

Wstęp

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego kwartalnika pt. *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce*. Tym razem podsumujemy drugi kwartał działalności Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego w pięciu obszarach, wskazanych jako kluczowe dla rozwoju uczenia się przez całe życie w naszym regionie.

Będzie można przeczytać m.in. o tym, jakie kwalifikacje wybrano do pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz o co najczęściej pytają osoby zainteresowane funkcjonowaniem tego systemu. Poznacie Państwo również przykłady potwierdzania kwalifikacji, istniejące obecnie w systemie oświaty.

Dowiecie się także, co zmienia nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja oraz na jakich zasadach można korzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Na drugi kwartał tradycyjnie już przypada Małopolski Dzień Uczenia się i Konferencja Małopolska otwarta na wiedzę. Znajdziecie Państwo u nas relację z obu wydarzeń. Przeczytacie też, jak promujemy dokonania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego w innych regionach Polski.

Miłej lektury!

Redakcja

Propozycje kwalifikacji do pilotażu Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji

Testowanie procedur prowadzących do zarejestrowania kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK) oraz pilotaż procesu walidacji efektów uczenia się z uwzględnieniem różnych ścieżek nabywania kompetencji – to podstawowe założenia projektu realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie¹. W wyniku analiz i konsultacji wybrano propozycje kwalifikacji do pilotażu ZRK.

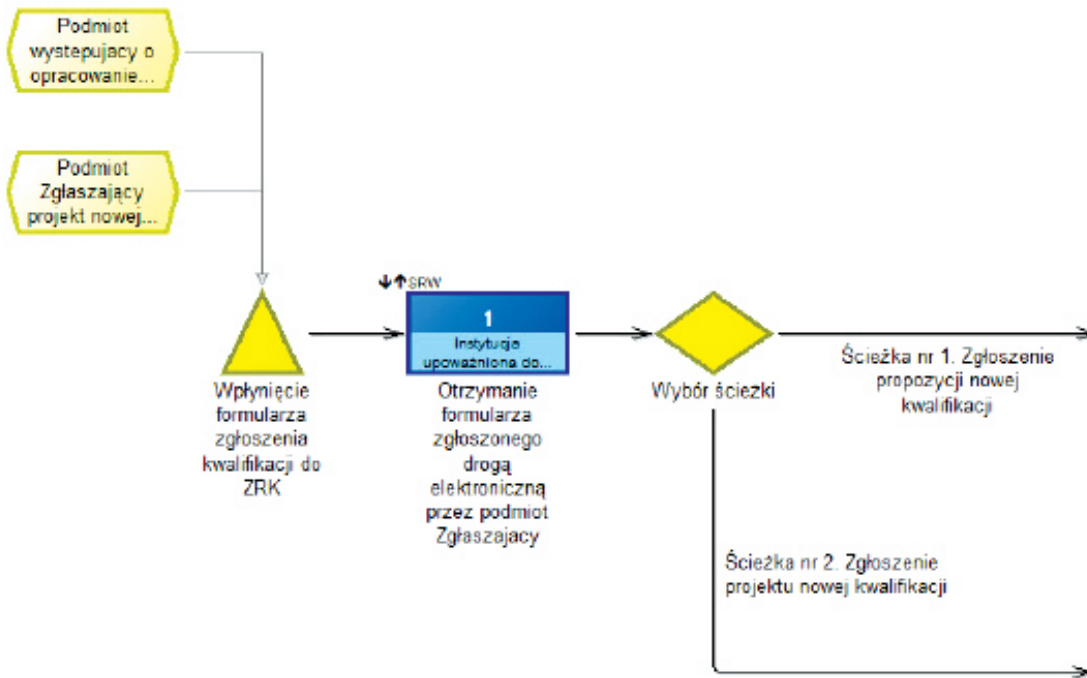
W trakcie jedynego w Polsce pilotażu ZRK, dla którego instytucje z Warszawy i Krakowa połączyły siły, zostanie przetestowanych kilkanaście kwalifikacji. Nie byłoby to możliwe bez zaangażowania instytucji zrzeszonych w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU), które współpracuje z lokalnymi przedsiębiorcami.

Proces wyboru propozycji kwalifikacji do pilotażu przebiegał wieloetapowo. Na każdym etapie był konsultowany z Partnerami MPKU oraz Instytutem Badań Edukacyjnych. W wyniku tych konsultacji Partnerzy zgłosili wstępne propozycje kwalifikacji do pilotażu. Przedstawiono im zakres współpracy w ramach pilotażu ZRK i zebrano wstępne deklaracje instytucji dotyczące podjęcia współpracy w zakresie przygotowania opisu kwalifikacji.

¹ Projekt pn. *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*.

Przetwarzany				Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji 0.1				kbanach;wup-krk				06.05.2014, 14:00:41			
Wskaźniki dla procesu															
	Liczba zweryfikowanych procedur [szt]				Liczba opisanych kwalifikacji, zgodnie ze standardem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji [szt]				Liczba ekspertów, przedstawicieli interesariuszy, wyłonionych do współpracy z ZRK [liczba ekspertów]						

- ▶ Liczba ekspertów, przedstawicieli intere...
- Liczba instytucji zaangażowanych w proce...
- Liczba opisanych kwalifikacji, zgodnie z...
- Liczba przeprowadzonych warsztatów/semin...
- Liczba zweryfikowanych procedur



Model Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji



Panel dyskusyjny pt. *Kto i jak skorzysta na wdrożeniu zintegrowanego systemu kwalifikacji*

kierownik Wydziału Egzaminów Zawodowych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie, prof. Roman Batko z Instytutu Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Małgorzata Dudziak, kierownik projektu *PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia* z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Marek Filipczyk, dyrektor Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie oraz Elżbieta Gołąb, Dyrektor Personalny TESCO Polska Sp. z o.o.

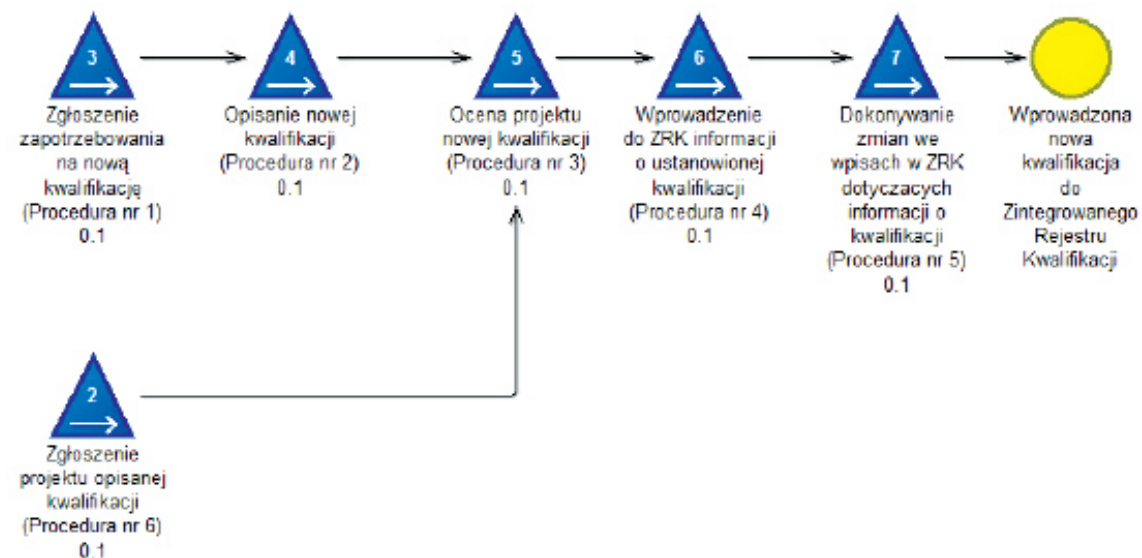
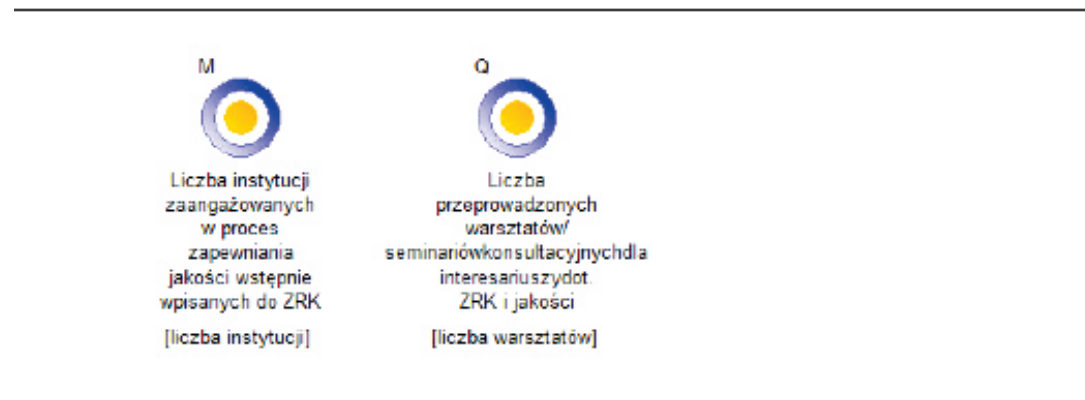
Podczas konferencji zaprezentowano również doświadczenia europejskie i polskie z zakresu potwierdzania i uznawania efektów uczenia się. Nigel Lloyd z Cambridge Professional Development mówił o kwalifikacjach w Wielkiej Brytanii, a prof. Grażyna Praweńska – Skrzypek z Uniwersytetu Jagiellońskiego o potwierdzaniu i uznawaniu efektów uczenia się w szkolnictwie wyższym. Z kolei prof. Jarosław Gómiak z Uniwersytetu Jagiellońskiego, prezentując najnowsze wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego, próbował odpowiedzieć na pytanie, jakich kompetencji potrzebuje gospodarka.

Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że Małopolska od lat aktywnie wspiera uczenie się dorosłych w kontekście potrzeb rynku pracy. Wyznacznikiem działań w tym obszarze jest dla regionu *Europejska Agenda na rzecz uczenia się osób dorosłych*, która promuje uczenie się w różnych formach i miejscach w całym okresie dorosłego życia. To właśnie w Małopolsce powstały Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno – Szkoleniowych i Bon szkoleniowy. Współpraca z Instytutem Badań Edukacyjnych przy okazji pilotażu rozwiązań, które będą służyć wdrożeniu zintegrowanego systemu kwalifikacji, jest kolejnym etapem zaangażowania Małopolski w tworzenie innowacyjnych rozwiązań, służących rozwojowi uczenia się przez całe życie.



Wystąpienie Andrzeja Martynuski, dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie



W wyniku prac koncepcyjnych z Instytutem Badań Edukacyjnych określono szczegółowe cele pilotażu oraz kryteria wyboru kwalifikacji. Wstępne propozycje kwalifikacji poddano analizie pod względem zgodności z przyjętymi kryteriami, pozwalającymi w optymalny sposób zrealizować cele pilotażu. W wyniku tej analizy i konsultacji z Partnerami zostały wybrane do pilotażu i zaakceptowane przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie propozycje kwalifikacji, które zaprezentowano na posiedzeniu Rady Programowej MPKU¹.

Wybrane do pilotażu propozycje kwalifikacji to:

LP.	„Kwalifikacja” w obszarze/w branży
I	OPIEKA SPOŁECZNA, WSPARCIE, AKTYWIZACJA
1	Trener zatrudnienia wspieranego
2	Trener osób dorosłych/trener zarządzania
3	E-doradca edukacyjny
4	Opiekun osób starszych
II	OBSŁUGA KLIENTA
5	Piekarz (w jednostkach handlowych)
6	Obsługa klienta w sprzedaży
III	ZARZĄDZANIE NIERUCHOMOŚCIAMI
7	Zarządca nieruchomości
8	Administrator nieruchomości
9	Majordomus (manager house)
10	Złota rączka budowlana
IV	ZARZĄDZANIE
11	Menadżer gospodarki komunalnej/miejskiej
12	Menadżer projektów budowlanych
13	Kierowanie małymi zespołami (usługi sprzątnia)
V	IT, ELEKTRONIKA, TRANSPORT, OCHRONA ŚRODOWISKA
14	E-urzędnik
15	Operator obrabiarek CNC
16	Mechanik-chłodnik
17	Kierowca międzynarodowy
18	Specjalista ds. środowiskowych

Podmioty, które zgłosiły propozycje kwalifikacji do pilotażu ZRK, podpisały z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie porozumienia o współpracy, regulujące zakres współpracy, wymiany i ochrony informacji pomiędzy stronami umowy. Partnerzy zostali zaproszeni do udziału w dwóch 2-dniowych seminariach dotyczących przygotowania do pilotażu ZRK, zorganizowanych w Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie 9 i 10 oraz 26 i 27 czerwca. Seminaria umożliwiły uczestnikom przede wszystkim wymianę wiedzy na temat procesu zgłaszania propozycji kwalifikacji.

Podczas seminariów Partnerzy mieli wiele pytań dotyczących pilotażu zintegrowanego systemu kwalifikacji. Odpowiedzi na te pytania i uszczegółowienie pracy w ramach pilotażu odbywa się na bieżąco poprzez konsultacje i na stronie www.pociagdokariery.pl².

Joanna Łuszczki, Krzysztof Banach
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

¹ Relację z posiedzenia Rady Programowej MPKU czytaj na str. 18.

² Odpowiedzi na niektóre z pytań zadawanych przez Partnerów czytaj na str. 5.

W organizację wydarzenia zaangażowały się 53 instytucje. Koordynatorem IV Małopolskiego Dnia Uczenia się było Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który, jak co roku, wziął na siebie promocję regionalną wydarzenia. Elementami tej promocji były:

1. harmonogram wszystkich wydarzeń w serwisie „Małopolski pociąg do kariery”, który był patronem medialnym wydarzenia;
2. profil MDU na Facebooku;
3. ogłoszenia w „Gazecie Wyborczej” (od 23 maja do 6 czerwca);
4. dodatek do „Gazety Krakowskiej” w nakładzie 49 000 egz. (30 maja);
5. reklama outdoor: citylighty na przystankach MPK w Krakowie oraz plakaty w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie;
6. film zapowiadający MDU w TVP Kraków (emisje: 29 maja i 2 czerwca);
7. spoty radiowe w Radiu Plus i Radiu ESKA (od 25 maja);
8. informacje medialne.

Wydarzenie objął honorowym patronatem Marek Sowa – Marszałek Województwa Małopolskiego.



Rozgrywka „Chłopskiej Szkoły Biznesu” podczas Dnia otwartego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, 8 czerwca 2014 r.

Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

VII Konferencja Małopolska otwarta na wiedzę

Przez kwalifikacje do rozwoju – pod takim hasłem 23 czerwca w Muzeum Sztuki i Techniki Japońskiej Manggha w Krakowie odbyła się VII Konferencja Małopolska otwarta na wiedzę. O innowacyjnych rozwiązaniach w uczeniu się przez całe życie dyskutowali przedstawiciele świata nauki, edukacji, administracji publicznej i biznesu.

Podczas konferencji zaprezentowano założenia pilotażu wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji, opracowane w ramach projektu *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie.

Zintegrowany system kwalifikacji to przełomowe rozwiązanie, dzięki któremu:

- będzie wiadomo, co posiadacz świadectwa lub dyplomu wie, rozumie i potrafi zrobić;
- zdobyte kwalifikacje będą zrozumiałe dla pracodawców w całej Europie;
- przestanie mieć znaczenie, czy kwalifikacje zostały zdobyte na studiach, na szkoleniu, czy w domu – różne ścieżki uczenia się będą traktowane tak samo.

