

Wstęp

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury trzeciego kwartalnika z cyklu *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce*, w którym podsumujemy działalność Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego od lipca do września 2014 roku.

W pilotażu wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji jesteśmy w procesie testowania procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, rozpoczęliśmy także prace nad stworzeniem wstępnych wytycznych dotyczących procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

We wrześniu uruchomiliśmy test podmiotowego finansowania kształcenia, w ramach którego mikro, małym i średnim przedsiębiorcom z Małopolski przekazywane jest bezpośrednie dofinansowanie na szkolenia. W kwartalniku przeczytacie Państwo m.in., jak wygląda ścieżka ubiegania się o bony na szkolenia oraz jakie informacje można uzyskać w Punkcie Obsługi Przedsiębiorcy, który został otwarty w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.

Kontynuujemy prezentację dobrych praktyk z zakresu potwierdzania kompetencji oraz dzielimy się doświadczeniami z wizyt studyjnych, które będziemy wykorzystywać przy tworzeniu innowacji z zakresu uczenia się przez całe życie w Małopolsce. Poza tym przeczytacie Państwo u nas, na czym polegają Małopolskie Gwarancje dla Młodych oraz jak promujemy dokonania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Miłej lektury!

Redakcja

Jesteśmy w procesie

Przypomnijmy, że do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) w Małopolsce zgłoszono 15 kwalifikacji. 13 z nich to pomysły na nowe kwalifikacje, a 2 wejdą do procesu jako projekty nowych kwalifikacji. Oznacza to, że dwie instytucje zgłaszające podjęły nie lada wyzwanie i przygotowują pełny projekt kwalifikacji, zgodny ze standardem opisu kwalifikacji. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że o ile projekty zostaną poddane recenzji i po uzyskaniu pozytywnej oceny będą mogły zostać wpisane do (wirtualnego na razie) ZRK, o tyle pomysły na nowe kwalifikacje przejdą o wiele dłuższą ścieżkę.

Najpierw eksperci opiniujący utworzenie nowej kwalifikacji wypowiedzą się, czy są one adekwatne do potrzeb rynku pracy. Następnie zajmą się nimi eksperci od opisu nowej kwalifikacji. Przypomnijmy, że w trosce o jakość zgłoszonej kwalifikacji wnioskodawcy mają możliwość współpracy z ekspertami na każdym etapie ich pracy. Kolejnym krokiem będzie recenzja tych kwalifikacji i dopiero wtedy będą one mogły, podobnie jak recenzowane projekty kwalifikacji, przejść do kolejnego etapu, jakim jest wpis do rejestru kwalifikacji.

Start

Oficjalnie proces pilotażu procedur ZRK rozpoczął się 18 września. Pracownicy projektu na potrzeby testowania kolejnych kroków procedury, wzięli na siebie funkcje podmiotów, które zostały przewidziane do udziału w procesie i wykonywali czynności zaplanowane do jego

testowania. Dodatkowo, do testu wykorzystano używany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie elektroniczny system obiegu dokumentów, który pozwala śledzić przebieg poszczególnych kroków zaplanowanych w procedurach.

Pierwszym krokiem było wprowadzenie wszystkich zgłoszeń do systemu, a następnie sprawdzenie ich pod względem formalnym. Potem dokumentacja została przekazana do Podmiotu odpowiedzialnego za przeprowadzenie analizy celowości utworzenia nowej kwalifikacji, który m.in. powołuje grupę ekspertów opiniujących celowość utworzenia nowej kwalifikacji. W tym momencie rozpoczęła się najciekawsza część eksperymentu z udziałem wnioskodawców i ekspertów.

Celowość czas zacząć

25 i 26 września odbyło się seminarium przygotowujące do pilotażu ZRK dla ekspertów opiniujących celowość utworzenia nowej kwalifikacji. Wybrani w drodze konkursu eksperci z całej Polski zostali podzieleni na dwie grupy. Grupa 1. zajmowała się sześcioma kwalifikacjami, a grupa 2. – siedmioma kwalifikacjami. Na czele każdej grupy stał lider, do pomocy miał dwóch ekspertów merytorycznych oraz do każdej kwalifikacji został zaangażowany jeden ekspert branżowy, który znał specyfikę danej kwalifikacji.

Zadaniem każdej grupy była analiza przesłanego zgłoszenia, uzupełnienie go i wypracowanie w grupie wspólnego stanowiska dotyczącego celowości utworzenia danej kwalifikacji przy aktywnym udziale wnioskodawcy. Od początku każda z grup przyjęła nieco inną formułę pracy. Grupa 1. pracowała niemal literalnie trzymając się procedur, natomiast grupa 2. – intuicyjnie, stawiając przede wszystkim na kontakt ekspertów branżowych z wnioskodawcami pomysłów. To okazało się strzałem w dziesiątkę. Warto w tym miejscu podkreślić również, że wszyscy Partnerzy zgłaszający kwalifikacje podeszli do działań ekspertów bardzo rzeczowo, a współpraca obu stron układała się bez zastrzeżeń.

Praca ekspertów obejmowała spotkania z podmiotami zgłaszającymi, dyskusje, konsultacje oraz pracę na platformie e-learningowej. Materiały były przesyłane mailowo i zamieszczane na platformie tak, aby każdy ekspert oraz pracownik projektu opiekujący się grupą miał do nich dostęp. 11 października grupa 1. przygotowała swoje wstępne opinie, które zostały przesłane do konsultacji z wnioskodawcami, a 17 października grupa 2. przygotowała ostateczne wersje dokumentów i poddała je pod głosowanie. Ostatecznie 17 ekspertów opiniujących celowość zakończyło pracę 22 października, czyli w niecały miesiąc od pierwszego spotkania roboczego. Do kolejnego etapu – opisu kwalifikacji zarekomendowano wszystkie 13 zgłoszonych kwalifikacji.

Opis kwalifikacji

Eksperci opisujący kwalifikacje również zostali wybrani w drodze konkursu. Tym razem podzielono ich na cztery grupy, z których każda zajmuje się 3-4 kwalifikacjami. Struktura grupy ekspertów jest podobna, tj. na czele grupy stoi lider, ma do pomocy jednego lub dwóch ekspertów metodologicznych, a do każdej kwalifikacji zatrudnionych jest po dwóch ekspertów branżowych; łącznie 37 osób.



Spotkanie grupy ekspertów opiniujących celowość utworzenia nowych kwalifikacji, Kraków, 17 października 2014 r.



Drugie spotkanie partnerskie przedstawicieli instytucji biorących udział w realizacji projektu, Lizbona, 2-4 października 2014 r.
Źródło: <http://www.eucis-III.eu/action/projects/the-life-long-learning-hub-III-hub/>



Projekt LLL-HUB to autentyczny dialog prowadzony na poziomie regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Zebrane informacje, wnioski i wypracowane rozwiązania znajdują się w kompleksowym raporcie, który zostanie zaprezentowany podczas spotkania AGORA, wieńczącego projekt. Odbędzie się ono na początku 2016 roku w parlamencie europejskim, a wezmą w nim udział eksperci, parlamentarzyści i przedstawiciele Komisji Europejskiej.

