

2015



Małopolski pilotaż elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji





Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

w ramach projektu „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”

Zespół redakcyjny:

Anna Araminowicz, Ewa Bodzińska – Guzik, Monika Gucwa, Halina Juszczak, Joanna Łuszczki, Magdalena Słocińska, Małgorzata Świętoń, Agnieszka Wadowska

Autorzy zdjęć:

Archiwa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Instytutu Badań Edukacyjnych, Partnerów Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN 978-83-63961-54-1

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Skład i opracowanie graficzne:

Daria Folcik

Druk:

FORMAT Plus Rafał Kozuchowski

Nakład 250 egz.

Spis treści

Po pierwsze człowiek	9
Potwierdzanie efektów uczenia się	11
Słów kilka o bilansie kompetencji	19
Jak zachęcamy Małopolan do uczenia się przez całe życie – Małopolski Dzień Uczenia się	24
Dobre praktyki – Holandia	26
Kwalifikacje w służbie pracodawców i osób uczących się	29
Jak opisywać kwalifikacje?	31
Jak zachęcamy Małopolan do uczenia się przez całe życie – Program Edukacyjna Gmina Małopolski	45
Dobre praktyki – Portugalia	48
System od kuchni	51
Pilotaż wpisywania kwalifikacji do rejestru	53
Pilotaż zapewniania jakości kwalifikacji	64
Jak zachęcamy Małopolan do uczenia się przez całe życie – Pociąg do kariery	69
Dobre praktyki – Szwajcaria	71
Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego ambasadorem wypracowywanych rozwiązań	73



Szanowni Państwo,

Uczenie się dorosłych będzie w najbliższych latach mocno wspierane w polityce regionalnej, również w województwie małopolskim. W perspektywie finansowej na lata 2014 – 2020 zarezerwowano duże pieniądze na pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu pracy oraz na programy edukacyjne. Jest to szczególnie ważne w kontekście zjawisk, które obecnie obserwujemy. Aż 12% absolwentów techników i 5% absolwentów liceów nie podchodzi do matury.

Tylko nieco ponad 4% osób pomiędzy 25. a 64. rokiem życia uczy się, co nie może satysfakcjonować, patrząc na średnią europejską, która kształtuje się na poziomie 10%.

Kompetencje pracowników nie zawsze są też dostosowane do potrzeb rynku. Optymizmem napawa oczywiście fakt, że Małopolanie tuż obok mieszkańców Podlasia są w krajowej czołówce, jeżeli chodzi o aktywność edukacyjną, dotyczy to jednak przede wszystkim osób pracujących. Cały czas wyzwaniem pozostaje zmotywowanie do podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Jako odpowiedzialny z ramienia Zarządu Województwa Małopolskiego za wdrażanie programów regionalnych w latach 2007 – 2013 wiem, że Polskę materialną buduje się o wiele sprawniej niż kapitał ludzki. Inwestycje w człowieka nie są tak spektakularne jak inwestycje w infrastrukturę, a ich efekty nie pojawiają się tak szybko, jak byśmy tego oczekiwali. To one jednak są kołem napędowym rozwoju i decydują o przewadze konkurencyjnej regionu.

Wspieranie uczenia się osób dorosłych jest niezwykle ważne dla rynku pracy, gdzie kluczem do sukcesu jest aktywność zawodowa i edukacyjna mieszkańców oraz kompetencje adekwatne do potrzeb pracodawców. Kształcenie formalne i pozaformalne, a także uczenie się nieformalne musi uwzględniać zmieniające się wraz z rozwojem technologicznym

i gospodarczym potrzeby rynku, powinno też umieć dostosowywać do nich kompetencje z pewnym wyprzedzeniem.

Duże znaczenie ma wprowadzanie innowacji służących rozwojowi mieszkańców. Małopolska jest tu liderem, wystarczy chociażby wspomnieć pilotaż podmiotowego finansowania kształcenia czy testowanie rozwiązań służących funkcjonowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji. Celem wdrażania tego typu innowacji jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie, pobudzenie ich aktywności edukacyjnej. Ambicją Polski powinno być osiągnięcie wskaźników obserwowanych dziś w krajach skandynawskich, gdzie udział osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie kształtuje się na poziomie 30%.

Takich wyników nie osiąga się jednak z dnia na dzień, za sprawą jednej czy kilku decyzji administracyjnych. Małopolski samorząd, mając tego świadomość, stawia na dialog społeczny, na współpracę subregionalną, która uwzględnia lokalną specyfikę i uwarunkowania. Tworzone są fora subregionalne, w skład których wchodzi wszyscy partnerzy społeczno-gospodarczy. Obok administracji publicznej są to samorządy gospodarcze, instytuty naukowo-badawcze, organizacje pozarządowe. Platformą współpracy różnych środowisk na szczeblu regionalnym jest z kolei Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Samorząd województwa małopolskiego zdaje sobie sprawę, że bez współdziałania z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń nie byłby w stanie skutecznie realizować programów na rzecz rozwoju gospodarczego regionu i aktywizacji zawodowej Małopolan. Dlatego w imieniu Zarządu Województwa Małopolskiego chcę podziękować wszystkim partnerom społecznym za to, że tak aktywnie włączają się w wypracowywanie rozwiązań służących budowaniu kapitału ludzkiego w Małopolsce.

dr hab. Stanisław Sorys

Wicemarszałek
Województwa Małopolskiego



Szanowni Państwo,

Nowoczesna edukacja musi nadążać za potrzebami rynku pracy i stwarzać człowiekowi różne możliwości uzyskiwania kwalifikacji, czyli formalnego potwierdzenia posiadania określonych kompetencji. Do tej pory cały ciężar związany z nadawaniem kwalifikacji spoczywał na edukacji formalnej, która stanowi fundament systemu kształcenia. Obecnie w fazę wdrożeniową wchodzi prace nad zintegrowanym systemem kwalifikacji, co oznacza, że potwierdzanie kompetencji będzie możliwe również poprzez proces walidacji, czyli uznania doświadczenia zawodowego. Osoby dorosłe, które uczą się w pracy, będą mogły w odpowiedni sposób udowodnić, że ich wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne są wystarczające, aby uzyskać potwierdzenie ich posiadania i otrzymać dokument – kwalifikację. Ta nowa możliwość będzie stanowiła uzupełnienie dla oferty edukacji formalnej i stworzy z nią jeden spójny system.

Nowe podejście niesie za sobą spore zmiany świadomościowe odnośnie tego, czym jest rozwój i uczenie się przez całe życie. Instytucje publiczne nie mogą pozostawać wobec nich obojętne, dlatego Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie testuje rozwiązania mające pomóc mieszkańcom w podnoszeniu kwalifikacji lub przekwalifikowaniu się (dzięki czemu będą mogli szybciej dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku), a przedsiębiorcom ułatwiający rekrutację pracowników.

W projekcie *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*, realizowanym przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie testowane są rozwiązania służące funkcjonowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji. Dotyczą one:

- modelu funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;
- procesu walidacji, czyli potwierdzania kompetencji zdobytych w szkole i na uczelni, na kursach i szkoleniach oraz poprzez doświadczenie zawodowe;
- zapewnienia jakości w instytucjach potwierdzających kompetencje i nadających kwalifikacje;
- upowszechniania wiedzy na temat zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz promocji idei uczenia się przez całe życie.

Niniejsza publikacja stanowi dokumentację działań prowadzonych w projekcie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Opisano w niej etapy testowania w Małopolsce poszczególnych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji dla zobrazowania logiki procesów składających się na jego sprawne funkcjonowanie. Publikacja została uzupełniona prezentacją doświadczeń osób oraz instytucji biorących udział w pilotażu, a także obserwacjami zebranymi podczas wizyt studyjnych w krajach, gdzie funkcjonują już rozwiązania, które są obecnie testowane w Małopolsce.