Dr Agnieszka Chłoń – Domińczak z Instytutu Badań Edukacyjnych przybliżyła uczestnikom konferencji ideę systemu, w tym Polskiej Ramy Kwalifikacji, będącej jego kluczowym elementem. Z kolei Andrzej Martynuska, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie mówił o wyzwaniach pilotażu, który trwa obecnie w Małopolsce. O tym, kto i jak skorzysta na wdrożeniu zintegrowanego systemu kwalifikacji, w panelu rozmawiali: Elżbieta Araminowicz,

MPKU jako narzędzie rozwoju regionalnego

Kwalifikacje dla każdego. Nowe podejście do uczenia się przez całe życie – pod takim hasłem odbywają się w całej Polsce konferencje poświęcone Krajowej Ramie Kwalifikacji¹. Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego prezentowane jest tam jako przykład efektywnej współpracy wielu środowisk na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie w regionie. Do tej pory konferencje odbyły się w Lublinie (24 kwietnia), Poznaniu (20 maja) i Toruniu (28 maja). Kolejne zaplanowane są m.in. w Szczecinie, Gdańsku, Katowicach, Zielonej Górze, Krakowie, Wrocławiu, Opolu i Kielcach.

Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Małopolski Dzień Uczenia się 2014

Od 6 do 8 czerwca w całym regionie odbywały się bezpłatne konsultacje, warsztaty, pokazy, konkursy, szkolenia i rozgrywki gier edukacyjnych. Wszystko w ramach IV Małopolskiego Dnia Uczenia się (MDU).

W tym roku wydarzenie organizowane było pod hasłem: „Wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne”. Wiedza – bo we współczesnym świecie liczy się przede wszystkim umiejętność zdobywania informacji, a także oddzielania tych wartościowych od tych bez znaczenia. Umiejętności – bo warto wiedzieć, co umiemy i czego powinniśmy się nauczyć, a także pamiętać o tym, że wszystko, czego się nauczyliśmy, może nam się kiedyś przydać. I wreszcie kompetencje społeczne – bo równie ważne jak wiedza i umiejętności zawodowe są też na przykład umiejętności komunikowania się, negocjowania, pracy w grupie czy zarządzania zespołem.



Warsztat pt. *Jak być dobrym rodzicem* zorganizowany przez Stowarzyszenie 4zmiana, Kraków, 7 czerwca 2014 r.



Warsztat pt. *Ucz się tak, jak Twój umysł lubi się uczyć!* zorganizowany przez Europejski Instytut Edukacji Engram, 6 czerwca 2014 r.

W sumie w całej Małopolsce odbyło się 85 wydarzeń w 22 miejscowościach, m.in. w Andrychowie, Brzesku, Dobczycach, Krakowie, Limanowej, Myślenicach, Nowym Sączu, Nowym Targu, Olkuszu, Oświęcimiu, Proszowicach, Suchej Beskidzkiej, Tamowie i Żabnie. Uczniowie i studenci, osoby pracujące i bezrobotne oraz seniorzy, a więc każdy, kto tylko miał ochotę przekonać się, że uczenie jest naprawdę przyjemne, znalazł w ofercie Małopolskiego Dnia coś dla siebie.

¹ Konferencje organizowane są przez Instytut Badań Edukacyjnych w ramach projektu realizowanego w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie pn. *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania.*

Zintegrowany system kwalifikacji – co warto wiedzieć?

Czy istnieje możliwość, aby w przyszłości ustanawiać kwalifikacje lokalnie?

Jak wskazuje sama nazwa, przyszły system kwalifikacji będzie miał charakter krajowy. Tak samo jego narzędzia, takie jak Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, mają mieć wymiar ogólnopolski. W tym sensie wszystkie kwalifikacje, w tym te, które de facto występują lokalnie, będą miały charakter ogólnopolski. Nie przewiduje się rejestrów regionalnych.

Kto ponosi koszty opisu kwalifikacji w pilotażu w sytuacji zgłoszenia projektu opisanej kwalifikacji?

W pilotażu w przypadku zgłoszenia gotowego projektu koszty jego przygotowania ponosi zgłaszający.

Czy zgłoszenie kwalifikacji do rejestru będzie odpłatne?

Kwestia ponoszenia kosztów funkcjonowania kwalifikacji w rejestrze nie została jeszcze rozstrzygnięta. Z założenia kwalifikacje powinny być łatwo dostępne i odpowiadać na bieżące potrzeby gospodarcze i społeczne. Samo zgłoszenie nie będzie odpłatne.

Czy w przypadku zgłoszenia projektu opisanej kwalifikacji podmiot zgłaszający projekt będzie właścicielem tej kwalifikacji?

Kwestia własności kwalifikacji w przyszłym systemie jest obecnie przedmiotem analiz prawnych.

Czym jest objętość kwalifikacji?

Objętość kwalifikacji jest to szacowany przeciętny nakład pracy, jaki musi ponieść typowy uczący się, by osiągnąć zakładane dla kwalifikacji efekty uczenia się w typowych warunkach kształcenia. Przykładem szacowania nakładu pracy uczącego się i jego wyrażania w punktach jest wdrożony w szkolnictwie wyższym system ECTS. Obecnie stosowany termin może jeszcze ulec zmianie.

Jeśli wskazujemy poziom 3., czy to oznacza, że wszystkie elementy także z poziomu 1. i 2., wskazane w Charakterystyce poziomów, powinny znaleźć się w opisie zestawów efektów uczenia się?

Wyższe poziomy w ramie stanowią rozwinięcie niższych. Na przykład skoro wymagania dla kwalifikacji, która znajduje się na poziomie 4., określone są następująco: „potrafi wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji często w zmiennych warunkach”, to nie trzeba wpisywać, że „potrafi wykonywać niezbyt proste zadania według ogólnej instrukcji w częściowo zmiennych warunkach” co jest charakterystyką poziomu 3. Innymi słowy: posiadanie kompetencji na danym poziomie oznacza, że posiada się kompetencje na poziomach niższych.

Czy wszystkie efekty uczenia się dla kwalifikacji muszą być na tym samym poziomie?

Nie, poszczególne efekty uczenia się mogą odnosić się do różnych poziomów. Natomiast przypisanie kwalifikacji i zestawów efektów uczenia się do poziomu dokonuje się stosując określoną metodę (w ramach projektu opracowano trzy metody przypisywania kwalifikacji do poziomów). Zawsze powinno stosować się zasadę najlepszego dopasowania, tzn. określić, jakie efekty uczenia się /zestawy efektów są dla danej kwalifikacji kluczowe (np. z punktu wykonywania zadań zawodowych) i powinny decydować o jej poziomie. Przykładem może być kwalifikacja pełna technika budownictwa (zawód szkolny), w ramach której (obok wymogu posiadania wykształcenia ogólnego) mamy jedną kwalifikację w zawodzie na poziomie 3. (B.16 Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich albo B.18 Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich albo B.20 Montaż konstrukcji budowlanych), a dwie kwalifikacje w zawodzie na poziomie 4. (B.30 Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej i B.33 Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych). Jako że dopiero po zdobyciu trzech określonych kwalifikacji częściowych możliwe jest zdobycie dyplomu technika, to cała kwalifikacja pełna technika też jest na 4. poziomie.

Kto będzie miał prawa autorskie do zgłaszanych kwalifikacji?

Kwestia własności kwalifikacji w przyszłym systemie jest jeszcze przedmiotem analiz prawnych. W przypadku zgłaszania zapotrzebowania na kwalifikacje, skoro ich opis dokonany będzie ze środków publicznych, pozostaną one w gestii ustanawiającego.

Co się stanie z kwalifikacjami po zakończeniu pilotażu?

Prace nad kwalifikacjami w pilotażu stanowią element weryfikacji i doskonalenia proponowanych rozwiązań. Wnioski z tych prac zostaną uwzględnione w rekomendacjach dotyczących funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Kwalifikacje stanowiąc będą „produkty” pilotażu załączone jako przykłady/dobre praktyki do proponowanych rozwiązań i rekomendacji.