Małgorzata Dudziak
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

W inicjatywę włączyło się dziesięciu partnerów (m.in. władze publiczne i organizacje społeczeństwa obywatelskiego) z Hiszpanii, Holandii, Francji, Portugalii, Turcji, Bułgarii, Belgii oraz Polski. Liderem projektu jest Centrum Voor Volwassenenonderwijs Antwerpen – belgijska instytucja zajmująca się kształceniem dorosłych. Wśród instytucji partnerskich projektu są:

1. The European Civil Society Platform on Lifelong Learning (EUCIS-LLL) – Bruksela, Belgia
2. FREREF – Lyon, Francja
3. The Cáceres Chamber of Commerce and Industry (COCCIC) – Extremadura, Hiszpania
4. Leido – NGO, national network of colleges, universities, employers' organisations, Amsterdam, Holandia
5. APG – the Portuguese Association of People Management – Lizbona, Portugalia
6. Mardin Province Social Studies and Project Management – Mardin, Turcja
7. ITPIO – Institute for Training of Personnel in International Organization – Sofia, Bułgaria
8. The Regional Inspectorate of Education (RIE) – Blagoevgrad, Bułgaria
9. CVO Antwerpen (CVO) – centrum uczenia dorosłych – Antwerpia, Belgia
10. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Polska

Projekt potrwa do 31 maja 2016 roku i jest finansowany w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie”.

Badania dotyczące tematyki uczenia się przez całe życie prowadzone w różnych krajach europejskich, wizyty studyjne, telekonferencje oraz fora dyskusyjne angażujące ekspertów – takie będą kluczowe działania w ramach projektu.

Badania, będące odpowiedzią na Europejską Strategię 2020, mają na celu dokonanie szczegółowej diagnozy stanu wdrażania strategii uczenia się przez całe życie, wpływu europejskich ram odniesienia na jakość kształcenia oraz zebranie doświadczeń i wypracowanych rozwiązań przez uczestniczące w projekcie kraje partnerskie. Badania koncentrować się będą na następujących obszarach:

1. uznanie i uprawomocnienie pozaformalnego i nieformalnego (incydentalnego) kształcenia;
2. Europejska Agenda Kształcenia Dorosłych – uczestnictwo dorosłych w uczeniu się przez całe życie;
3. powiązania edukacji z rynkiem pracy;
4. eliminowanie barier pomiędzy sektorami i podmiotami – partnerstwo i współpraca.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, jako instytucja o dużym doświadczeniu w tworzeniu narzędzi regionalnych dla polityki uczenia przez całe życie, zaprezentuje w ramach projektu:

- doświadczenia Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego;
- badania Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji;
- pilotażowe wdrożenie bonu szkoleniowego;
- przyznawanie znaku jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno – Szkoleniowych;
- pilotaż wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji w Małopolsce.

Wspólna praca instytucji w ramach projektu ma na celu stworzenie platformy współpracy w zakresie uczenia się przez całe życie. Najbardziej wymiernym rezultatem ponad dwóch lat dyskusji, pracy badawczej desk research, wywiadów, fokusów będzie opracowanie pierwszej oceny międzynarodowej polityki uczenia się przez całe życie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zorganizuje w czerwcu 2015 roku trzydniowe seminarium dla wszystkich partnerów projektu, połączone z obchodami Małopolskiego Dnia Uczenia się.

Eksperti rozpoczęli pracę od seminarium przygotowującego do pilotażu ZRK, które odbyło się 15 i 16 oraz 23 i 24 października. W sobotę 25 października eksperci wzięli udział w spotkaniu roboczym, podczas którego mogli się poznać i rozpocząć prace nad opisem.

Co w najbliższym czasie?

Etap opisu kwalifikacji zaplanowany został od końca października 2014 roku do końca stycznia 2015 roku. Na 24 i 25 listopada planuje się konsultacje wstępnych opisów kwalifikacji przygotowanych przez ekspertów z wnioskodawcami w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.

A zatem cały czas jesteśmy w procesie...



Podczas spotkania z Partnerami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego zaprezentowano m.in. proces, przez który będą przechodzić kwalifikacje zgłoszone do pilotażu oraz założenia systemu zapewniania jakości kwalifikacji, Kraków, 23 września 2014 r.

Joanna Łuszczki
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Identyfikacja i dokumentowanie efektów uczenia się

W ramach projektu *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania* rozpoczęliśmy prace nad stworzeniem wstępnych wytycznych dotyczących procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

Proces będzie składał się z trzech części:

- A. opracowanie wstępnych wytycznych dotyczących identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się;
- B. opracowanie metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia się, rozumianych jako bilans kompetencji;
- C. przygotowanie konspektu warsztatów dotyczących identyfikacji i dokumentowania uzyskanych efektów uczenia się, obejmujących metody i narzędzia.

W efekcie powstanie:

- raport zawierający wytyczne dla procesów identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia, obejmujących metody i narzędzia;
- metoda i narzędzie do oceny efektów uczenia się (zgodnie z metodologią bilansu kompetencji), wypracowane podczas konsultacji i seminariów;
- konspekt warsztatów dotyczących identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się wraz z częścią dotyczącą metody i narzędzia służącego do oceny efektów uczenia się.

Jak będzie realizowany proces związany z identyfikacją i dokumentowaniem efektów uczenia się?

Rozpoczęliśmy od dwudniowego panelu z ekspertami, posiadającymi doświadczenie w zakresie rozpoznawania i dokumentacji efektów uczenia się zdobytych na drodze formalnej, nieformalnej i pozaformalnej. Podczas spotkania zebrano rekomendacje, wskazówki i wytyczne dotyczące procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

Konsultacje raportu dotyczącego wstępnych wytycznych odbyły się ze specjalistami m.in.: z Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, specjalistami ds. identyfikacji kompetencji i oceny efektów uczenia się, pracownikami HR, specjalistami ds. rozwoju zawodowego.

Opracowaniu metody i narzędzia do identyfikacji było poświęcone seminarium dla doradców zawodowych, dotyczące istniejących metod i narzędzi do identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia się (w ramach tzw. bilansu kompetencji). Podczas seminarium zaprezentowano wstępnie wypracowaną metodę i narzędzie do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz wyjaśniono, w jaki sposób narzędzie powinno być przetestowane przez doradców zawodowych.

Zaprosiliśmy doradców, wybranych w ramach porozumień z instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń, w tym:

- Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie,
- Departamentem Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego,
- Małopolską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy,
- Poradnią Psychologiczno – Pedagogiczną nr 2 w Krakowie,
- Powiatowym Urzędem Pracy w Proszowicach,
- Powiatowym Urzędem Pracy w Tarnowie,
- Zespołem Szkół Budowlanych nr 1 w Krakowie,
- Zespołem Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz jego Zespołów Zamiejscowych.