Publikacja nie zawiera ostatecznych wniosków z pilotażu, który zakończy się w październiku 2015 roku. Wszystkie zaprezentowane w niej



W Polsce kwalifikacje są nadawane w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, a także poza nimi – w ramach różnych struktur, instytucji i organizacji. Funkcjonują na podstawie rozmaitych ustaw lub innych regulacji ustanowionych przez korporacje zawodowe, organizacje, instytucje szkoleniowe, przez co trudno jest je zestawiać według jednolitych kryteriów. Dlatego w celu uporządkowania i porównania posiadanych umiejętności powstała Polska Rama Kwalifikacji (PRK). Jej wdrożenie zamknie cykl reform przeprowadzonych w polskiej oświacie oraz szkolnictwie wyższym, których celem było położenie nacisku na efekty uczenia się. Rama ułatwi jednocześnie zdobywanie nowych kwalifikacji poza szkołą czy

uczelnia, np. na kursach, w pracy czy w internecie. Mniej ważna stanie się długość nauki w szkole i na uczelni, czy samo miejsce edukacji.

Za parę lat osoba poszukująca pracy pojawi się na rozmowie rekrutacyjnej, ze sobą będzie miała teczkę, a w niej różnego rodzaju świadectwa, dyplomy dokumentujące jej wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, czyli określone kwalifikacje związane z tym, czego się nauczyła i co zostało potwierdzone. Na każdym ze świadectw czy certyfikatów będzie cyferka (od 1 do 8) wskazująca, jaki poziom kwalifikacji obejmujących wiedzę, umiejętności i kompetencje dana osoba posiada.

Zmienia się więc zasady rekrutacji. Pracodawca, widząc dyplom, będzie wiedział, że ktoś wiarygodnie zbadal wiedzę i umiejętności tego kandydata. W łatwy sposób więc zweryfikuje, czy dana osoba to dobry nabytek dla jego firmy. Z drugiej strony, firma szukająca pracownika będzie mogła jasno informować, jakich kwalifikacji, czyli dyplomów potrzebuje.

Dzięki temu, że Polska Rama Kwalifikacji zostanie odniesiona do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, do której zostaną odniesione również ramy kwalifikacji innych krajów UE, uzyskamy porównywalność kwalifikacji. Europejska Rama Kwalifikacji będzie więc takim uniwersalnym tłumaczem wartości uzyskanych dyplomów.

Dr Agnieszka Chłoń – Domińczak

Instytut Badań Edukacyjnych

opinie zostaną uwzględnione w rekomendacjach dotyczących funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji w przyszłości.

Mamy nadzieję, że lektura publikacji pozwoli Czytelnikom, czemu służą wypracowywane rozwiązania oraz jakie korzyści przyniosą one w przyszłości osobom uczącym się oraz pracodawcom poszukującym wykwalifikowanych pracowników.

Zachęcamy również do zapoznania z pozostałymi publikacjami z serii „Projekty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie”.

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



PO PIERWSZE **CZŁOWIEK**



Potwierdzanie efektów uczenia się

W e współczesnym świecie, w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, w dobie rozwoju nowych technologii uczenie się przez całe życie jest nie tylko utartym sloganem, ale nieodzownym wymogiem naszych czasów. W tej sytuacji coraz większego znaczenia nabiera edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne. Nie wystarczy, że wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne zdobywamy poprzez naukę w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. Potem musimy je uaktualniać i rozszerzać uczestnicząc w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. System edukacji formalnej nie jest bowiem w stanie przygotować nas do zmieniającej się rzeczywistości w dłuższej perspektywie. Często nie jest to możliwe również w ramach kursów i szkoleń. Niebagatelne znaczenie ma więc uczenie się w miejscu pracy, u pracodawcy, który chcąc być konkurencyjnym, wprowadza nowe technologie, rozwiązania czy urządzenia. Dzięki temu uczymy się sami w środowisku pracy, bez programów, bez nadzoru zewnętrznego nauczyciela, po prostu – aby sprostać oczekiwaniom pracodawcy. Uczymy się w warunkach rzeczywistych.

Czy tego chcemy, czy nie, uczymy się przez całe życie. Proces uczenia się zostaje zainicjowany czy też wymuszony przez konkretne doświadczenia. Dochodzimy różnymi ścieżkami do efektów uczenia się, które powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w stosownych dokumentach. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne wymagają potwierdzenia, a jego uwieńczeniem jest uzyskanie kwalifikacji, czy – mówiąc prościej – dyplomu lub certyfikatu.

Jednym z podstawowych założeń zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce ma być zapewnienie każdej zainteresowanej osobie możliwości walidacji, czyli potwierdzenia efektów uczenia się, niezależnie od sposo-

bu ich osiągnięcia. Bardzo ważnym elementem systemu jest określenie kwalifikacji poprzez zebranie dla niej efektów uczenia. Z tej perspektywy istotne staje się to, co faktycznie wiemy i umiemy, a nie sam proces kształcenia. Konieczne zatem jest stworzenie założeń procesu walidacji efektów uczenia się nabytych pozaformalnie i nieformalnie, z zapewnieniem wysokiej jakości kwalifikacji uzyskiwanych w wyniku tego procesu.

Poszerzanie i potwierdzanie nabytej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych ma znaczenie dla rozwoju osobistego, rynku pracy i edukacji, zarówno z perspektywy lokalnej, krajowej, jak i europejskiej. Znajduje to odzwierciedlenie w rozwiązaniach proponowanych przez Komisję Europejską i wprowadzanych przez władze państwowe i regionalne poszczególnych członków UE. Jednym z narzędzi wspierających podnoszenie kwalifikacji jest chociażby Europejska i Polska Rama Kwalifikacji. Dzięki wprowadzeniu Polskiej Ramy Kwalifikacji i możliwości potwierdzania kompetencji system kwalifikacji w Polsce ma być bardziej przejrzysty, a kwalifikacje nadawane w kraju – porównywalne z kwalifikacjami uzyskanymi w innych krajach. Wprowadzenie systemu ma też ułatwić rozwój zawodowy osób, a pracodawcom w różnych krajach – poszukiwanie wykwalifikowanych pracowników i procesy rekrutacyjne.

Bardzo ważnym elementem prac nad zintegrowanym systemem kwalifikacji jest zapewnienie wiarygodności kwalifikacjom nadawanym w Polsce. System kwalifikacji musi budzić zaufanie wśród wszystkich jego użytkowników, gwarantowane przez jakość kwalifikacji, na którą bezpośredni wpływ ma jakość procesu walidowania, czyli potwierdzania efektów uczenia się.

Kwestia potwierdzania efektów uczenia się jest ważnym tematem, który już od dłuższego czasu funkcjonuje w rekomendacjach na szczeblu



*O*d 10 lat zajmuję się obsługą obrabiarek CNC, ale nie mam żadnego dyplomu, który potwierdzałby moje umiejętności. Tego, co robię, uczyłem się wyłącznie w miejscu pracy. O pilotażu w Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie dowiedziałem się od kolegi i postanowiłem wziąć w nim udział, żeby zweryfikować swoje doświadczenie zawodowe. Chciałem sprawdzić, czy to, co umiem, jest zgodne z wymaganiami dotyczącymi operatorów obrabiarek CNC. Okazało się, że tak!

Cały proces związany z potwierdzaniem moich kompetencji okazał się zrozumiały i przejrzysty. Na wszystkie pytania odpowiadano mi na bieżąco, wyjaśniano to, co było niejasne, kontakt z pracownikami Centrum był jak najbardziej ok. Żałuję tylko, że podczas egzaminu nie miałem więcej czasu na zapoznanie się ze sprzętem, bo jak wiadomo każdy typ maszyny jest nieco inny i pracując na co dzień na jednym z nich, potrzeba chwili, żeby zobaczyć, co jak działa w innym.

