyką uczenia się przez całe życie.

Do połowy 2015 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zorganizował sześć wizyt studyjnych w Małopolsce, w których wzięło udział prawie 60 osób z Górnego i Dolnego Śląska, Podkarpacia, Wielkopolski, Podlasia i Lubelszczyzny.

Podczas każdej wizyty prezentacji o genezie powstania MPKU, jego dokonaniach i codziennej pracy towarzyszył warsztat o możliwościach

nawiązania współpracy partnerskiej pomiędzy instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń w regionie, z którego pochodzili uczestnicy wizyty.

Goście mieli również okazję uczestniczyć w wydarzeniach organizowanych przez instytucje partnerskie w naszym regionie, tj. Małopolski Dzień Uczenia się, Rada Programowa MPKU, Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce, Konferencja „Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży”, Targi Edukacyjne – Festiwal Zawodów w Małopolsce i Konferencja Małopolska otwarta na wiedzę.

Partnerzy MPKU dzielili się z przedstawicielami innych regionów swoimi doświadczeniami na temat współpracy międzyinstytucjonalnej w Małopolsce. Uczestników wizyt przyjęli: Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie, Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna nr 2 i nr 3 w Krakowie, Sekcja Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego, Instytut Zaawansowanych Technologii Wytwarzania, Powiatowy Urząd Pracy w Olkuszu, Urząd Gminy Klucze, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Krakowie, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji, Małopolska Wojewódzka Komenda OHP, Fundacja Partnerstwo dla Środowiska, Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan, Kuratorium Oświaty w Krakowie oraz Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie.

Co przedstawicielom innych regionów najbardziej podobało się w działalności Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego? Przede wszystkim jego struktura oparta na wyodrębnieniu obszarów tematycznych, którymi zajmują się poszczególne instytucje partnerskie. Podział na grupy zadaniowe oraz przypisanie określonych ról Partnerom to rozwiązania, które chcieliby zastosować u siebie. Będziemy rozwijać swoje partnerstwo – tak jeden z gości z Podlasia podsumował korzyści związane z wizytą w Krakowie.

MPKU jako narzędzie rozwoju regionalnego

Podczas cyklu konferencji regionalnych pt. *Kwalifikacje dla każdego. Nowe podejście do uczenia się przez całe życie*, organizowanych w całej Polsce przez Instytut Badań Edukacyjnych, przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie prezentowali dokonania MPKU w zakresie tworzenia rozwiązań systemowych służących rozwojowi uczenia się przez całe życie oraz w zakresie promowania wśród mieszkańców regionu postawy otwartej na rozwój i świadome planowanie własnej kariery zawodowej.

Wprowadzanie w życie innowacji edukacyjnych, a także wpływanie na zmianę świadomości społeczeństwa na temat korzyści związanych z inwestowaniem we własny rozwój nie jest możliwe bez długofalowej współpracy wielu środowisk i instytucji – w taki sposób zachęcano pracodawców, doradców edukacyjno-zawodowych, nauczycieli, dyrektorów szkół, trenerów, pracowników urzędów pracy i przedstawicieli samorządów terytorialnych do angażowania się w partnerskie inicjatywy na szczeblu regionalnym. Zwracano przy tym uwagę, że podstawą efektywnej współpracy jest zaufanie pomiędzy Partnerami, którzy działając razem dzielą się kompetencjami i odpowiedzialnością. Wskazywano też korzyści, jakie – zdaniem Partnerów – niesie za sobą zaangażowanie w działalność MPKU. Są to informacja, inspiracja, inicjatywa oraz innowacyjność.

Podczas konferencji prezentowano również rozwiązania, które udało się wypracować w Małopolsce przy współpracy MPKU. Stworzenie podstaw regionalnego systemu zapewniania jakości szkoleń, którego najważniejszym elementem są Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, a także włączenie się w pilotaż rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji i budowanie zaufania do tego systemu – to najważniejsze dokonania Partnerstwa, na które zwracano uwagę przedstawicielom innych regionów.