Doradcy posiadają doświadczenie oraz kompetencje związane z prowadzeniem procesu doradczego dla osób dorosłych.



Panel z ekspertami, posiadającymi doświadczenie w zakresie rozpoznawania i dokumentacji efektów uczenia się zdobytych na drodze formalnej, nieformalnej i pozaformalnej. Kraków, 10 października 2014 r.



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

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie będzie koordynował test realizowany przez doradców zawodowych, którzy uczestniczyli w seminarium. Test będzie polegał na zastosowaniu wstępnej metody i narzędzia w pracy z minimum dwoma klientami w danej instytucji. Na podstawie zebranych uwag od doradców i ich klientów zostanie zmodyfikowana metoda i narzędzie do procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

Z wynikami powyższych prac zapoznamy osoby prowadzące proces waldacji w pilotażach kwalifikacji. Uczest-



Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego promowaliśmy na konferencjach w Szczecinie (1 lipca), Gdańsku (4 lipca), Katowicach (2 września), Białymstoku (8 września), Zielonej Górze (23 września) i Krakowie (30 września). Zdjęcia dzięki uprzejmości Instytutu Badań Edukacyjnych.

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 Uczenia się i Edukacyjna Gmina Małopolski. Na ich przykładzie pokazujemy przedstawicielom innych regionów, jak skutecznie trafiać do mieszkańców i silniej integrować środowiska lokalne wokół idei uczenia się przez całe życie.

Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Czy Europa 2020 jest wdrażana, czyli Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego dla Brukseli

Czy Strategia Europa 2020 w obszarze kształcenia osób dorosłych działa? Takie pytanie było podstawą przygotowania i akceptacji przez Komisję Europejską projektu LLL-HUB, w ramach którego różne instytucje z krajów europejskich przedstawią stan wdrażania wytycznych strategii. Inicjatorem projektu jest EUCIS-LLL – Europejska Platforma Społeczeństwa Obywatelskiego na rzecz uczenia się przez całe życie, instytucja z Brukseli prowadząca dialog z Komisją Europejską w zakresie faktycznego przebiegu wdrażania strategii w regionach krajów Unii Europejskiej.



Jakie mają być kluczowe efekty projektu *Małopolskie Gwarancje dla Młodych*?

- Partnerstwo na rzecz młodych – partnerstwo instytucji współpracujących na rzecz podnoszenia aktywności młodych. Partnerstwo będzie funkcjonowało także po zakończeniu realizacji projektu. W trakcie projektu partnerstwo ma za zadanie:
 - » wypracować założenia do porozumienia (dokumentu zawiązującego partnerstwo);
 - » skonsultować i uzupełnić o wiedzę ekspercką przygotowaną przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie diagnozę sytuacji osób młodych w Małopolsce;
 - » wesprzeć Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w opracowaniu wytycznych.
- Wytyczne – w tym kryteria wyboru projektów służących przygotowywaniu konkursów regionalnych w ramach Gwarancji dla Młodych. Projekt zakłada poznanie specyfiki grupy w wieku 15-29 lat, rozpoznanie jej potrzeb i priorytetów.

Agnieszka Brożkowska, Justyna Zapala – Więch
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Partnerskie współdziałanie narzędziem rozwoju regionalnego

Rok 2014 możemy śmiało określić rokiem Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Po hucznym jubileuszu 5 lat istnienia MPKU, który obchodziliśmy w marcu 2013 roku, obecnie staramy się propagować ideę współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie w innych regionach Polski.

Podczas cyklu konferencji regionalnych pt. *Kwalifikacje dla każdego. Nowe podejście do uczenia się przez całe życie*, organizowanych w całej Polsce przez Instytut Badań Edukacyjnych, prezentujemy dokonania MPKU w zakresie tworzenia rozwiązań systemowych służących rozwojowi uczenia się przez całe życie w Małopolsce oraz w zakresie promowania wśród mieszkańców regionu postawy otwartej na rozwój i odpowiedzialności za własną edukację na każdym etapie życia.

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 staramy się zachęcać pracodawców, doradców edukacyjno-zawodowych, nauczycieli, dyrektorów szkół, trenerów, pracowników urzędów pracy i przedstawicieli samorządów terytorialnych do angażowania się w partnerskie inicjatywy na szczeblu regionalnym. Zwracamy przy tym uwagę, że podstawą efektywnej współpracy jest zaufanie pomiędzy Partnerami, którzy działając razem dzielą się kompetencjami i odpowiedzialnością. Wskazujemy korzyści, jakie – zdaniem Partnerów – niesie za sobą zaangażowanie w działalność MPKU. Są to informacja, inspiracja, inicjatywa oraz innowacyjność.

Podczas konferencji prezentujemy również rozwiązania, które udało się wypracować lub które są tworzone obecnie w Małopolsce przy współpracy MPKU. Opracowanie podstaw regionalnego systemu zapewniania jakości szkoleń, którego najważniejszym elementem są Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno – Szkoleniowych, a także włączenie się w pilotaż wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji i budowanie zaufania do tegoż systemu – to najważniejsze – naszym zdaniem – dokonania Partnerstwa, na które zwracamy uwagę przedstawicielom innych regionów.



Seminarium dla doradców zawodowych biorących udział w teście narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się, Tarnów, 3 listopada 2014 r.

nicy procesu walidacji będą mogli odnieść się do metody i narzędzia do identyfikacji efektów uczenia się, "widząc" cały proces walidacji. Proces zostanie zakończony pracą nad konspektem warsztatów dotyczących identyfikacji i oceny efektów uczenia się, który będzie następnie testowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wraz z zainteresowanymi instytucjami oraz ich pracownikami.