Po przejściu wszystkich etapów potwierdzania kompetencji operatora obrabiarek CNC muszę stwierdzić, że tylko osoba długo pracująca na tego typu sprzęcie jest w stanie przejść z powodzeniem cały proces. To, czego człowiek nauczy się w teorii, nie wystarczy, żeby spełnić wymagania stawiane przy potwierdzaniu kompetencji. Niezbędne jest doświadczenie w pracy na maszynie.

Jestem przekonany, że potwierdzanie kompetencji na podstawie doświadczenia zawodowego to narzędzie przydatne, zwłaszcza pracodawcy. Kiedy przyjdzie do niego kandydat z określonym dyplomem, od razu zorientuje się, co taki człowiek umie i czy spełnia jego oczekiwania. Taki system już dawno powinien funkcjonować, ułatwiałby szukanie doświadczonych pracowników. Pracodawcy muszą się o nim dowiedzieć, a wtedy będą z niego chętnie korzystać.

Paweł Lubiński

W pilotażu procesu walidacji i certyfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC potwierdził wszystkie efekty uczenia się.

Europejskim i krajowym. Dążenie do stworzenia systemu potwierdzania efektów uczenia się, czy – mówiąc inaczej – potwierdzania kompetencji, niezależnie od sposobu ich zdobycia i uwzględniającego Europejską Ramę Kwalifikacji oraz Polską Ramę Kwalifikacji, jest wyzwaniem, z którym różne instytucje próbują się mierzyć od pewnego czasu, jest też nieuchronną przyszłością. Zgodnie z zaleceniem Rady Europy z 20 grudnia 2012 roku system potwierdzania kompetencji ma w Polsce zostać tak przygotowany, by mógł w sposób sprawny funkcjonować najpóźniej do 2018 roku¹.

¹ Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01).

Czym zatem jest walidacja, czyli potwierdzanie kompetencji? Jest to wieloetapowy proces sprawdzania, czy niezależnie od sposobu uczenia się – kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Walidacja prowadzi do certyfikacji². Certyfikacja to z kolei proces, w wyniku którego uczący się otrzymuje od upoważnionej instytucji formalny dokument stwierdzający, że osiągnął określoną kwalifikację³.

² Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014 r.

³ Słownik podstawowych terminów dotyczących krajowego systemu kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014 r.

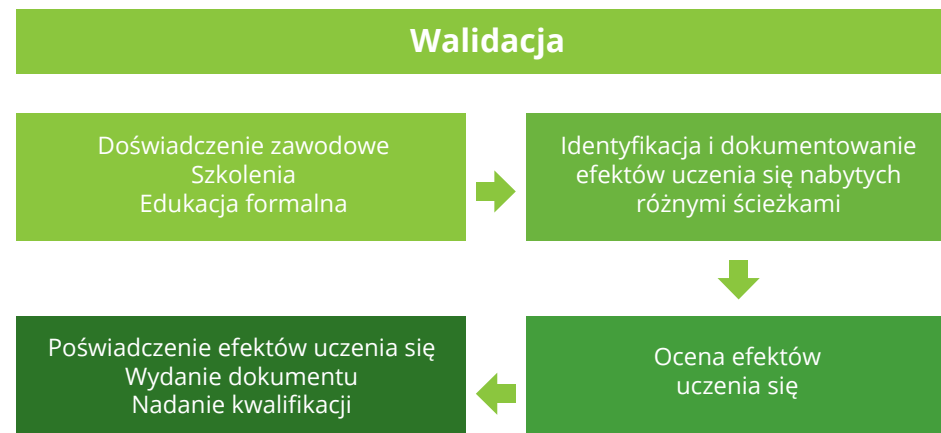
Mamy zatem do czynienia z wyraźnym wskazaniem na dokumencie wydawanym przez niezależną, uprawnioną do tego instytucję, co dana osoba „UMIE” lub „CZEGO NIE UMIE”, a więc czy opanowała i posiada efekty uczenia się określone dla danej kwalifikacji.

Potwierdzanie kompetencji uzyskanych drogą nieformalną i pozaformalną to możliwość potwierdzania efektów uczenia się w momencie, gdy nie zdobyło się ich w procesie kształcenia formalnego, a więc w szkole lub na uczelni.

System potwierdzania kompetencji zgodnie z Zaleceniem Rady Europy powinien zawierać następujące elementy:

1. Etap identyfikacji efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
2. Etap dokumentowania efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
3. Etap oceny efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
4. Etap poświadczania wyników oceny efektów uczenia się uzyskanych przez osobę indywidualną w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego – w formie kwalifikacji, punktów lub osiągnięć prowadzących do uzyskania kwalifikacji bądź w innej stosownej formie⁴.

⁴ Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01).



Etapy procesu walidacji efektów uczenia się

Celem realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w partnerstwie z Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie projektu pn. *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*, jest przygotowanie do wdrożenia w Polsce Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oraz procesu walidacji efektów uczenia się. W ramach prac projektowych było konieczne przede wszystkim przygotowanie wytycznych dla procesu walidacji efektów uczenia się z uwzględnieniem przenoszenia i akumulowania osiągnięć oraz przygotowanie i przetestowanie wybranych do pilotażu ścieżek walidacji, czyli potwierdzania kompetencji.

Aby zrealizować te założenia:

- wypracowano wytyczne dotyczące procesu identyfikacji i dokumento-

wania efektów uczenia się zdobywanych w różny sposób;

- stworzono metodę i narzędzia do identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się;
- opracowano wstępne wytyczne do procesu oceny i certyfikacji;
- testowane są wypracowane założenia – zostały uruchomione procesy walidacji w różnych instytucjach, trwa rekrutacja osób chętnych do poddania się w pilotażu procesowi walidacji (łącznie 36 osób ma rozpocząć proces walidacji, a 4 otrzymać na zakończenie testowy dokument potwierdzający uzyskanie kwalifikacji).

Na zakończenie pilotażu przewidziano przygotowanie rekomendacji z pilotażu i finalnych wytycznych dla procesu potwierdzania kompetencji. Warto podkreślić, że do tej pory dla niektórych kwalifikacji system już przetestowano i część osób przeszła cały proces walidacji, otrzymując na zakończenie testowy dokument potwierdzający opanowanie wszystkich efektów uczenia się dla danej kwalifikacji.



Test procesu walidacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC, prowadzony przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie.



Skończyłem technikum mechaniczne i obecnie jestem studentem drugiego stopnia Politechniki Krakowskiej. Obróbką CNC zacząłem się interesować w technikum, tam również poznałem jej podstawy. Niestety, zarówno w szkole średniej, jak i na uczelni, najczęściej spotykam się z czystą teorią, bez pracy na maszynie. Szukam wszelkich okazji, aby być obecnym przy procesach produkcyjnych, jednak pracodawcy niechętnie dopuszczają niedoświadczone osoby do obsługi maszyn. Często przeglądam ogłoszenia w internecie związane z obróbką CNC i przypadkiem w serwisie gumtree.pl natknąłem się na ofertę Centrum

Kształcenia Praktycznego w Krakowie, dotyczącą możliwości potwierdzenia kompetencji operatora obrabiarek CNC. Jako że tematyka pilotażu była bezpośrednio związana z moimi zainteresowaniami, postanowiłem wziąć udział.

Nie miałem dużego doświadczenia przy obsłudze maszyn, trudno mi więc oceniać cały proces, w którym uczestniczyłem. Owszem, jego fragment dotyczył dziedziny, na której się znam, jednak większość była związana z manualną obsługą obrabiarki, w czym mam

zbyt małe doświadczenie, żebym mógł zweryfikować cały proces. Jednakże fragment, który dotyczył moich umiejętności, został przeprowadzony rzetelnie z jasno określonymi wymaganiami. Pracownicy Centrum Kształcenia Praktycznego byli bardzo skorzy do pomocy i chętnie odpowiadali na wszelkie pytania. Kontakt z osobą odpowiedzialną za rekrutację również był bezproblemowy i szybko udało nam się załatwić wszelkie formalności.