Czy jest możliwe, aby kwalifikacje po pilotażu i po przyjęciu testowanych rozwiązań automatycznie weszły do rejestru?

Nie przewiduje się, aby kwalifikacje opisane w pilotażu weszły do przyszłego rejestru. Celem pilotażu jest bowiem przetestowanie zaproponowanych rozwiązań i przedstawienie konkluzji władzom. Tym samym, ze względu na doświadczenia pilotażu, mogą zostać wprowadzone pewne zmiany w proponowanych zasadach opisywania kwalifikacji czy założeniach funkcjonowania rejestru.

Kto może być instytucją certyfikującą i walidującą i czy może nimi być ta sama instytucja?

Instytucjami certyfikującymi i walidującymi mogą być podmioty państwowe, prywatne lub społeczne posiadające określony status prawny oraz uprawnienia wymagane do wykonywania określonych zadań realizowanych w ramach procesu certyfikacji i/lub walidacji. Instytucja certyfikująca może być jednocześnie instytucją walidującą, jednak konieczne jest zapewnienie rozdzielności procesów certyfikacji i walidacji w sposób wykluczający możliwość wystąpienia konfliktu interesów. W tym celu powinien zostać jasno określony podział zadań między jednostkami organizacyjnymi w instytucji oraz osobami zaangażowanymi w realizację procesów.

Pytania zebrał Krzysztof Banach
Odpowiedzi na pytania opracował Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie

Jak tworzyć partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie?

Na lata 2014 i 2015 zaplanowano promocję dokonań Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU). Jej głównymi elementami są wizyty studyjne przedstawicieli instytucji z różnych regionów Polski w Małopolsce oraz prezentacje MPKU jako dobrej praktyki w polskich miastach.



Warsztat o możliwościach nawiązania współpracy międzyinstytucjonalnej, zorganizowany podczas I wizyty studyjnej, Kraków, 28 maja 2014 r.

Wizyty studyjne

Od 28 do 30 maja gościli w Krakowie przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach oraz Biura Karier i Centrum Obsługi Studentów Uniwersytetu Śląskiego. Poznawali z bliska Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego jako przykład udanej współpracy na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie.

Prezentacji o genezie powstania Partnerstwa, jego dokonaniach i codziennej pracy towarzyszył warsztat o możliwościach nawiązania współpracy partnerskiej pomiędzy instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń w regionie, z którego pochodzą uczestnicy wizyty.

Goście odwiedzili też instytucje partnerskie: Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie, Poradnię Psychologiczną – Pedagogiczną nr 3 w Krakowie, Sekcję Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Instytut Zaawansowanych Technologii Wytwarzania. Partnerzy chętnie dzielili się swoimi doświadczeniami z 6 lat współpracy, mówili zarówno o jej blaskach, jak i cieniach. Na zakończenie wizyty goście mieli okazję wziąć udział w posiedzeniu Rady Programowej MPKU, która odbyła się 30 maja.



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

Z kolei od 8 do 10 czerwca Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego odwiedziło przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego, a także Podkarpackiego Ośrodka Samorządu Terytorialnego. Pretekstem do wizyty były obchody IV Małopolskiego Dnia Uczenia się¹. Goście wzięli udział m.in. w rozgrywkach „Chłopskiej Szkoły Biznesu”, odwiedzili też Poradnię Psychologiczną – Pedagogiczną nr 2 w Krakowie, Powiatowy Urząd Pracy w Olkuszu oraz Urząd Gminy Klucze.

¹ Więcej o Małopolskim Dniu Uczenia się 2014 czytaj na str. 20.

Rada Programowa Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

30 maja w Instytucie Zaawansowanych Technologii Wytwarzania¹ odbyło się dziewiąte już posiedzenie Rady Programowej Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU). Omówiono na nim poszczególne obszary aktywności Partnerstwa, a także ich powiązanie z projektami realizowanymi przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

O postępie w realizacji projektu dotyczącego testowania wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji mówiła Ewa Bodzińska – Guzik. Zaprezentowała założenia dotyczące:

- wypracowania i wdrażania pilotażowych rozwiązań dotyczących modelu funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;
- przygotowania i przetestowania wybranych do pilotażu ścieżek potwierdzania kompetencji;
- sprawdzenia wytycznych dotyczących zapewnienia jakości w ramach pilotowanych rozwiązań.

Natomiast o upowszechnianiu w Małopolsce wiedzy na temat zintegrowanego systemu kwalifikacji mówiła Monika Gucwa.

Na posiedzeniu zostały poruszone także zagadnienia dotyczące zapewniania jakości usług edukacyjno – szkoleniowych jako elementu systemu podmiotowego finansowania kształcenia. Małgorzata Dudziak przedstawiła korzyści wynikające z weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania przez nie standardów jakościowych. Podnoszenie jakości usług finansowanych ze środków publicznych, zabezpieczenie przed defraudacjami typu „zmowa firm”, promowanie jakości w kształceniu osób dorosłych – to najważniejsze argumenty przemawiające za wprowadzeniem standardów jakościowych w systemie podmiotowego finansowania kształcenia. Prof. Roman Bałko koordynujący audyty w instytucjach szkoleniowych ubiegających się o znak jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych zwrócił uwagę na to, że firmy, które najwcześniej zdecydowały się poddać audytowi, działają według standardów na co dzień i nie obawiają się wyniku weryfikacji pod kątem spełniania MSUES.

W posiedzeniu Rady gościnnie uczestniczyli przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu pracy w Katowicach oraz Uniwersytetu Śląskiego przebywający w Krakowie w ramach wizyty studyjnej, której celem było przybliżenie sposobu działania MPKU². Goście zadeklarowali chęć zbudowania partnerstwa w województwie śląskim na wzór MPKU. Pojawił się też pomysł utworzenia partnerstwa międzyregionalnego na rzecz uczenia się przez całe życie, skupiającego instytucje z Małopolski i Śląska.

Agnieszka Wadowska
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie



IX posiedzenie Rady Programowej Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, 30 maja 2014 r.

¹ Instytut Zaawansowanych Technologii Wytwarzania należy do Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

² Więcej o wizytach studyjnych czytaj na str. 19.

Co z tą walidacją?

Wiele osób, z którymi spotykamy się realizując pilotaż wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji, uważa, że walidacja jest pojęciem niejasnym. Trudno się dziwić, że obciążający termin budzi nieufność, warto więc go nieco oswoić. Zaczniemy od definicji. *Walidacja to wieloetapowy proces sprawdzenia, czy niezależnie od sposobu uczenia się kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Walidacja prowadzi do certyfikacji*¹ Proste?

Wydaje się, że z czasem termin ten znajdzie się w powszechnym użyciu, podobnie jak na przykład słowo kariera, które dawniej budziło negatywne skojarzenia – osoba robiąca karierę uważana była za karierowicza – a dziś jako synonim drogi zawodowej nie jest już nacechowane emocjonalnie. Aby podobnie stało się ze słowem walidacja, musimy upowszechniać wiedzę na temat tego procesu, rozwiewać wątpliwości i odpowiadać na pytania. Ważne jest, aby informować przede wszystkim doradców zawodowych, którzy w przyszłości mogliby stać się ambasadorami nowych rozwiązań, przybliżając swoim klientom korzyści związane z potwierdzaniem kompetencji. Przyjrzyjmy się najczęściej zadawanym pytaniom dotyczącym walidacji.

Dla kogo jest walidacja i certyfikacja?

Przede wszystkim dla osób, które zdobyły swoje kompetencje (efekty uczenia się) poprzez doświadczenia w pracy oraz w życiu. W sposób intencjonalny (na przykład na szkoleniach, kursach czy w drodze samokształcenia), a także nieintencjonalnie (na przykład opiekowali się młodszą siostrą lub osobą starszą, potem wykonywali taką pracę za granicą, a po powrocie chcą potwierdzić posiadane kompetencje, aby zdobyć kwalifikacje). Z takiego rozwiązania będą mogli korzystać ludzie młodzi, studenci, a także osoby, które chcą się przekwalifikować lub które chcą rozwijać swoją karierę w jednej firmie.