Małgorzata Świątoń
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

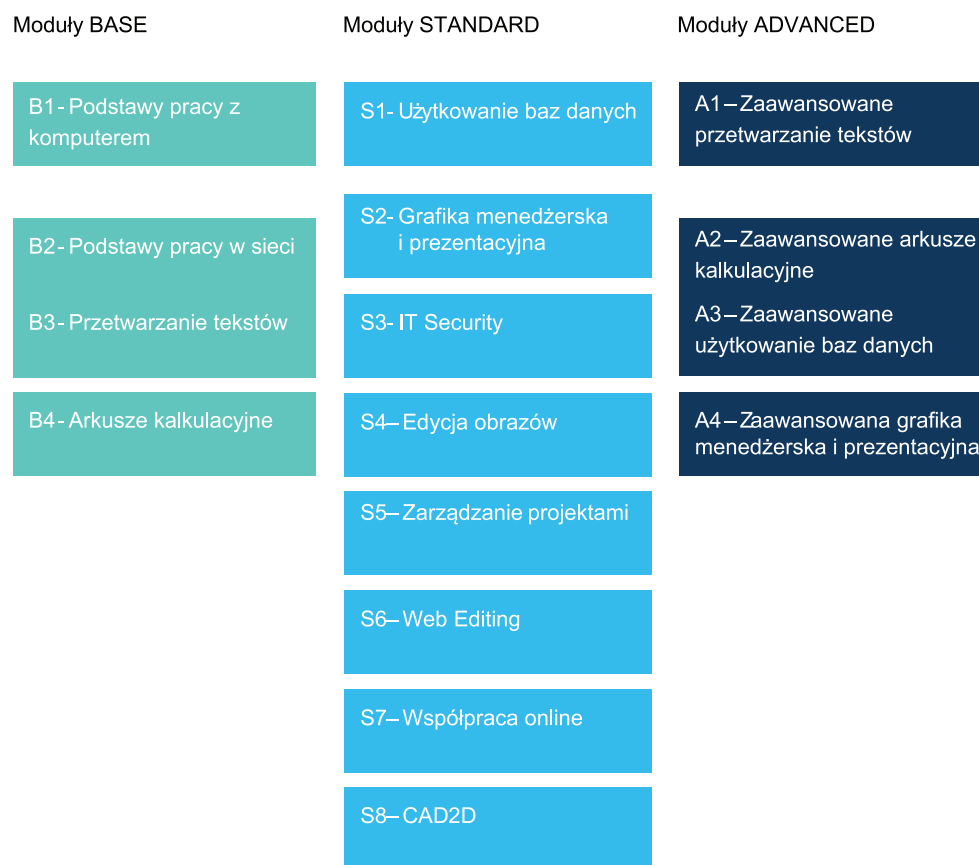
Certyfikacja ECDL

Według wydanego pod egidą Unii Europejskiej „The e-skills Manifesto” – w 2015 roku jakiegokolwiek umiejętności komputerowe (e-umiejętności) będą wymagane od 90% zatrudnionych w Unii Europejskiej. Te umiejętności każdy pracownik czy kandydat na pracownika może i powinien zdobyć, problemem jest natomiast efektywne (a więc szybkie i tanie) sprawdzenie, czy e-umiejętności zostały rzeczywiście uzyskane przez daną osobę.

Pomocne w takiej ocenie jest legitymowanie się powszechnie uznanym certyfikatem potwierdzającym kompetencje na żądanym przez pracodawców poziomie. W tym zakresie niezawodnym wsparciem jest ECDL (European Computer Driving Licence – Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych), poza Europą znany jako ICDL (International Computer Driving Licence), wydawany i uznawany w 150 krajach na świecie, który można zdawać w 41 językach (w tym oczywiście po polsku). ECDL to uznany międzynarodowo, wysokiej jakości certyfikat dla nie-informatyków, zaprojektowany, zatwierdzony i stale weryfikowany przez ekspertów z całego świata.

Jednostka certyfikująca – Fundacja ECDL z Dublinia – poprzez swoich operatorów krajowych udostępnia szeroki program certyfikacji ECDL z różnych zakresów tematycznych, na różnych poziomach specjalizacji i zaawansowania. Certyfikację ECDL charakteryzuje obiektywizm, rzetelność w ocenie e-kompetencji, jasno określone wymagania dla poszczególnych certyfikatów, rygorystyczne przestrzeganie jakości procesu certyfikacji i zasad uzyskiwania certyfikatów.

W 2013 roku Fundacja ECDL wprowadziła tzw. Nowy ECDL, w którym – jak pokazano na Rysunku 1. – mamy 3 grupy modułów. Wprowadzony razem z Nowym ECDL certyfikat ECDL Profile może zawierać dowolnie dopasowaną do potrzeb mieszankę tych modułów (nawet z różnych grup).

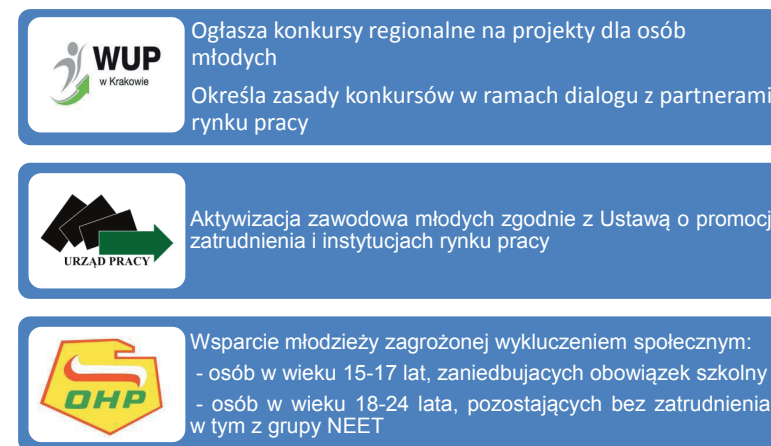


Rysunek 1. Nowy ECDL

W ramach projektu Krajowych Ram Kwalifikacji i budowy Krajowego Rejestru Kwalifikacji opisano wszystkie certyfikaty ECDL i przypisano im poziomy kwalifikacji – od 2. (BASE), przez 3. (STANDARD), 4. (ADVANCED) po 5. (e-Nauczyciel). Opis wszystkich modułów i certyfikatów ECDL dostępnych w Polsce można znaleźć na stronie <https://ecdpl.pl/category/ecdpl/programy>.

Proces certyfikacji ECDL dostosowany jest całkowicie do indywidualnych potrzeb pracodawcy czy też kandydata do pracy. W ramach Profilu ECDL każdy moduł ECDL traktowany jest jako odrębny element certyfikacji, a rekomendowane ścieżki (Profile) ECDL potwierdzają bazowe umiejętności i kompetencje.

W istocie Profile ECDL Base, ECDL Standard i ECDL Expert są rekomendowanymi profilami świadczącymi o umiejętnościach komputerowych – e-kompetencjach – aczkolwiek są to jedynie sugerowane profile spośród wielu potencjalnych, bardzo zróżnicowanych profili ECDL, które kandydat czy pracodawca może konfigurować sam. ECDL Profile – zgodnie z założeniami Europejskich Ram Kwalifikacji – jest programem uczenia się przez całe życie; nigdy się nie kończy, a kandydat może chcieć uaktualniać dotychczasowe kwalifikacje, zdobywać nowe umiejętności, związane z nowymi technologiami lub z nowymi obszarami, jako że Fundacja ECDL wprowadza w życie coraz to nowe moduły i uaktualnia dotychczasowe. ECDL Profile zachęca więc do uczenia się przez całe życie i do ciągłego rozwoju kompetencji cyfrowych. Przykładowe Profile ECDL pokazano na Rysunku 2.