Myślę, że potwierdzanie kompetencji na podstawie doświadczenia zawodowego to jedyny miarodajny sposób na określenie czyichś umiejętności. Uważam, że bardzo dobrym pomysłem jest zbudowanie bazy danych zawierających pracowników o ściśle określonych kompetencjach. Pozwala to pracodawcy orientować się, czego może oczekiwać od swojego pracownika. Ustalenie znormalizowanego systemu określającego umiejętności kandydatów do pracy w znacznym stopniu ułatwiłoby pozyskiwanie nowych pracowników i pozwoliłoby uniknąć rozczarowań pracodawcy odnośnie ich kompetencji.

Marek Pieczara

Uczestniczył w pilotażu procesu walidacji i certyfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC.

Prześledźmy teraz cały proces walidacji, uwzględniając etap przygotowawczy, podczas którego instytucja realizująca pilotaż procesu musi dostosować swoje procedury i dokumenty do założeń i wytycznych związanych z zapewnieniem jakości prowadzonego procesu.

ETAP 1. Przygotowawczy

W ramach tego etapu instytucja realizująca pilotaż walidacji ma za zadanie zaprojektować przebieg całego procesu zgodnie z otrzymanymi wytycznymi. Musi też opracować kryteria weryfikacji oraz metody i narzędzia oceny efektów uczenia się. Ponieważ założeniem pilotażu jest sprawdzenie dochodzenia do kwalifikacji w ramach trzech ścieżek (edu-

kacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej), konieczne jest również na tym etapie opracowanie kryteriów wyboru osób do pilotażu.

ETAP 2. Rekrutacja oraz identyfikacja i dokumentowanie efektów uczenia się

W ramach tego etapu zostają zrekrutowani uczestnicy – mieszkańcy Małopolski chętni, by w pilotażowym procesie potwierdzania efektów uczenia się sprawdzić posiadane kompetencje. Uczestnicy pilotażu zostają poddani identyfikacji efektów uczenia się uzyskanych różnymi ścieżkami. W trakcie pracy z doradcą zawodowym i doradcą branżowym, zwanym również doradcą walidacyjnym, starają się udokumentować kom-

petencje zdobyte w toku edukacji formalnej i pozaformalnej lub różnych doświadczeń wynikających z pracy czy samokształcenia.

ETAP 3. Ocena efektów uczenia się

Etap ten jest sprawdzeniem, na ile przedstawione dokumenty i zgromadzone w procesie identyfikowania i dokumentowania dowody potwierdzają określone dla kwalifikacji efekty uczenia się. W procesie oceny następuje również sprawdzenie tych efektów, na których posiadanie uczestnik nie przedstawił dowodów. Na zakończenie tego etapu uczestnik otrzymuje informację zwrotną o tym, jakie efekty uczenia się, wchodzące w skład danej kwalifikacji, udało mu się potwierdzić.

ETAP 4. Poświadczenie

W tym etapie osoba poddająca się procesowi walidacji otrzymuje certyfikat potwierdzający uznanie efektów uczenia się dla danej kwalifikacji (w pilotażu jest to certyfikat testowy) lub zaświadczenie o potwierdzeniu niektórych efektów uczenia się (w pilotażu jest to testowe zaświadczenie). Ten etap jest niezwykle ważny dla uczestnika nie tylko dlatego, że może on otrzymać stosowny dokument potwierdzający posiadanie określonych kompetencji, ale dostaje też informację, ile jeszcze efektów uczenia się powinien zdobyć i jaką obrać ścieżkę rozwoju, by zapłacić lukę kompetencyjną.

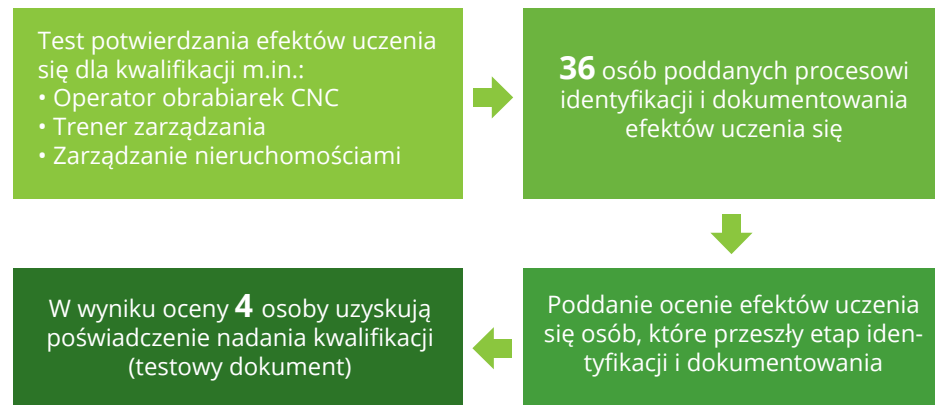


Wzór testowego certyfikatu potwierdzającego uznanie efektów uczenia się w pilotażu procesu walidacji dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC, wydawanego przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie.

ETAP 5. Analiza przeprowadzonego procesu walidacji i certyfikacji

W tym etapie bardzo istotne jest przeprowadzenie ewaluacji wewnętrznej i przygotowanie raportu, w którym znajdzie się odniesienie do pilotażu wszystkich etapów procesu oraz procedur, dokumentów, biorącej udział w pilotażu kadry oraz wytycznych dotyczących zapewnienia jakości. Warto podkreślić, że kluczowe jest to, aby proces był przejrzysty, jasny i jak najprostszy dla uczestnika.

Walidacja - pilotaż



Przebieg procesu potwierdzania efektów uczenia się w pilotażu



O pilotażu potwierdzania kompetencji operatora obrabiarek skrawających dowiedziałem się w Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie, gdzie wcześniej uczestniczyłem w kursie kwalifikacyjnym z tego zakresu. Zgłosiłem się, bo chciałem sprawdzić, co umiem. Wszystkie etapy procesu, w którym brałem udział, były jasne. Uważam jednak, że tylko dla osób mających doświadczenie w pracy na tych urządzeniach, mógł być zrozumiały i prosty do przejścia. Przy założeniu, że proces dotyczy weryfikacji umiejętności operatorów wyłącznie maszyn sterowanych numerycznie, moim zdaniem, nie wymaga zmian. Warto podkreślić, że podczas realizacji pilotażu otrzymałem odpowiednie wsparcie. Personel Centrum Kształcenia Praktycznego wykazał się indywidualnym podejściem do uczestników pilotażu w zakresie organizacji spotkań, gromadzenia dokumentacji i ustalania terminów egzaminów.

Moim zdaniem potwierdzanie kompetencji zawodowych jest potrzebne i ma sens. Przeprowadzane w wyspecjalizowanych ośrodkach (jakim jest m.in. CKP) umożliwia obiektywną ocenę umiejętności operatora. Nie mam wątpliwości, że utrzymywanie odpowiedniego poziomu wykształcenia stanowi podstawę świadczenia usług o wysokiej jakości. Z drugiej strony krytyczne podejście do własnych umiejętności zawodowych wydaje mi się kluczem do stałego ich podnoszenia.

Jakub Wodka
W pilotażu procesu walidacji i certyfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC potwierdził wszystkie efekty uczenia się.