Czy ktoś jeszcze skorzysta na funkcjonowaniu procesu walidacji?

Z pewnością skorzystają również pracodawcy. Będzie im łatwiej wyłaniać odpowiednich kandydatów do pracy, którzy podczas rozmowy kwalifikacyjnej zaprezentują, jakie kwalifikacje posiadają, a co za tym idzie, jakie kompetencje zdobyli. Dodajmy, że ich kwalifikacje będą miały przypisany odpowiedni poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Jak będzie wyglądał pilotaż walidacji w Małopolsce?

Chcemy przede wszystkim zastanowić się, jak ten proces będzie przebiegał w różnych instytucjach i dla różnych kwalifikacji bądź zestawów efektów uczenia się, które będą mogły być potwierdzone. Przypomnijmy, że do tej pory walidacja odbywała się na przykład w okręgowych komisjach egzaminacyjnych² czy izbach rzemieślniczych, a także m.in. w Polskim Towarzystwie Informatycznym czy Stowarzyszeniu Księgowych. W trakcie pilotażu w wybranych instytucjach będziemy też sprawdzać, na ile stosowane są zasady zapewniania jakości procesu. Wstępny projekt systemu zapewnienia jakości został opracowany przez Instytut Badań Edukacyjnych.

¹ Definicja wg *Słownika podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji*, red. dr Stanisław Stawiński, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014.

² Więcej na ten temat czytaj na str. 8.

Oczywiście uczelnie czy okręgowe komisje egzaminacyjne mają systemy zapewniania jakości, w pilotażu chcemy dowiedzieć się, na ile inne instytucje, które potencjalnie mogłyby pełnić funkcje instytucji walidujących i certyfikujących, są gotowe do zapewniania jakości procesu walidacji.

W pilotażu wybranych zostanie (w drodze przetargu) 6 instytucji, których zadaniem będzie zaprojektowanie i przeprowadzenie procesu walidacji dla wybranej kwalifikacji, bądź zestawów efektów uczenia się. Projektowanie walidacji będzie oparte o wytyczne dotyczące wszystkich etapów tego procesu: identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się, a także weryfikacji oraz certyfikacji. W ramach pilotażu proces walidacji będzie musiał rozpocząć 36 osób. Zostanie też opracowana metoda / narzędzia pomocne w identyfikowaniu i dokumentowaniu efektów uczenia się, zdobytych na drodze formalnej, pozaformalnej i w trakcie uczenia się nieformalnego. Wnioski z pilotażu posłużą do tworzenia w Polsce rozwiązań systemowych dotyczących potwierdzania kompetencji.

Gdzie można znaleźć bieżące informacje na temat pilotażu?

Na stronie www.pociadokariery.pl, a szerzej o postępach prac nad zintegrowanym systemem kwalifikacji na stronie www.ibe.edu.pl.

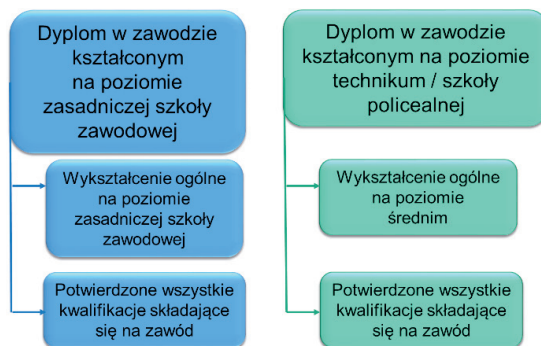
Ewa Bodzińska – Guzik
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie

W 2012 roku w szkolnictwie zawodowym rozpoczął się okres dynamicznych zmian, które miały na celu uelastycznienie systemu zdobywania kwalifikacji zawodowych. Zmiany objęły m.in. klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, podstawę programową kształcenia w zawodach, egzaminy zawodowe.

Kluczową zmianą w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, wprowadzoną *Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dn. 23.12.2011*, było wyodrębnienie w każdym zawodzie kwalifikacji. Zawody ujęte w klasyfikacji składają się z jednej, dwóch lub trzech kwalifikacji. 7 lutego 2012 roku Minister Edukacji Narodowej ogłosił nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach, które są napisane językiem efektów uczenia się. Wyodrębniono efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów, wspólne dla grupy zawodów (tzw. podstawy kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów) i efekty uczenia się właściwe dla danej kwalifikacji.

Kolejnym krokiem była modernizacja egzaminów zawodowych. Od 2012 roku okręgowe komisje egzaminacyjne, oprócz egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (egzaminy te będą przeprowadzane do 31 sierpnia 2017 roku dla absolwentów szkół, którzy rozpoczęli naukę przed 1 września 2012 roku), przeprowadzają egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie z zakresu pojedynczych kwalifikacji. Na egzaminie sprawdzane są efekty kształcenia określone w *Podstawie programowej kształcenia w zawodach*. Egzamin składa się z dwóch części: pisemnej i praktycznej. Aktualnie część pisemna ma formę testu składającego się z 40 zadań wie-



Kolejnym krokiem jest zawarcie przez pracodawcę umowy z pracownikiem. Określa ona prawa i obowiązki stron. Pracownik, który nie ukończył kształcenia finansowanego ze środków KFS z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę jest zobowiązany do zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów. Pracodawca ma natomiast obowiązek zwrócić pobrane na ten cel środki KFS.

Liliana Wasztyl
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Instytucje ze znakiem jakości na małopolskim rynku szkoleniowym



Wyjątkowość, czyli o jakości kształcenia w instytucjach szkoleniowych – pod takim tytułem 30 maja odbyło się seminarium dla instytucji szkoleniowych posiadających i ubiegających się o znak jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno – Szkoleniowych. Organizatorem wydarzenia było Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce.



Uczestnicy seminarium pt. *Wyjątkowość, czyli o jakości kształcenia w instytucjach szkoleniowych*, Kraków, 30 maja 2014 r.

Seminarium było okazją do podsumowania doświadczeń związanych z procesem weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania Małopolskich Standardów oraz zaprezentowania planów na przyszłość. Andrzej Martynuska, dyrektor Wojewódzkiego urzędu Pracy w Krakowie, mówił o znaczeniu inicjatyw na rzecz zapewnienia jakości kształcenia w Małopolsce oraz podkreślił kluczową

rolę instytucji szkoleniowych w realizacji tych inicjatyw. Z kolei prof. Roman Batko z Uniwersytetu Jagiellońskiego, koordynator zespołu audytorów, prowadzących weryfikację instytucji szkoleniowych ubiegających o znak jakości MSUES, podsumował dotychczasowe audyty. Podczas seminarium wyróżniono instytucje szkoleniowe, które jako pierwsze otrzymały znak jakości MSUES: Heuresis, Vadius, Engram.

Przypomnimy, że Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno – Szkoleniowych zostały wypracowane w ramach Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

W instytucjach ze znakiem jakości MSUES małopolscy przedsiębiorcy będą mogli realizować bony szkoleniowe w ramach innowacyjnego projektu Województwa Małopolskiego pn. *PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia*.

Ilona Plichta
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – wsparcie dla pracodawców i pracowników

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) został utworzony ze środków Funduszu Pracy z myślą o wsparciu uczenia się przez całe życie pracodawców oraz pracowników. Jego celem jest zapobieganie utracie pracy przez osoby, których kompetencje są nieadekwatne do wymagań zmieniającej się gospodarki. Umożliwia pracodawcom zwiększenie inwestycji w potencjał kadry, co powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na rynku pracy.

Co można sfinansować z KFS?

- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS.

Kto może ubiegać się o środki z KFS?

O dofinansowanie tych działań może wystąpić każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej jednego pracownika.

Warto podkreślić, że w latach 2014 i 2015 środki KFS będą adresowane do osób od 45. roku życia.

Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia finansowanego przez KFS na takich samych zasadach jak jego pracownicy.

W przypadku mikroprzedsiębiorców ze środków KFS może zostać sfinansowanych 100% kosztów kształcenia, natomiast w przypadku pozostałych firm pracodawca pokrywa 20% kosztów szkolenia. Kwota przyznana na szkolenie dla jednego pracownika nie może przekroczyć w danym roku 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Jak ubiegać się o dofinansowanie z KFS?

Pracodawca wypełnia wniosek w formie papierowej lub elektronicznej (w tym przypadku wniosek musi posiadać tzw. bezpieczny podpis elektroniczny). Wniosek należy złożyć w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej. Urząd pracy ma 30 dni na rozpatrzenie wniosku i udzielenie odpowiedzi. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, z pracodawcą zostaje zawarta umowa.

Osoby zainteresowane ubieganiem się o środki KFS powinny skontaktować się z powiatowym urzędem pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, aby uzyskać właściwe formularze wniosku i umowy.

lokrotnego wyboru i trwa 60 min. Do jej zaliczenia wymagane jest uzyskanie 50% punktów możliwych do uzyskania. Część praktyczna może trwać od 120 do 240 min, w zależności od kwalifikacji. Aby uzyskać wynik pozytywny z części praktycznej należy otrzymać 75% punktów możliwych do uzyskania. Warunkiem zdania egzaminu jest zaliczenie obu części. Osoba, która zdała egzamin, otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie. Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest wydawany osobom, które zdały egzaminy potwierdzające wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie oraz posiadają odpowiedni dla danego zawodu poziom wykształcenia ogólnego.

Wprowadzone zmiany w szkolnictwie zawodowym otworzyły również drzwi dla nowych możliwości kreowania ścieżek zawodowych. Do nowego egzaminu zawodowego mogą przystąpić nie tylko uczniowie i absolwenci szkół zawodowych, ale również osoby, które co najmniej 2 lata kształciły się lub pracowały w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację oraz osoby, które ukończyły przygotowanie zawodowe dorosłych, a także absolwenci kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Przyjęte rozwiązania ułatwiają akumulowanie osiągnięć oraz przyczyniają się do zwiększenia mobilności zawodowej na rynku pracy.

Dla przykładu przeanalizujemy możliwości uzyskania dyplomu w zawodzie *Technik żywienia i usług gastronomicznych*. Z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego można odczytać, że zawód ten składa się z dwóch kwalifikacji: K1 Sporządzanie potraw i napojów (oznaczenie w podstawie programowej - T.6.) oraz K2 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych (oznaczenie w podstawie programowej - T.15). Przy czym kwalifikacja T.6. jest również jedyną kwalifikacją w zawodzie *Kucharz*.

Symbol cyfrowy	Nazwa zawodu	Typy szkół			Nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach	Kształcenie w formie KKZ	Oznaczenie kwalifikacji
		ZSZ	T	SP			
343404	Technik żywienia i usług gastronomicznych		X		K1 Sporządzanie potraw i napojów	X	T.6.
					K2 Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	X	T.15
512001	Kucharz	X			K1 Sporządzanie potraw i napojów	X	T.6.

Tabela 1. Zestawienie wybranych informacji o zawodach na podstawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i podstawy programowej kształcenia w zawodzie

Zawód *Kucharz* może być kształcony w zasadniczej szkole zawodowej, natomiast zawód *Technik żywienia i usług gastronomicznych* w technikum. Każda z kwalifikacji może być kształcona na kwalifikacyjnym kursie zawodowym.

Najprostszą drogą do uzyskania dyplomu w zawodzie *Technik żywienia i usług gastronomicznych* to ukończenie czteroletniego technikum. Podczas nauki można kolejno zdać egzaminy z obydwu kwalifikacji. Można też ukończyć liceum ogólnokształcące i zapisać się na kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) z zakresu kwalifikacji T.6. i T.15, a po ich ukończeniu przystąpić do egzaminów. Można również po ukończeniu liceum podjąć pracę w tym zawodzie i po 2 latach przystąpić do egzaminów eksternistycznych. Osoba, która kształciła się w zasadniczej szkole zawodowej i potwierdziła kwalifikację T.6., chcąc uzyskać dyplom technika może np. uzupełnić wykształcenie ogólne w liceum dla dorosłych i ukończyć KKZ z zakresu kwalifikacji T.15. Drogą dojścia do określonego dyplomu jest jeszcze kilka, każdy może wybrać własną i ewentualnie modyfikować ją w zależności od sytuacji życiowej.

Elżbieta Araminowicz
Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie

Pilotaż systemu zapewniania jakości kwalifikacji

Co raz częściej to, co do tej pory było nieuchwytnie, staje się mierzalne. Mierzmy jakość usług, zwrot inwestycji w kapitał ludzki, efekty szkolenia czy kompetencje pracowników. Im więcej jesteśmy w stanie przełożyć na cyfry, poziomy czy odnieść się do normy, tym jesteśmy w stanie bardziej usatysfakcjonować przełożonych i udowodnić sukces zawodowy. Jesteśmy pokoleniem obrazkowym, dla którego tabele i wykresy są bardziej przekonujące niż długie opisy. Tendencja do strukturyzowania i porządkowania weszła również do obszaru kwalifikacji oraz ich poświadczania.



Raport referencyjny i Raport samopotwierdzenia, przedstawione i zaaprobowane przez Komitet ds. Europejskich Rady Ministrów i Grupę Doradczą przy Komisji Europejskiej, zawierają ogólne założenia funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji.

Raport referencyjny, który opisuje Polską Ramę Kwalifikacji (PRK) został przyjęty przez struktury unijne wiosną 2013 roku. Oznacza to, że mamy już możliwość prowadzenia prac nad rozpisywaniem kwalifikacji na poszczególne poziomy, co zapewni łatwiejsze rozpoznanie, w jakim miejscu dana osoba się znajduje i w jakim kierunku w związku z tym powinna się rozwijać. W następstwie prac nad PRK realizowane są działania na rzecz wzmocnienia systemu zapewniania jakości: *W Polsce system oceny i weryfikacji nadawanych kwalifikacji jest regulowany prawnie w ramach edukacji formalnej, zarówno w systemie oświaty, jak i systemie szkolnictwa wyższego. Również w systemie edukacji pozaformalnej i nieformalnej istnieją pojedyncze regulacje dotyczące potwierdzania efektów uczenia się, są one jednak rozproszone i nie obejmują całości prowadzonej działalności tego rodzaju¹.*

A co z osobami młodymi?

Każdy młody człowiek będzie miał zagwarantowane formy pomocy po czterech miesiącach od zarejestrowania się w urzędzie pracy. Do nowych instrumentów aktywizacyjnych będą należeć: bony stażowe i szkoleniowe, przeznaczone na kształcenie zawodowe, policealne oraz podyplomowe. Reformę uzupełni rozbudowana oferta Banku Gospodarstwa Krajowego, który będzie udzielał pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej i na potrzeby pierwszego miejsca pracy.

Ustawa ma również doprowadzić do wzmocnienia współpracy operatorów finansowych z instytucjami przedsiębiorczości akademickiej i ze środowiskami akademickimi. Jeżeli któryś z młodych przedsiębiorców zdecyduje się na taką drogę i odpowiednio rozwinie swoją działalność, będzie mógł uzyskać do 20 tys. zł pożyczki na stworzenie nowego miejsca pracy.

Zmiany będą dotyczyły również rodziców i opiekunów powracających na rynek pracy...

W znowelizowanej ustawie znajdują się dwa duże programy: grant na telepracę, dotacja dla rodziców powracających na rynek pracy oraz tzw. świadczenia aktywizacyjne. Będą one polegały na dofinansowaniu pracodawcy zatrudniającego powracające na rynek pracy osoby po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem lub osobą niesamodzielną. Nowe instrumenty wspomogą również przygotowanie osób bezrobotnych do zatrudnienia z uwzględnieniem potrzeb konkretnych zakładów pracy. Trójstronne umowy szkoleniowe dają możliwość przygotowania osoby bezrobotnej z myślą o ściśle określonym stanowisku pracy u danego pracodawcy.