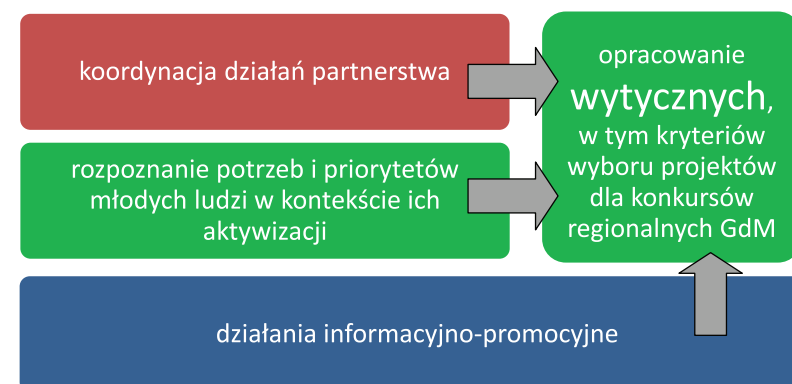


Jakie działania na rzecz wsparcia osób młodych w okresie 2014-2020 aktualnie podejmuje Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie?

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, w odpowiedzi na zaproszenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do przygotowania konkursów regionalnych na realizację Gwarancji dla Młodzieży, w celu szybkiego ich uruchomienia przygotował projekt *Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży*. Dzięki założeniu partnerskiego wypracowania wytycznych do konkursów regionalnych na inicjatywy wspierające młodzież projekt zyskał aprobatę Ministerstwa i został wskazany do naśladowania przez inne województwa.

Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie skoncentrują się w 2014 roku nie tylko na budowaniu partnerstwa oraz konsultowaniu założeń do konkursów, które ogłaszane będą w 2015 roku. Głęboka analiza różnych grup osób młodych pozwoli wybrać te najbardziej potrzebujące wsparcia oraz przygotować pomoc skrojoną na miarę. W proces przygotowania tej pomocy włączona zostanie sama młodzież. Zbierane będą opinie młodych na temat możliwości wsparcia, koniecznych rozwiązań, które ułatwią im wejście na rynek pracy. Wszystko spinać będą działania informacyjno-promocyjne, które pokażą, jak wiele zrobiono i wciąż się robi na rzecz ludzi młodych.

Logikę działań zaplanowanych w projekcie *Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży* podsumowuje poniższy schemat:



ziomie wyższym wiąże się z późniejszym wejściem na rynek pracy. Obserwowane jest zróżnicowanie aktywności edukacyjno-zawodowej młodzieży w zależności od profilu kształcenia. Osoby z wykształceniem zawodowym przeciętnie szybciej wchodzi na rynek pracy i częściej decydują się łączyć naukę z pracą. Większość młodzieży, która kończy szkoły o profilu ogólnym, decyduje się kontynuować edukację.

Powyższe zależności znajdują odzwierciedlenie na rynku pracy. Pośród ogółu młodych w wieku 15-24 lata co trzeci był aktywny zawodowo, podczas gdy w grupie wiekowej 25-34 lata aktywnych jest 85% Małopolan. Stopa bezrobocia osób młodych do 24. roku życia wynosiła 25,5% i obserwowany był jej spadek w stosunku do lat poprzednich. Natomiast w grupie wiekowej 25-34 lata stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 10%. Największym problemem osób młodych na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego – nie posiada go prawie 2/3 bezrobotnych do 25. roku życia. Młodzi ludzie, rejestrując się w urzędzie pracy, pozostają bezrobotnymi średnio ponad 8 miesięcy. To prawie 5 miesięcy krócej niż pozostałe grupy bezrobotnych.

Jak dotychczas wspierano młodzież?

Młodzi byli dotychczas wspierani w regionalnej polityce rynku pracy w ramach zadań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego² (EFS) i Funduszu Pracy. Na ponad 600 tys. osób, które w latach 2007-2014 skorzystały ze wsparcia w ramach EFS, około 40% (245 tys.) stanowiły osoby w wieku 15-29 lat. Środki EFS pozwoliły wesprzeć osoby młode na każdym etapie edukacji, jak również w procesie wchodzenia na rynek pracy. W ostatnich latach w ramach wsparcia dla systemu edukacji, m.in. 33,5 tys. uczniów rozwijało kompetencje kluczowe, 81,1 tys. uczniów szkół zawodowych uczestniczyło w różnych formach lepszego dopasowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, 26 tys. uczniów skorzystało z poradnictwa zawodowego. Wspierano przedsiębiorczość młodych Małopolan – 7,6 tys. osób młodych uzyskało dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Wsparcie osobom młodym oferują również powiatowe urzędy pracy. Osoby młode do 25. roku życia stanowią jedną z priorytetowych grup, do których kierowane są działania publicznych służb zatrudnienia. Tylko w 2013 roku z różnych form wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy skorzystało 11 956 osób w wieku 18-24 lata. Osoby młode najczęściej korzystały ze staży (64,5%), na drugim miejscu znalazły się szkolenia – skorzystało z nich 14,2% zarejestrowanych młodych bezrobotnych.

Jakie działania dla osób młodych będą dostępne w ramach Gwarancji dla Młodzieży w Małopolsce?

Gwarancje dla Młodzieży na poziomie regionu będą realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, powiatowe urzędy pracy i Małopolską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie będzie ogłaszał konkursy na projekty dla osób młodych, podczas gdy powiatowe urzędy pracy i OHP w ramach projektów systemowych będą oferowały bezpośrednie wsparcie dla młodych Małopolan.

² W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

PROFIL A	PROFIL B	PROFIL C
Podstawy pracy w sieci	Podstawy pracy w sieci	Podstawy pracy z komputerem
Arkusze kalkulacyjne	Przetwarzanie tekstów	Przetwarzanie tekstów
IT Security	Edycja obrazów	Zaawansowana grafika menedżerska i prezentacyjna
Użytkowanie baz danych		Zarządzanie projektami
Web Editing		Web Editing
		IT Security

Rysunek 2. Przykładowe Profile ECDL

Dwie podstawowe zalety tej elastycznej możliwości:

- pozwala klientom instytucjonalnym (korporacyjnym) na zamówienie konkretnego certyfikatu opartego na zindywidualizowanym Profilu, odpowiednim dla osób o niezbędnych umiejętnościach dla działalności danej instytucji;
- jako długoterminowy proces pozwala kandydatom na rozszerzenie pojedynczego certyfikatu ECDL do Profilu ECDL, jako świadectwa cyfrowej biegłości, która jest rozwijana i powiększana w procesie kształcenia ustawicznego.

Polskie Towarzystwo Informatyczne nadzoruje merytorycznie i organizacyjnie certyfikację ECDL w Polsce, czuwając nad spełnieniem wymogów jakościowych w całym procesie potwierdzania kwalifikacji: akredytację miejsc, certyfikację egzaminatorów, weryfikację oceny egzaminów zgodnie z wymogami Fundacji ECDL.