Kompetencje i kwalifikacje to słowa kluczowe w edukacji i biznesie na najbliższe 10 lat w Polsce. Heuresis jako organizacja z otoczenia biznesu, wspierająca przedsiębiorców i przedsiębiorstwa w realizacji ich misji rynkowych, ma szczęście uczestniczyć w procesach wdrażania nowych rozwiązań i zmiany myślenia w tych dziedzinach. Bierzymy udział w wielu działaniach pilotażowych i rozwojowych związanych z funkcjonowaniem zintegrowanego systemu kwalifikacji. Jednym z nich jest testowanie procesu walidacji i certyfikacji dla kwalifikacji Trener zarządzania.

Jesteśmy doświadczonymi trenerami, sami braliśmy udział w procesach certyfikacji, zarówno potwierdzając swoje kompetencje, jak i walidując kompetencje innych trenerów. Korzystaliśmy wówczas z procedur brytyjskich i amerykańskich. Z ogromnym zapalem i zaciekawieniem realizujemy teraz działania testowe dla rozwiązań polskich. To duża odpowiedzialność, ale również przy-

jemność – być jednym ze współautorów, konsultantów, testerów nadchodzącej nowej rzeczywistości. Dzięki temu zyskujemy ogromną wiedzę oraz świadomość kierunku, w jakim zmiierają rozwiązania operacyjne Polskiej Ramy Kwalifikacji. Tworzymy własne procedury, spójne z przyjętym kierunkiem formalno-prawnym, mamy szansę stanąć w szeregu organizacji pionierów, potwierdzających kompetencje związane z kwalifikacjami zdobywanymi przez każdego z nas poza formalnym systemem edukacji.

Ważne dla Heuresis są również kontakty z potencjalnymi uczestnikami procesów potwierdzania kompetencji. Jesteśmy przez nich postrzegani jako firma innowacyjna i stwarzająca szansę na uczestnictwo w nowych, interesujących działaniach, umożliwiamy przygotowanie się do realnego zdobywania certyfikatów. My zaś dzięki nim poznajemy wyzwania i potencjalne trudności, z jakimi będą się zmagać w przyszłości uczestnicy tego typu procesów. Pozwala nam to działać wyprzedzająco oraz przygotować siebie i naszych klientów na wyzwania nowej rzeczywistości zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce.

Barbara Matyaszek – Szarek

Prezes Zarządu Heuresis

Heuresis przeprowadza test procesu walidacji i certyfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Trener zarządzania.

Aby sprawdzić, jak potwierdzanie kompetencji może funkcjonować w ramach różnych ścieżek edukacji oraz różnych kwalifikacji, a także czy efekty uczenia się nabyte drogą nieformalną i pozaformalną mogą zostać uznane w ramach edukacji formalnej, a osoba, która opanowała wszystkie przewidziane dla określonej kwalifikacji efekty uczenia się, może dostać dokument potwierdzający osiągnięcie efektów uczenia się, w pilotażu testowaniu poddano m.in.:

- 2 kwalifikacje, dla których istnieją systemy sprawdzania i uznawania w ramach edukacji pozaformalnej: Operator obrabiarek CNC, której poziom szacowany jest na 1-5 Polskiej Ramy Kwalifikacji i Trener zarządzania, której poziom szacowany jest na 6-8 w PRK;
- kwalifikację funkcjonującą w ramach edukacji formalnej: Zarządzanie

nieruchomościami (kwalifikacja funkcjonująca rynkowo i w ramach edukacji formalnej na uczelniach, której poziom określany jest na 6-8 PRK).

Ogromną zaletą testowania nowych rozwiązań była możliwość pracy w warunkach rzeczywistych, przy czynnym udziale interesariuszy. Nieoceniony był dialog i konsultacje z Małopolskim Partnerstwem na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Halina Juszczyk

Słów kilka o bilansie kompetencji

Bądźmy szczerzy – większość z nas na co dzień nie zastanawia się, jakie ma kompetencje – a więc, co wie i potrafi robić, a także jak zamienić swoje umiejętności na kwalifikacje, czyli dyplomy. Najczęściej dopiero szukając pracy czy chcąc zmienić stanowisko, kiedy musimy udowodnić swoje kompetencje, przypominamy sobie o posiadanych zaświadczeniach, certyfikatach lub ich braku.

Warto zadać sobie przy tej okazji pytanie, czy koniecznie musimy pójść na kurs, zdać egzamin, aby zdobyć odpowiedni dokument? Czy może wystarczy, jeśli udowodnimy, że nasze dotychczasowe doświadczenie życiowe i zawodowe pozwoliło nam zdobyć określone umiejętności, wymagane przez pracodawcę? Jak to zrobić? Jak dowieść, że pomimo braku formalnego wykształcenia mamy kompetencje, czy – inaczej mówiąc – efekty uczenia się?

Przypomnijmy raz jeszcze, zgodnie z zaleceniem Rady UE w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 20 grudnia 2012 roku, najpóźniej w 2018 roku w każdym kraju członkowskim powinien powstać krajowy system walidacji, umożliwiający obywatelom potwierdzenie kompetencji nabytych poza formalnym systemem edukacji. Proponuje się, aby proces walidacji składał się z kilku etapów: identyfikacji i dokumentowania, oceny, a następnie poświadczenia efektów uczenia się, a także możliwości przygotowania się do tego procesu w ramach bilansu kompetencji.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w pilotażu wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji, realizowanym w Małopolsce wspólnie z Instytutem Badań Edukacyjnych, zaprojektował działania, które będą mogły być wykorzystywane w tworzonym systemie potwierdzania kompetencji. Na te działania złożyły się:



*P*roces identyfikacji efektów uczenia się może mieć dwojaki charakter:

- szeroki (oznaczający identyfikowanie szerokiego wachlarza kompetencji), realizowany samodzielnie lub ze wsparciem doradcy zawodowego;
- wąski/branżowy/specjalistyczny, realizowany przy wsparciu doradcy walidacyjnego (branżowego).

Doradca walidacyjny byłby specjalistą w zakresie jednej lub kilku kwalifikacji. *Proces identyfikacji* w węższym zakresie służyłby zbilansowaniu ściśle określonych efektów

uczenia się. Doradca walidacyjny sprawowałby opiekę nad klientem w dalszych etapach walidacji. *Doradcy zawodowi, doradcy walidacyjni* (ale także inne podmioty, np. osoby opisujące kwalifikacje) powinni mieć świadomość wzajemnych powiązań, działania w sieci. Świadomości, że klient może realizować różne ścieżki i ich działania mogą być zależne, stanowią kontynuację.

Katarzyna Brachowska – Przeniosło
Specjalista ds. kompetencji

Brała udział w panelu ekspertów konsultujących wstępne wytyczne do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się



Metoda bilansu kompetencji i narzędzie do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się zostały stworzone przez ekspertów z zakresu badania kompetencji i powstawały we współpracy z ekspertami zajmującymi się identyfikacją efektów uczenia się oraz doradcami zawodowymi. Różnorodny punkt widzenia procesu identyfikowania efektów uczenia się pozwolił na wykreowanie metody i narzędzia, które z jednej strony są przystępne dla osób poddających się identyfikacji, a z drugiej pozwalają doradcom, pracującym tym narzędziem, precyzyjnie określić kompetencje badanych osób. Narzędzie, dzięki swojej modułowej budowie, pozwala na elastyczne po-

dejście do każdego z kandydatów i eksplorowanie tych obszarów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które kandydat w procesie identyfikacji uzna za istotne. Taki sposób prowadzenia identyfikacji efektów uczenia się zapewnia humanistyczne i zindywidualizowane podejście do kandydatów, a jednocześnie pozwala zachować najwyższy standard w rozpoznawaniu kompetencji.

Wioletta Matysiak

Firma Consero

Uczestniczyła w opracowywaniu metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

1. opracowanie wstępnych wytycznych dotyczących identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się;
2. opracowanie metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia się, rozumianych jako bilans kompetencji;
3. przygotowanie konspektu warsztatów dotyczących identyfikacji i dokumentowania uzyskanych efektów uczenia się, obejmujących metody i narzędzia.