Na co mogą liczyć pracownicy po 45. roku życia?

Przede wszystkim utworzony zostaje Krajowy Fundusz Szkoleniowy¹, z którego będzie można korzystać w przypadku chęci podnoszenia kwalifikacji pracowników 45+. Istotą rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców do Funduszu Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

Czy szykuje się zatem rewolucja w urzędach pracy?

W samych urzędach pracy zmiana będzie dotyczyła sposobu pracy zarówno z bezrobotnymi, jak i z pracodawcami oferującymi zatrudnienie. Będą oni prowadzeni przez jednego doradcę, który ma być premiovany za skuteczne zatrudnienie bezrobotnych.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

¹ O Krajowym Funduszu Szkoleniowym czytaj na str. 16.

Nowa ustawa, nowe możliwości

Rozmowa z *Magdaleną Sendrowicz – Grabek, kierownikiem Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie*

27 maja weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przewiduje ona nowe rozwiązania, niestosowane dotychczas w polityce publicznej, mające na celu zwiększenie efektywności istniejących narzędzi, co w perspektywie ma prowadzić do dalszego zmniejszania bezrobocia i zachęcania pracodawców do zwiększania zatrudnienia. Zmiany podyktowane są potrzebą dostosowania sposobu działania publicznych służb zatrudnienia do realiów współczesnego, szybko zmieniającego się rynku pracy. Nowe przepisy stanowią szansę na wzmocnienie współpracy z pracodawcami, którzy pozytywnie oceniają zmiany. W dużej mierze nowelizacja ustawy przewiduje współpracę sektora publicznego z firmami prywatnymi. Daje też pracodawcom nadzieję na obniżenie kosztów pracy, bo zatrudniając osoby młode lub w wieku powyżej 50. roku życia będą otrzymywali niezbędne dofinansowanie.

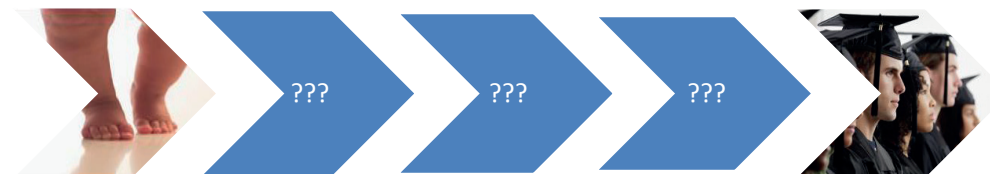
Które z nowych rozwiązań wydają się najbardziej pożądane, biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy?

Pierwszy raz od 2008 roku liczba bezrobotnych, którzy znaleźli pracę, przekroczyła liczbę osób zwolnionych. Rośnie również liczba ofert pracy w powiatowych urzędach pracy – w ciągu całego 2013 roku urzędy pracy znalazły zatrudnienie dla 500 tys. osób. W 2014 roku może to być nawet 650 tys. osób. Poprawa koniunktury w gospodarce może pomóc efektywnie wprowadzać zmiany, na co zwrócił uwagę Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

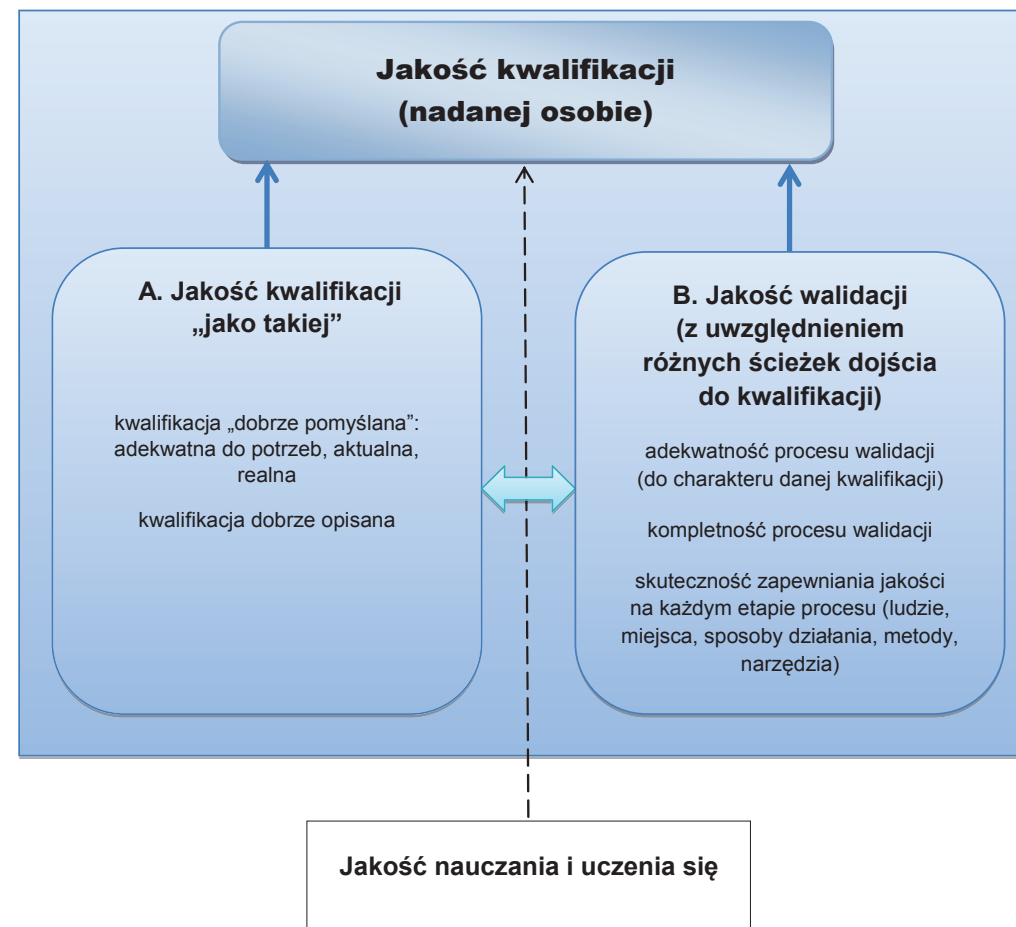
Kluczowa zmiana dotyczy wsparcia w powrocie na rynek pracy dla osób najbardziej potrzebujących pomocy. W tym celu określono trzy profile pomocy o różnym zakresie wsparcia, uzależnionym od profilu osób bezrobotnych:

- pierwszy profil pomocy – skierowany do osób aktywnych, które potrzebują przede wszystkim przedstawienia ofert pracy, usług rynku pracy lub wsparcia w podjęciu działalności gospodarczej;
- drugi profil pomocy – przeznaczony dla osób wymagających wsparcia, który zakłada wykorzystanie wszystkich usług i instrumentów, jakie oferują urzędy, np. szkoleń, staży, subsydiowania zatrudnienia;
- trzeci profil pomocy – dla osób oddalonych od rynku pracy, czyli zagrożonych wykluczeniem społecznym i tych, które same nie są zainteresowane podjęciem pracy lub legalnym zatrudnieniem. Tą grupą będą się zajmować – wspólnie z urzędami pracy – prywatne agencje zatrudnienia, ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach projektu „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania” podjął się m.in. pilotażowego sprawdzenia wytycznych i procedur związanych z zapewnianiem jakości kwalifikacji. Innymi słowy, będziemy sprawdzać, co powinno zadziałać, aby jakość kwalifikacji nadanej osobie rzeczywiście była „dobrze pomyślana” i adekwatna do potrzeb rynku pracy.



Warto podkreślić, że w ramach debaty społecznej dokładnie określono, co należy uwzględnić pod pojęciem „jakość kwalifikacji”. Jak widać poniżej, na jakość kwalifikacji mają wpływ 3 główne aspekty:



Źródło: Opracowanie IBE.