Jednym z obszarów wskazanych jako kluczowe dla działalności MPKU w latach 2013-2020 jest program rozwoju postaw uczenia się przez całe życie, który znajduje swoje odzwierciedlenie w organizacji cyklicznych wydarzeń dla mieszkańców, tj. Małopolski Dzień Ucznia i Edukacyjna Gmina Małopolski. Na ich przykładzie pokazywano przedstawicielom innych regionów, jak skutecznie trafiać do mieszkańców i silnie integrować środowiska lokalne wokół idei uczenia się przez całe życie.

W 2014 roku w całej Polsce odbyło się 16 konferencji Instytutu Badań Edukacyjnych. O MPKU mówiono w Lublinie, Poznaniu, Toruniu, Białymstoku, Szczecinie, Gdańsku, Katowicach, Zielonej Górze, Krakowie, Wrocławiu, Opolu, Bydgoszczy, Olsztynie, Rzeszowie, Warszawie i Kielcach.

Monika Gucwa



Wizyta przedstawicieli Górnego Śląska w Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie, 29 maja 2014 r.



Przedstawiciele Podlasia podczas III wizyty studyjnej w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego, Kraków, 21 października 2014 r.



Prezentacja dokonań MPKU podczas konferencji Kwalifikacje dla każdego. Nowe podejście do uczenia się przez całe życie, Poznań, 20 maja 2014 r. Zdjęcie dzięki uprzejmości Instytutu Badań Edukacyjnych

| Partnerzy przyjęci do Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego 20 maja 2015 roku | | | | |
|--|--|----------------------|-------------------------|------------------------|
| LP. | Nazwa instytucji | Adres | Kod pocztowy | Adres WWW |
| 1. | Firma Aspen Sp. z o.o. | ul. Bularnia 5 | 31-222 Kraków | www.aspen.pl |
| 2. | Fundacja Warsztat Kultury i Rozwoju SORS | ul. Św. Kingi 2/12 | 30-528 Kraków | www.fundacjasors.pl |
| 3. | Krakowskie Stowarzyszenie Zarządców Nieruchomości | ul. Rajska 10c | 31-124 Kraków | www.mknieruchomosci.pl |
| 4. | Orange Hill Sp. z o.o. | ul. Poznańska 6/4 | 30-012 Kraków | www.orangehill.pl |
| 5. | Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU | ul. Kasprowicza 9a/1 | 31-523 Kraków | www.plineu.org |
| 6. | Wyższa Szkoła Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej. Wydział Medyczno-Społeczny w Zakopanem | ul. Kościelna 6 | 41-303 Dąbrowa Górnicza | www.wsps.pl |

Errata:

Autorką tekstów: Walidacja, która budzi zaufanie na str. 8-9 oraz Rekomendacje na str. 10-13 jest Halina Juszczyk.

Pilotaż rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji, prowadzony w Małopolsce od 2013 roku, powoli dobiega końca. Przez dwa lata Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wspólnie z instytucjami należącymi do Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego oraz wieloma innymi organizacjami, które dostrzegają możliwości nowego podejścia do zdobywania kwalifikacji, starał się sprawdzać w praktyce działanie poszczególnych elementów teoretycznego modelu, opracowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

W suplemencie, który właśnie trafia do Państwa rąk, prezentujemy najważniejsze wnioski i rekomendacje z pilotażu, wypracowane na podstawie doświadczeń Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ze sprawdzania w praktyce procedur oraz z uwzględnieniem opinii przedstawicieli wielu środowisk, zainteresowanych wprowadzeniem nowych rozwiązań i uczestniczących w teście. Mamy nadzieję, że zostaną one uwzględnione w dalszych pracach nad zintegrowanym systemem kwalifikacji.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP Kraków „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 428 78 70, faks 12 422 97 85
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