Pierwszym krokiem w pilotażu było zebranie informacji o projektach dotyczących tej tematyki już zrealizowanych w Polsce i zapoznanie się z rozwiązaniami w innych krajach europejskich. Podczas dwudniowego seminarium pt. *Przez walidację do kwalifikacji – wymiana doświadczeń z realizacji projektów i przedsięwzięć z zakresu uznawania i potwierdzania efektów uczenia się*, zastanawiano się, na co szczególnie należy zwrócić uwagę projektując proces walidacji. Zwracano uwagę, że dużą rolę w tworzonej systemie powinni odgrywać pracodawcy, instytucje

potwierdzające kompetencje, a szczególnie kadra prowadząca proces i jej kompetencje. Wszystkie te elementy będą wpływać na jakość tworzonych rozwiązań i wiarygodność systemu, który powinien być też odpowiednio promowany¹.

Następnie do współpracy zaproszeni zostali eksperci z biznesu, działów HR, instytucji szkoleniowych i uczelni, posiadający doświadczenie w zakresie rozpoznawania i dokumentacji efektów uczenia się zdobytych na drodze formalnej, nieformalnej i pozaformalnej. Podczas paneli dyskusyjnych konsultowano z nimi wstępne wytyczne do procesu walidacji, a w szczególności etapu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się. Wśród ekspertów nie zabrakło też przedstawicieli Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, które od wielu już lat uczestniczy w wypracowywaniu innowacyjnych rozwiązań z dziedziny

¹ Więcej na temat seminarium w publikacji pt. *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce. I kwartał 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.



Udział w pilotażu metody bilansu kompetencji i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się dał mi nowe spojrzenie na poradnictwo zawodowe oraz kontekst uczenia się przez całe życie. Zaczęłam bardziej zwracać uwagę na doświadczenia klientów oraz ich kompetencje, zdobyte nie tylko w czasie edukacji formalnej, ale również pozaformalnej. Narzędzie, wypracowane w pilotażu, pozwala klientowi „wydobyć” własny potencjał zawodowy, uporządkować myśli i spojrzeć z szerszej perspektywy na doświadczenia całego życia oraz ich wykorzystanie w działalności zawodowej. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji w odniesieniu do Polskiej Ramy Kwalifikacji usystematyzuje i uporządkuje

kwalifikacje, dzięki czemu łatwiej będzie je „dopasować” do potencjału klienta.

Mocną stroną narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się, wypracowanego w pilotażu, jest jego standaryzowana struktura. Narzędzie może być stosowane do wywiadów z różnymi grupami klientów. Jasne wytyczne i trafność pytań w kwestionariuszu pozwalają klientom w sposób zrozumiały przejść przez proces identyfikacji doświadczeń. Standaryzacja narzędzia wpływa również na komfort pracy doradcy przeprowadzającego wywiad. Obawa o pominięcie ważnego szczegółu z doświadczeń klienta została wyeliminowana. Dzięki temu klient może uświadomić sobie swoje kompetencje, nad którymi nigdy wcześniej się nie zastanawiał. Doradca pełni tu rolę wspierającą klienta i może mu wskazać możliwe drogi rozwoju i postępowania.

W procesie identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się najważniejsza jest samoświadomość klienta, jego gotowość do procesu oraz umiejętność wybrania własnych efektów uczenia się z doświadczeń zdobytych na drodze uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. W pracy doradcy najważniejsza jest natomiast umiejętność zadawania pytań i trafne wychwycenie tego, co istotne dla klienta i co może mieć wpływ na proces potwierdzania kompetencji.

Współczesny rynek pracy wymaga od pracownika ciągłego kształcenia, otwartości i gotowości do zmian, a co za tym idzie – ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Proces walidacji, czyli potwierdzania kompetencji, może skutecznie zastąpić żmudny często okres zdobywania wiedzy na drodze edukacji formalnej. Uważam, że walidacja to przyszłość, zarówno dla kadry o wysokich kwalifikacjach, która chce poszerzyć swoje kompetencje, jak i dla osób, które wiedzę i umiejętności zawodowe zdobyły w trakcie edukacji pozaformalnej i chcą uzyskać dokument, który to potwierdzi. Walidacja efektów uczenia się to nowe wyzwanie dla polityki całościowego uczenia oraz specjalistów zajmujących się tym tematem. Niewątpliwie uproszczenie i „odbiurokratyzowanie” procesu walidacji pozwoli wielu ludziom zaistnieć na rynku pracy, wzmocnić poczucie własnej wartości oraz konkurencyjność zawodową.

Agata Frącis

Doradca zawodowy

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Zespół Zamiejscowy w Nowym Sączu

Brała udział w testowaniu metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

edukacji w naszym regionie. Konsultacje były moderowane przez firmę Consero, której zadaniem w pilotażu było przygotowanie wstępnych wytycznych do etapu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz stworzenie opisu metody i narzędzia do identyfikacji, zwanej bilansem kompetencji².

² Bilans kompetencji to proces służący zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji osoby indywidualnej, w tym jej uzdolnień i motywacji, po to, by opracować plan

rozwoju zawodowego lub plan reorientacji zawodowej lub projekt szkolenia; bilans kompetencji ma pomóc danej osobie przeanalizować swoje doświadczenie zawodowe, samodzielnie ocenić swoją pozycję w otoczeniu zawodowym oraz zaplanować ścieżkę kariery lub w niektórych przypadkach przygotować się do walidacji efektów uczenia się pozaformalnego lub nieformalnego. Definicja zgodna z ZALECENIEM RADY EUROPEJSKIEJ z 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.



Panel z ekspertami posiadającymi doświadczenie w zakresie rozpoznawania i dokumentacji efektów uczenia się, Kraków, 10 października 2014 r.

Ten etap prac wskazał na możliwość wykorzystania potencjału kadrowego sieci instytucji, w których pracują doradcy zawodowi, mogący stać się ambasadorami potwierdzania kompetencji, a także profesjonalistami w sporządzaniu bilansu kompetencji dla klientów, potrzebujących wsparcia w poszukiwaniu swoich mocnych stron, określenia kompetencji w oparciu o doświadczenia edukacyjne, zawodowe i życiowe. Dla firmy Consero panele eksperckie były pomocne w ukierunkowaniu dalszych prac nad przygotowaniem wstępnych wytycznych oraz opisu metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

Kolejnym krokiem w pilotażu było zaprezentowanie metody bilansu kompetencji na seminariach dla doradców zawodowych, którzy mieli uczestniczyć w testowaniu metody w pracy ze swoimi klientami. Test koordynowany był przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Do udziału w nim zaproszeni zostali doradcy, wybrani w ramach porozumień z instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń, w tym z:

- 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.

Warto podkreślić, że doradcy ci posiadają duże doświadczenie oraz kompetencje związane z prowadzeniem procesu doradczego dla osób dorosłych.



Seminarium dla doradców zawodowych biorących udział w testowaniu metody bilansu kompetencji, Tarnów, 3 listopada 2014 r.

Udział w pilotażu metody bilansu kompetencji i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się pozwolił mi przede wszystkim uzyskać wiedzę, którą będę mogła wykorzystywać w swojej pracy doradcy zawodowego. Na podstawie doświadczeń zebranych podczas testowania narzędzia mogę stwierdzić, że proces identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się ma szansę spotkać się z pozytywnym przyjęciem osób chcących potwierdzić swoje kompetencje. Oparty jest na jasnych zasadach, a jedną z jego najmocniejszych stron jest uzyskanie informacji zwrotnych przez klienta. Myślę, że wdrożenie procesu potwierdzania kompetencji stworzy realne szanse na poprawę sytuacji na rynku pracy, szczególnie dla osób bezrobotnych.

Barbara Borowicz

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

Brała udział w testowaniu metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się.