Beata Chodacka
Wiceprezes Oddziału Małopolskiego PTI, Koordynator ECDL w Małopolsce

Jacek Pulwarski
Ogólnopolski Koordynator ECDL

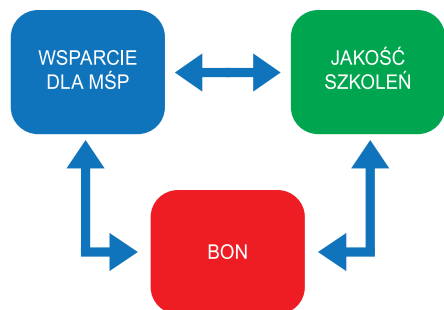
Bony szkoleniowe wystartowały

Jednym z ważnych elementów kształtowania polityki uczenia się przez całe życie w Małopolsce jest tworzenie spójnego i przejrzystego systemu zapewniania jakości usług szkoleniowych, który ułatwi mieszkańcom wybór wartościowych propozycji z morza ofert dostępnych na rynku, a instytucjom uczącym da wskazówki, jak świadczyć usługi szkoleniowe na najwyższym poziomie.

Do tej pory do Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce zgłosiło się ponad 200 instytucji szkoleniowych, zainteresowanych ubieganiem się o znak jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno – Szkoleniowych (MSUES). Do 2015 roku niezależni audytorzy na zlecenie Centrum przeprowadzą ok. 150 audytów firm szkoleniowych pod kątem spełnienia przez nie MSUES. Efekty już są – lista ponad 80 instytucji ze znakiem jakości MSUES i ich oferta są dostępne pod adresem www.bonyszkoleniowe.pl.

22 września 2014 roku został uruchomiony test podmiotowego finansowania kształcenia, w ramach którego bezpośrednio klientom, czyli „beneficjentom ostatecznym”, przekazywane jest dofinansowanie na szkolenia. W celu zapewnienia celowości i efektywności wsparcia

System podmiotowego finansowania kształcenia



środki są przekazywane za pomocą znaków le-gitymacyjnych – bonów szkoleniowych. Test jest prowadzony dla 180 mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa małopolskiego. Przedsiębiorca zamawia bony szkoleniowe, podpisuje umowę, otrzymuje przesyłką bony i idzie na szkolenie sam lub kieruje na nie pracownika. Może skorzystać jedynie z oferty tych firm, które mają znak jakości MSUES. Przedsiębiorca ma zatem bardzo dużą autonomię – sam wybiera szkolenie, decyduje, kiedy chce na nie iść oraz gdzie, jak również kto z jego firmy ma się szkolić. Jak dokładnie uzyskać bon, można sprawdzić na stronie www.bonyszkoleniowe.pl.

Również 22 września 2014 roku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w ramach projektu PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia został otwarty Punkt Obsługi Przedsiębiorcy, który powstał z myślą o pracodawcach, decydujących o wyborze szkoleń dla siebie i swoich pracowników. Konsultanci udzielają informacji na temat możliwości otrzymania dofinansowania do szkoleń.

Do zadań konsultantów pracujących w Punkcie należy m.in.:

- » informowanie przedsiębiorców o funkcjonowaniu systemu podmiotowego finansowania kształcenia wraz z jego elementami składowymi;
- » prezentowanie roli i zadań poszczególnych podmiotów działających w systemie;
- » przybliżenie korzyści wynikających z udziału przedsiębiorcy i jego pracowników w szkoleniach z dofinansowaniem;
- » przedstawienie obowiązków przedsiębiorcy przystępującego do projektu;
- » wstępna weryfikacja, czy przedsiębiorca kwalifikuje się do udziału w projekcie;
- » pomoc przedsiębiorcy w wypełnieniu formalności związanych z pomocą publiczną i pomocą *de minimis*;
- » gromadzenie informacji o potrzebach szkoleniowych przedsiębiorców i ich pracowników w celu dostosowania oferty instytucji szkoleniowych do tych potrzeb.

Konsultanci wspierają przedsiębiorcę podczas całego cyklu projektu, począwszy od wprowadzenia przedsiębiorcy do systemu aż do zakończenia jego udziału w projekcie.

Bony szkoleniowe to jeden ze sposobów podmiotowego finansowania usług ze środków publicznych. Niesie za sobą bardzo duże korzyści, które potwierdzają realizatorzy z innych krajów: szybkość, elastyczność, autonomię wyboru usługi przez klienta, dopasowywanie się oferty szkoleniowej do potrzeb przedsiębiorców. Jednak aby taki system był sprawny, wymaga wprowadzenia zabezpieczeń przed niepożądanymi procesami, jakie mogą się wydarzyć i to w pracy nad systemem było najtrudniejsze. Małopolska skorzystała z doświadczeń instytucji FOREM z Walonii, która taki system ma od kilkunastu lat, dzięki czemu mogła wskazać możliwe ryzyka i sposoby ich ograniczania.



Punkt Obsługi Przedsiębiorcy mieści się przy placu Na Stawach 1, I piętro, pok. 118. Czynny jest w godz. 8.00 – 17.00.

Małgorzata Dudziak
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Uczestnicy wizyty mieli okazję wziąć udział w posiedzeniu komisji CNCP, podczas którego były przyjmowane i odrzucane wnioski o przyjęcie nowych kwalifikacji do rejestru lub kwalifikacje były aktualizowane (odnawiane po 3 lub 5 latach). W posiedzeniu brali udział m.in. przedstawiciele Ministerstwa Pracy, Ministerstwa Rolnictwa, Ministerstwa Edukacji, Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwa Sportu, związków zawodowych i federacji pracodawców.

Monika Gućwa, Joanna Łuszczki, Magdalena Słocińska
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży

Skąd się wzięła idea Gwarancji dla Młodzieży?

Sytuacja osób młodych na europejskich rynkach pracy nie jest łatwa. W 2013 roku bezrobocie w Unii Europejskiej (UE 28) wśród osób w wieku poniżej 25 lat wynosiło 23,4%. Kraje UE są pod tym względem mocno zróżnicowane – najniższy poziom bezrobocia wśród młodzieży odnotowuje się w Niemczech (7,9%), natomiast w Grecji i Hiszpanii wskaźnik ten wynosi ponad 50%. W Polsce poziom ten jest nieco wyższy niż średnia dla UE i wynosi 27,3%¹. Grupą wymagającą szczególnego wsparcia są osoby niepracujące, niekształcące się i nieuczące się, tzw. NEET's. Skala zjawiska jest zróżnicowana na obszarze Unii Europejskiej. Najwyższy udział grupy NEET wśród młodych w wieku 15-29 lat występuje w Bułgarii (24,6%), Włoszech (22,7%), Hiszpanii (22%) i Estonii (21%), natomiast najniższy w Holandii (5,5%), Luksemburgu (6,6%), Danii (7,6%) i Szwecji (7,8%). Wskaźnik dla Polski kształtuje się na poziomie 15,5% i jest zbliżony do średniej dla całej Unii Europejskiej.



Spotkanie inauguracyjne Partnerstwo na rzecz młodzieży w Małopolsce, Kraków, 13 listopada 2014 r.

Komisja Europejska, w odpowiedzi na coraz wyższy poziom bezrobocia wśród młodych Europejczyków, w grudniu 2012 roku opracowała Gwarancję dla Młodzieży – skierowany do państw członkowskich postulat zapewnienia wszystkim młodym ludziom w wieku do 25. roku życia – którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu dobrej jakości – oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

Jak wygląda sytuacja osób młodych w Małopolsce?