W ramach pilotażu skupimy się w dużej mierze na testowaniu zasad zapewniania jakości opracowanych w ramach debaty społecznej Instytutu Badań Edukacyjnych. Zgłaszanie potrzeby opisania nowej kwalifikacji i wpisania jej do rejestru kwalifikacji będzie prawdopodobnie domeną podmiotów a nie osób fizycznych. Zostały określone typy instytucji, które będą miały wpływ na jakość kwalifikacji:

Podmiot zgłaszający kwalifikację – podmiot publiczny, prywatny lub społeczny przygotowujący wszystkie wymagane informacje na temat kwalifikacji, o której wpisanie do zintegrowanego rejestru kwalifikacji wnioskuje, w tym opis kwalifikacji i wstępne założenia procesu walidacji. Podmiot zgłaszający kwalifikację proponuje również instytucję certyfikującą i instytucję zewnętrznego zapewniania jakości dla danej kwalifikacji.

Podmiot odpowiedzialny za jakość kwalifikacji (POJK)/Podmiot ustanawiający kwalifikację – zgodnie z przyjętymi założeniami, kwalifikacje będą ustanawiane – wpisywane do zintegrowanego rejestru kwalifikacji – przez organ władzy publicznej (np. właściwego ministra) lub inny podmiot upoważniony ustawowo. Podmiot ten jest odpowiedzialny za jakość kwalifikacji, w tym za jakość procesu nadawania kwalifikacji. W związku z tym POJK lub inne delegowane przez niego ciało ocenia opis zgłoszonej kwalifikacji oraz sprawuje nadzór nad instytucjami certyfikującymi. Podmiot odpowiedzialny za jakość kwalifikacji współpracuje z wiarygodnymi instytucjami zewnętrznego zapewniania jakości, które prowadzą zewnętrzną ocenę instytucji certyfikującej oraz funkcjonowania jej wewnętrznego systemu zapewniania jakości. Wyniki zewnętrznej oceny stanowią jedno z głównych źródeł informacji o wiarygodności i jakości procesu nadawania kwalifikacji, które są brane pod uwagę w procesie ustanawiania kwalifikacji.

Instytucja certyfikująca – podmiot publiczny, prywatny lub społeczny przeprowadzający proces certyfikacji – wydawania uczącemu się formalnego dokumentu, stwierdzającego, że osiągnął określoną kwalifikację. Instytucja certyfikująca jest odpowiedzialna za jakość procesu certyfikacji i walidacji, bez względu na to, czy walidacja odbywa się w instytucji certyfikującej, czy w odrębnej, współpracującej z nią instytucji walidującej. W związku z tym Instytucja certyfikująca posiada wewnętrzny system zapewniania jakości, który obejmuje również proces walidacji. Instytucja certyfikująca podlega nadzorowi odpowiedniego POJK i poddaje się okresowej ocenie przeprowadzanej przez instytucję zewnętrznego zapewniania jakości.

Instytucja walidująca – podmiot publiczny, prywatny lub społeczny przeprowadzający walidację, czyli wieloetapowy proces sprawdzania, czy – niezależnie od sposobu uczenia się, kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Instytucja walidująca odpowiada za jakość prowadzonych przez nią procesów walidacji. Instytucja walidująca i prowadzone przez nią procesy walidacji podlegają okresowej ocenie instytucji certyfikującej, z którą instytucja walidująca współpracuje².

W związku z tym, zaprosiliśmy i zapraszamy do współpracy w testowaniu wytycznych jakościowych wiele instytucji. Będziemy symulować, obserwować i analizować relacje pomiędzy wyżej wymienionymi podmiotami, w tym zbadamy proces wyboru instytucji certyfikującej przez podmiot zgłaszający kwalifikację oraz współpracę instytucji certyfikujących z instytucją zewnętrznego zapewniania jakości (IZZJ).

Przyjrzymy się bliżej wyzwaniom związanym z funkcjonowaniem IZZJ i zastanowimy się, na czym oprzeć jej potencjał, a przede wszystkim przetestujemy ocenę wiarygodności instytucji certyfikującej, która ma bezpośredni wpływ na jakość potwierdzania kwalifikacji. W ramach zintegrowanego systemu kwalifikacji powinny zostać wypracowane wspólne zasady zapewniania jakości, które zagwarantują porównywalność i wiarygodność kwalifikacji. Zasady te powinny być tak sformułowane, żeby legitymizowały istniejące już rozwiązania, a także pozawalały rozpoznawać działania i zjawiska niepożądane³.

Projekt umożliwi czerpanie z doświadczeń innych krajów lub regionów europejskich, które znacznie dłużej uczestniczą we wdrażaniu Krajowych Ram Kwalifikacji, jak na przykład Szkocja, gdzie wiosną tego roku gościliśmy z wizytą studyjną w Scottish Police Collage (SPC) – jednostce funkcjonującej w szkockim systemie kwalifikacji (SCQF).

Szkocki system zapewniania jakości kwalifikacji opiera się na: wystandaryzowanych procesach jakościowych zgodnych z krajowymi wytycznymi, zasadzie „QA – ALL responsible” – czyli wszyscy są odpowiedzialni na wszystkich etapach, wyszkolonej kadrze i zewnętrznych podmiotach nadzorujących. Wizyta studyjna dała nam poczucie, że nasze działania krajowe są spójne z kierunkami europejskimi w zakresie systemów kwalifikacji, choć na różnym etapie zaawansowania⁴.

Małgorzata Świętoń
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

¹ <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/prk/131-kwalifikacje-w-polsce-stan-obecny>

² Zapewnianie jakości kwalifikacji w krajowym systemie kwalifikacji – oprac. Dr Magdalena Dybaś, IBE

³ Zapewnianie jakości kwalifikacji w krajowym systemie kwalifikacji – oprac. Dr Magdalena Dybaś, IBE

⁴ https://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/ArticleDetails.aspx?ald=1267&fld=2

Ogólne zasady zapewniania jakości kwalifikacji:

- Różnorodność rozwiązań** – Zasady zapewniania jakości kwalifikacji nie determinują szczegółowych rozwiązań w zakresie zapewniania jakości kwalifikacji, które powinny być wypracowywane z uwzględnieniem specyfiki kwalifikacji.
- Partycypacja interesariuszy** – Zapewnianie jakości angażuje przedstawicieli wszystkich zainteresowanych środowisk.
- Doskonalenie opisów (standardów) kwalifikacji** – Opisy kwalifikacji powinny być monitorowane i okresowo aktualizowane.
- Doskonalenie procesów walidacji** – Procesy walidacji powinny być monitorowane i odpowiednio modyfikowane.
- Doskonalenie systemów zapewniania jakości** – Systemy zapewniania jakości powinny być monitorowane i odpowiednio modyfikowane.
- Zasada adekwatności walidacji** – Proces walidacji powinien być dostosowany do specyfiki i poziomu kwalifikacji oraz do formy uczenia się osób ubiegających się o kwalifikację.
- Odpowiedzialność za jakość kwalifikacji** – Każda jednostka uczestnicząca w procesach związanych z ustanawianiem i nadawaniem kwalifikacji jest odpowiedzialna za jakość kwalifikacji.
- Przeciwdziałanie konfliktom interesów** – W celu przeciwdziałania konfliktom interesów w ustanawianiu i nadawaniu kwalifikacji należy odpowiednio rozdzielać procesy i organizować ich przebieg.
- Systemowe zapewnianie jakości** – Każdy proces związany z ustanawianiem i nadawaniem kwalifikacji powinien być objęty wewnętrznym i zewnętrznym systemem zapewniania jakości, które są odpowiednio powiązane.
- Przejrzystość** – Informacje na temat kwalifikacji, procesów oraz jednostek uczestniczących w procesach związanych z ustanawianiem i nadawaniem kwalifikacji, a także na temat zapewniania jakości kwalifikacji, powinny być powszechnie dostępne.

Małgorzata Świętoń
na podstawie opracowania Instytutu Badań Edukacyjnych