Założenia metody bilansu kompetencji oparto o podstawy teoretyczne psychologii poznawczej, podejścia behawioralnego i humanistycznego. Ważnym elementem tej metody jest autoanaliza dla rozpoznania przez klienta własnych doświadczeń i kompetencji, jak też wykorzystanie wywiadu biograficznego i behawioralnego, których połączenie pomocne jest w odkryciu doświadczeń i kompetencji oraz efektów uczenia się. Klienci biorący udział w pilotażu wykorzystywali formularze do autoanalizy, sporządzenia historii edukacyjno-zawodowej oraz doświadczeń wynikających z uczenia się nieformalnego, mogli tam też wskazać przykładowe dowody świadczące o posiadanych kompetencjach. Każdy doradca zawodowy mógł przygotować wspólnie z klientem kartę bilansu kompetencji³. W testowaniu metody brało udział 16 doradców zawodowych, każdy z nich pracował z 2 klientami. Test pozwolił na wprowadzenie poprawek

³ Więcej na ten temat w: Michał Białek, Małgorzata Budny, Wioletta Matysiak, Marcin Wykrotka, *Opis metody i narzędzia do identyfikacji efektów uczenia się zgodnie z metodologią bilansu kompetencji*, opracowanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Kraków, 2015.

i uzupełnień w zaproponowanych formularzach autoanalizy i formularzach z pytaniami do wywiadu biograficznego. Doradcy zawodowi zaproponowali zwiększenie liczby spotkań z klientem z 2 do 3. Ich zdaniem ma to znaczenie w przypadku klientów, którzy od dłuższego czasu pozostawali bez pracy bądź posiadali niewielkie wykształcenie. Zadaniem doradcy było też wypełnienie razem z klientem formularza autodiagnozy.

Wypracowana w pilotażu metoda bilansu kompetencji będzie bardzo pomocna w rozpoznawaniu potencjału i kompetencji, zarówno zdobytych w ramach edukacji formalnej, jak i pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, często bowiem klienci nie są świadomi, że ich umiejętności zdobyte w pracy i w działalności pozazawodowej mogą być wykorzystywane na wielu stanowiskach i świadczyć o kompetencjach (efektach uczenia się), które wystarczy potwierdzić i poświadczyć. W metodzie ważne jest również otrzymanie informacji zwrotnej przez klienta co do dalszej ścieżki rozwoju oraz ewentualnej konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych poprzez udział w kursach, szkoleniach, stażach u pracodawcy. Wypracowana w pilotażu karta bilansu kompetencji służyć będzie osobie do planowania dalszego rozwoju edukacyjno-zawodowego.

We wstępnych wytycznych dla procesu walidacji akcentowano, obok roli doradcy zawodowego, rolę doradcy walidacyjnego (branżowego) – specjalisty z branży, w której kompetencje mają być potwierdzane. Doradca walidacyjny (branżowy) ma w proponowanym systemie pomóc klientowi, który wie, jakie kwalifikacje chce zdobyć, znaleźć odpowiednie dowody na potwierdzenie efektów uczenia się. Dowody te, dodajmy, powinny być aktualne, adekwatne i wiarygodne. Tak przygotowany materiał będzie przekazywany do weryfikacji (oceny) asesora, który sprawdzi je i zdecyduje, czy dowody są wystarczające dla potwierdzenia efektów uczenia się dla danej kwalifikacji. Jeżeli tak, klient otrzymuje poświadczenie w formie certyfikatu lub np. punktów (na uczelni).

Warto podkreślić, że w proponowanym rozwiązaniu, zgodnie z sugestią ekspertów, klient może skorzystać z bilansu kompetencji i wsparcia doradcy zawodowego lub doradcy walidacyjnego bądź samodzielnie przygotować portfolio – dokumenty potwierdzające jego kompetencje i złożyć je do oceny.

Projektowany system potwierdzania kompetencji wymaga odpowiedniej promocji oraz kompleksowej informacji o kolejnych etapach procesu walidacji. Dlatego też rekomenduje się, aby klient rejestrował się do systemu on-line (jeżeli to konieczne, ze wsparciem doradcy zawodowego), gdzie znajdzie wszystkie potrzebne informacje o procesie, a następnie wybierał opcję związaną z bilansem kompetencji ogólnym, bądź ukierunkowanym na konkretne kompetencje związane z kwalifikacją, którą chce zdobyć. Sprawne funkcjonowanie systemu wymaga przede wszystkim dobrego przygotowania kadry doradczej, dlatego też w pilotażu stworzony został program seminarium, podczas którego uczestnicy zapoznają się ze wstępnymi wytycznymi do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz metodą i narzędziem bilansu kompetencji.

Ewa Bodzińska – Guzik

Jak zachęcamy Małopolan do uczenia się przez całe życie – Małopolski Dzień Uczenia się

W 2010 roku 8 czerwca został ustanowiony przez władze regionu Małopolskim Dniem Uczenia się. Ma on na celu m.in.:

- promowanie wśród mieszkańców i pracodawców regionu postawy otwartej na rozwój (tak osobisty, jak i zawodowy), a także odpowiedzialności za własną edukację na każdym etapie życia, która jest kluczem do utrzymania atrakcyjności na rynku pracy;
- budowanie świadomości mieszkańców na temat korzyści związanych ze zdobywaniem kompetencji w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych;
- prezentowanie alternatywnych form poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności, zgodnie z zasadą, że uczymy się nie tylko w szkole;
- pokazywanie, że uczenie się może być nie tylko pożyteczne, ale i przyjemne jako forma spędzenia wolnego czasu wspólnie z najbliższymi;
- większe zaangażowanie małopolskich instytucji w upowszechnianie wiedzy na temat kwalifikacji w kontekście współczesnego rynku pracy.



Małopolski Dzień Uczenia się jest adresowany do wszystkich Małopolan, w tym uczniów i studentów, osób pracujących, poszukujących pracy, rodziców z dziećmi oraz seniorów. Obejmuje wydarzenia organizowane bezpłatnie dla mieszkańców przez instytucje Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

oraz współpracujące z nimi małopolskie instytucje rynku pracy, edukacji i szkoleń. Hasło przyświecające każdego roku całemu przedsięwzięciu brzmi: *Odkryj pasję – znajdź przyjemność.*

Chcąc umożliwić Małopolanom możliwie szeroki udział w Dniu Uczenia się, od 2012 roku odbywa się on zarówno w dzień wolny od pracy, jak i w dzień roboczy, przy czym zawsze jednym z tych dni jest 8 czerwca.

I tak podczas IV Małopolskiego Dnia Uczenia się od 6 do 8 czerwca 2014 roku w całym regionie odbywały się bezpłatne konsultacje, warsztaty, pokazy, konkursy, szkolenia i rozgrywki gier edukacyjnych. Tematem wspólnym wszystkich wydarzeń były *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, Kraków, 6 czerwca 2014 r.

Przypomnijmy też, że w latach poprzednich motywem przewodnim wydarzeń Małopolskiego Dnia Uczenia się były przedsiębiorczość, gra jako forma uczenia się i międzypokoleniowa wymiana doświadczeń. Temat Małopolskiego Dnia Uczenia się 2015 brzmi z kolei: *Kompetencje na start.*

Co roku z okazji Małopolskiego Dnia Uczenia się w całym regionie odbywa się około 100 wydarzeń. Mogą wziąć w nich udział nie tylko mieszkańcy Krakowa, Tarnowa i Nowego Sącza, ale i kilkudziesięciu mniejszych miejscowości regionu, m.in. Andrychowa, Bochni, Brzeska, Dobczyc, Gorlic, Limanowej, Miechowa, Myślenic, Nowego Targu, Ol-

Dobre praktyki – Holandia

kusza, Oświęcimia, Proszowic, Suchej Beskidzkiej i Żabna. Każdy, kto tylko ma ochotę przekonać się, że uczenie jest naprawdę przyjemne, znajdzie w ofercie Małopolskiego Dnia coś dla siebie.