Małopolska należy do grupy najmłodszych demograficznie województw w skali kraju. 37% Małopolan ma mniej niż 30 lat. Trendy edukacyjne ostatnich lat jednoznacznie wskazują na wydłużającą się aktywność edukacyjną osób młodych. Duża popularność kształcenia na po-

¹ Rynek pracy w Małopolsce 2013. Edukacja dzieci i młodzieży, red. K. Marchewka-Chwaja, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.

zawartych we wniosku (ta informacja pojawia się później w rejestrze i jest ogólnie dostępna w systemie). Taka konstrukcja wniosku pozwala na rzetelną weryfikację informacji dotyczącej zgłaszanej kwalifikacji przed podjęciem decyzji przez Komisję. Poprawność wniosku sprawdzana jest przez inspektora (pracownika CNCP), który nie jest osobą z branży, ale ma kontakty z przedstawicielami branż i w razie konieczności może zasięgnąć informacji, czy interesy danej branży zostały odpowiednio zabezpieczone we wniosku.

2. Dyskusja w Komisji

Komisja wypowiada się przede wszystkim biorąc pod uwagę fakt, czy dana kwalifikacja odpowiada potrzebom rynku pracy. Rozpatrując wniosek, może zażądać obecności eksperta na posiedzeniu. W takim wypadku jest on powoływany przez przewodniczącego Komisji.

3. Decyzja Komisji

W przypadku, gdy Komisja ma wątpliwości co do przydatności kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, może podjąć decyzję o wpisaniu jej do rejestru na okres od 3 do 5 lat. Jest to czas dla instytucji zgłaszającej na dopracowanie wniosku.

4. Wpis do rejestru

Prawo mówi, że kwalifikacja nie może być wpisana do rejestru na dłużej niż 5 lat. Po tym czasie należy zwrócić się do Komisji z wnioskiem o ponowny wpis do rejestru (uaktualnienie, odnowienie kwalifikacji). Procedura jest taka sama, jak w przypadku pierwszego wpisu.

Instytucja zgłaszająca jest właścicielem kwalifikacji i tylko ona może przyznawać tę kwalifikację, dlatego we Francji istnieje np. 15 różnych dyplomów sekretarki medycznej. Jeżeli zgłoszenie następuje w partnerstwie kilku instytucji, są one współwłaścicielami danej kwalifikacji. Partnerstwo to może mieć różny charakter, np. jedna instytucja zajmuje się kształceniem, druga nadaje dyplom lub dwie instytucje mają prawo nadawać ten sam dyplom.

We Francji istnieją też tzw. tytuły zawodowe (licencjaty zawodowe), nadawane przez Ministerstwo Pracy. Celem polityki francuskiej jest stabilne zatrudnienie w dłuższym czasie, a także mobilność zawodowa pracowników. Dlatego tytuły zawodowe inicjowane są przez branże lub duże przedsiębiorstwa. Ważne przy tym jest, aby proponowane kwalifikacje utrzymały się na rynku w dłuższej perspektywie czasowej, a nie były użyteczne tylko przez 2-3 lata.

Tytuł zawodowy (TIT) tworzony jest przez specjalistów i wprowadzany do rejestru RNCP na mocy prawa, ale wymagania dotyczące wpisu są takie same, jak w przypadku kwalifikacji wpisywanych na wniosek, czyli należy wypełnić wniosek składający się z 13 fiszek, a także odnawiać wpis co 5 lat (odnowienie wpisu uzależnione jest od skali zatrudnienia osób z danym tytułem, dlatego kluczowe znaczenie ma tu badanie losów absolwentów).

Tytuły zawodowe są przeznaczone dla osób dorosłych, które mają niskie kwalifikacje zawodowe lub nie mają ich wcale, a także dla tych, których kwalifikacje są nieadekwatne do rynku pracy lub które wymagają przekwalifikowania.

W tytułach zawodowych ważne są kompetencje zawodowe. Kwalifikacje dzieli się na mniejsze części, aby umożliwić zdobycie ich stopniowo, np. murarz – buduje mur prosty, murarz-zbrojarz – buduje mur ze zbrojeniem (stopień CCP = wspólny zespół kompetencji, zestaw efektów uczenia się). Filozofia dzielenia kwalifikacji jest taka, że nie zawsze dana osoba jest w stanie od razu zdobyć pełną kwalifikację (np. murarz-zbrojarz). Jeżeli w trakcie potwierdzania zdobędzie tylko część kwalifikacji, może już iść do pracy (np. w charakterze murarza). Potem ma szansę starać się o zdobycie drugiej części kwalifikacji (czyli zbrojarza) i w efekcie uzyskanie pełnej kwalifikacji. Co ważne, poziom CCP uzyskiwany jest tylko przy pełnej kwalifikacji (przypomnijmy, że poziomy kwalifikacji we Francji związane są z siatką wynagrodzeń pracowników, co jest czynnikiem motywującym do ponoszenia swoich kwalifikacji).

Jak ubiegać się o bony szkoleniowe?

Zakup bonów przez przedsiębiorcę wymaga od niego wniesienia wkładu własnego (zaliczki) w wysokości połowy wartości zamówionych bonów. Poziom dofinansowania zależy natomiast od ceny wybranego szkolenia. Ostateczne rozliczenie następuje po zakończeniu szkolenia.

Przedsiębiorca może otrzymać bony nawet w ciągu 14 dni od daty złożenia zamówienia!

Ścieżka ubiegania się o bon wygląda następująco:

1. Przedsiębiorca przesyła do Operatora finansowego formularz zamówienia na bony wraz z niezbędnymi informacjami dotyczącymi przedsiębiorstwa. W zamówieniu przedsiębiorca wskazuje ilość zamawianych bonów.
2. Operator finansowy weryfikuje zgłoszenie przedsiębiorcy w ciągu 3 dni roboczych od dnia przesłania zamówienia. Operator weryfikuje w szczególności:
 - czy siedziba przedsiębiorstwa lub oddziału przedsiębiorstwa mieści się w Małopolsce,
 - czy istnieje możliwość udzielenia przedsiębiorstwu pomocy *de minimis* (lub pomocy publicznej na szkolenia),
 - czy przedsiębiorstwo może zostać zakwalifikowane do przedsiębiorstw mikro, małych lub średnich,
 - czy łączna ilość bonów edukacyjnych wydanych przedsiębiorstwu nie przekracza limitu dla przedsiębiorstwa danej wielkości.
3. Jeżeli przedsiębiorca spełnia warunki przystąpienia do systemu, Operator finansowy rejestruje go w systemie bonów szkoleniowych i wysyła do przedsiębiorcy oraz do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie potwierdzenie przyjęcia zamówienia wraz z numerem subkonta bankowego, na które należy wpłacić zaliczkę.
4. Na podstawie informacji od Operatora finansowego Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zawiera z przedsiębiorcą umowę i przesyła jej skan do Operatora.
5. Przedsiębiorca, w ciągu maksymalnie 10 dni roboczych od dnia zawarcia umowy, dokonuje wpłaty na wydzielone subkonto u Operatora finansowego, w temacie przelewu wpisuje liczbę bonów. Wpłacona kwota powinna być wielokrotnością połowy wartości bonu – tj. 45 zł.
6. Po otrzymaniu prawidłowego przelewu oraz posiadając skan umowy Operator finansowy drukuje bony i dostarcza je do przedsiębiorcy w ciągu 5 dni roboczych.
7. Po wybraniu odpowiedniej dla siebie oferty szkoleniowej przedsiębiorca lub jego pracownik zgłasza się do instytucji szkoleniowej posiadającej znak jakości MSUES (baza instytucji ze znakiem jakości znajduje się na stronie www.bonyszkoleniowe.pl), bierze udział w szkoleniu, a następnie przekazuje instytucji szkoleniowej liczbę bonów adekwatną do liczby godzin szkolenia.

Więcej informacji na ten temat na stronie www.bonyszkoleniowe.pl.

Inspiracje dla Małopolski

Realizując zadania służące rozwojowi uczenia się przez całe życie Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego od początku swego istnienia korzysta z doświadczeń instytucji krajowych i zagranicznych. Ma to kluczowe znaczenie w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań z dziedziny edukacji, tj. podmiotowe finansowanie kształcenia czy pilotaż wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji. Czerpanie wiedzy z krajów i regionów, gdzie tego typu instrumenty już funkcjonują, pozwala lepiej przygotować się do tworzenia rozwiązań małopolskich.

Holandia

We wrześniu pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego wzięli udział w stażu, którego celem było zdobycie wiedzy z zakresu świadczenia usług rozwojowych, realizowanych przez PLATO – Centrum Badań i Rozwoju w Dziedzinie Edukacji i Szkoleń przy Uniwersytecie w Leiden w Holandii <http://socialsciences.leiden.edu/plato/>. Staż obejmował serię spotkań z przedstawicielami PLATO, podczas których zbierano informacje dotyczące działalności instytucji oraz realizowanych przez nią projektów.



Wizyta przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego na Uniwersytecie w Leiden, Holandia, 16–21 września 2014 r. Zdjęcie dzięki uprzejmości Piotra Gębalskiego z Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego.

W efekcie poznano instytucję, która od 1983 roku podejmuje różne inicjatywy w dziedzinie edukacji, uczenia się przez całe życie oraz walidacji efektów uczenia się.

Niezmiernie ciekawe było poznanie sposobu funkcjonowania instytucji szkoleniowej – metody pozyskiwania klientów, konstruowania oferty i sposobu poszukiwania innowacji w szkoleniach.

PLATO chętnie nawiązuje współpracę międzynarodową, prowadzi bądź włącza się w realizację projektów. Aktualnie zajmuje się m.in.:

- Ginco Tools&Training <http://www.ginconet.eu>
- PROVide <http://provide-eu.org>
- Vintage <http://www.vintage.euproject.org>

Na uwagę zasługuje stosowane w projekcie Vintage elektroniczne narzędzie do samooceny kompetencji kluczowych, dostępne on-line. Po bezpłatnej rejestracji na portalu projektu można skorzystać z prostego w obsłudze narzędzia pozwalającego na ocenę kompetencji w obszarze uczenia się przez całe życie i przygotowanie indywidualnego profilu kompetencyjnego.

Efekty tych projektów mogą zostać wykorzystane w pracach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce, w ramach planowanego projektu *Kierunek Kariera* oraz w pilotażowym projekcie *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*.

Współpraca z partnerem zagranicznym może stanowić również platformę do prezentowania i upowszechniania efektów projektów realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Może też być cennym punktem odniesienia dla Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji w obszarze narzędzi badawczych i utrzymywania powiązań między praktyką a edukacją.

Francja

W październiku przedstawiciele Instytutu Badań Edukacyjnych oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie odwiedzili Commission Nationale de la Certification Professionnelle (Krajową Komisję ds. Kwalifikacji Zawodowych) w Paryżu. Celem wizyty było zapoznanie się z rozwiązaniami francuskiego systemu potwierdzania kwalifikacji, głównie procedurami związanymi z prowadzeniem rejestru kwalifikacji.



Wizyta przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego na Uniwersytecie w Leiden, Holandia, 16–21 września 2014 r. Zdjęcie dzięki uprzejmości Piotra Gębalskiego z Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) powstała w 2002 roku na mocy ustawy dotyczącej kształcenia zawodowego we Francji. Ustawa ta dała możliwość zdobycia dyplomu na podstawie doświadczenia zawodowego. Komisja zajmuje się prowadzeniem i aktualizowaniem krajowego rejestru certyfikacji zawodowych (RNCP)¹. W rejestrze znajdują się wszystkie kwalifikacje z sektorów: publicznego, prywatnego i z obszaru kształcenia ustawicznego.

We Francji istnieje bardzo silny związek systemu kwalifikacji z potrzebami rynku pracy. Posiadanie kwalifikacji (certyfikatu) wiąże się też ściśle z siatką wynagrodzeń pracowników, co jest zapisane w umowach zbiorowych. Ponadto zasadą jest, że wszyscy uczestnicy rynku pracy, tj. władze publiczne, partnerzy społeczni (przedsiębiorcy i związki zawodowe), muszą współpracować, aby kwalifikacja została wpisana do rejestru RNCP.

Wpis kwalifikacji do rejestru może być dwójaki:

1. z urzędu, dokonywany przez uprawnione ministerstwo, tzn. takie które stworzyło platformę dialogu z partnerami społecznymi;
2. na wniosek dowolnej instytucji lub ministerstwa bez prawa do wpisu z urzędu.

2/3 wszystkich kwalifikacji znajdujących się w rejestrze zostało wpisanych z urzędu, 1/3 to kwalifikacje na wniosek.

Etapy wpisu kwalifikacji do rejestru (na wniosek):

1. Złożenie do CNCP wniosku przez instytucję zgłaszającą kwalifikację
Wzór wniosku, dostępny na stronie internetowej CNCP, zawiera 13 fiszek, które musi uzupełnić instytucja zgłaszająca kwalifikację. Najważniejsze z nich dotyczą: instytucji zgłaszającej, wykazu i opisu kompetencji składających się na daną kwalifikację (kompetencje te są pogrupowane w bloki, tzw. zestawy efektów uczenia się) oraz informacji o wchodzeniu na rynek pracy osób z daną kwalifikacją. Ostatnia, 13. fiszka jest syntezą wszystkich informacji

¹ W nomenklaturze francuskiej słowo „certyfikacja” oznacza kwalifikację, a więc dyplom, świadectwo czy inny dokument potwierdzający posiadanie przez daną osobę określonych kompetencji.