W organizację Małopolskiego Dnia Uczenia się angażuje się co roku ponad 50 instytucji. Są to m.in. gminy, ośrodki kultury, szkoły, przedszkola, instytucje szkoleniowe, ochotnicze hufce pracy, stowarzyszenia, fundacje, poradnie psychologiczno-pedagogiczne i powiatowe urzędy pracy. Koordynatorem wydarzenia jest Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Wydarzenie objął honorowym patronatem Marek Sowa – Marszałek Województwa Małopolskiego.

Monika Gucwa

Początki systemu walidacji, czyli potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (EVC) w Holandii to koniec lat 90-tych, a zatem zdecydowanie wcześniej niż rozpoczęto prace nad holenderskimi ramami kwalifikacji. Odpowiedzialnością za ten proces dzielą się rząd, przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracowników oraz instytucje uczące. System EVC regulują przepisy odnoszące się do systemu edukacji i szkolnictwa wyższego. Ponadto w 2006 roku opracowano Zbiór Zasad dotyczących Jakości Systemu EVC, a w 2014 roku powołano Partnerstwo na rzecz Uczenia się przez Całe Życie, które ma za zadanie koordynować system EVC, ramy kwalifikacji oraz system akumulacji i przenoszenia osiągnięć w edukacji zawodowej.

Po stronie rządu jest odpowiedzialność za tworzenie warunków do przeprowadzania walidacji oraz za jakość EVC. Natomiast partnerzy społeczni wpływają m.in. na upowszechnianie korzystania z EVC. Na mocy zawieranych umów zbiorowych pracownicy, pod odpowiednimi warunkami, otrzymują prawo do poddania się walidacji lub wykorzystania środków przeznaczonych na szkolenie na sfinansowanie walidacji.

Stosowany w Holandii system walidacji wcześniejszego uczenia się skoncentrowany jest na dalszym rozwoju osoby. Otrzymany w wyniku przeprowadzenia procesu tzw. certyfikat doświadczenia (Ervaringscertificaat, ang. certificat of experience) może być wykorzystany do uzyskania konkretnych kwalifikacji, ale równie często jego zadaniem jest potwierdzenie kompetencji w celu wejścia w proces kształcenia – możliwe jest np. przygotowanie szkolenia „szytego na miarę” lub zwolnienie z części zajęć i w efekcie skrócenie czasu kształcenia. W 2012 roku ponad 70% osób, które ukończyły procedurę, jako jej konsekwencję wybrały

edukację. Certyfikat bywa też przedstawiany potencjalnemu pracodawcy i z uwagi na swoją wiarygodność zwiększa szanse na zatrudnienie, nawet bez potwierdzenia konkretnej kompetencji. Podstawowym jednak efektem pozostaje zwiększenie samoświadomości na temat swoich możliwości i przyspieszenie rozwoju zawodowego i osobistego.



Spotkanie przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie z reprezentantem Partnerstwa na rzecz Uczenia się przez Całe Życie w Utrechcie, 12-13 marca 2015 r.

Przedstawiciele Centrum Vigor, jednej z akredytowanych instytucji świadczących usługi EVC, podkreślają, jak ważne jest całościowe podejście do osoby, chcącej uzyskać taki certyfikat. Podczas pracy z doradcą i tworzenia portfolio, co może trwać nawet 6 miesięcy, identyfikowane są zarówno posiadane wiedza i umiejętności, jak i możliwości osoby, co pozwala precyzyjnie określić obszary do doskonalenia się i rozwoju. Otrzymany dokument nie ogranicza się do tego, co charakteryzuje osobę w danym momencie, ale wskazuje na jej potencjał, co pozwala na planowanie dalszej ścieżki.

Ogólny model walidacji wcześniejszego uczenia się zakłada następujące etapy:

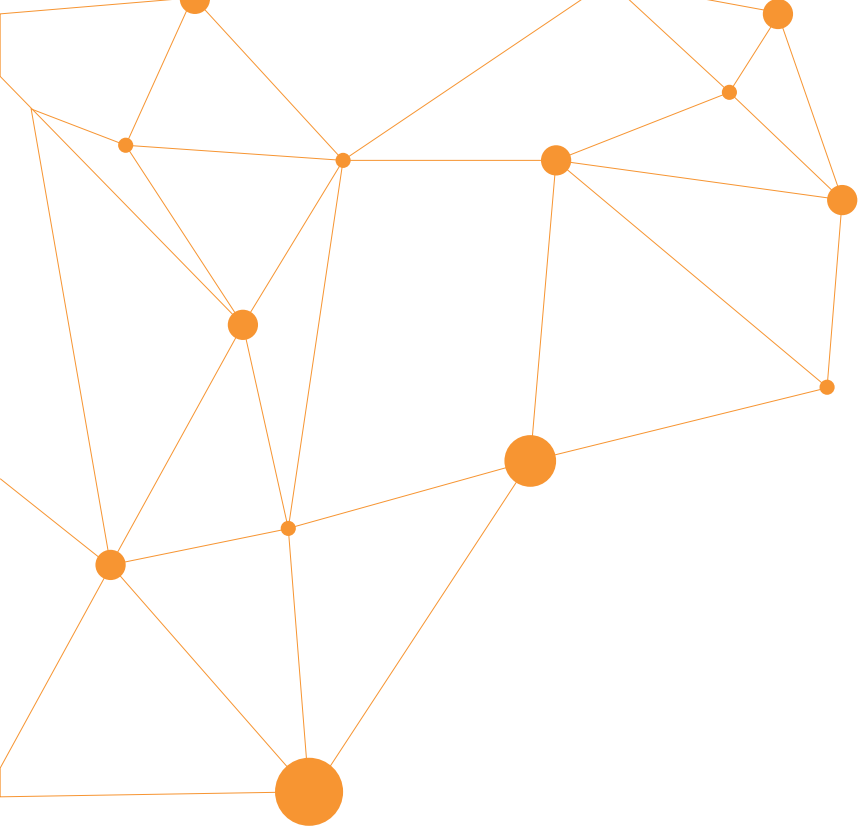
0. informacja i poradnictwo;

1. etap wstępny – obejmujący doradztwo i uzgodnienie celów klienta;
2. identyfikacja, czyli udokumentowanie przy pomocy doradcy (portfolio-advisor) posiadanego doświadczenia w postaci portfolio;
3. weryfikacja kompetencji przez kompetentną osobę (assessor), obejmująca ocenę portfolio, wywiad oraz w zależności od potrzeby inne metody, np. obserwację w miejscu pracy, symulację, testy lub sprawdziany;
4. wydanie pisemnego raportu z przeprowadzonego procesu, tzw. certyfikat doświadczenia.

Bardzo duży nacisk położony jest na wysokie kompetencje zarówno doradców, jak i asesorów. Muszą oni znać procedury i standardy kwalifikacji oraz być w stanie zidentyfikować kompetencje osób, jak również posiadać wysokie umiejętności interpersonalne konieczne do współpracy z osobą poddającą się walidacji. Doradcy i asesory rekrutują się spośród doradców zawodowych, osób zajmujących się edukacją, ale też np. menadżerów. Centrum Vigor, które w 2014 roku przeprowadziło ponad 200 ocen, współpracuje na stałe z 30 doradcami/asesorami oraz okazjonalnie z kolejnymi 40.

Usługi związane z walidacją wcześniejszego uczenia się świadczą w Holandii prywatne podmioty certyfikowane i zarejestrowane w krajowym rejestrze. W 2012 roku przeprowadzono około 17 tys., a w 2013 roku – około 30 tys. procedur. Zarówno badania, jak i postrzeganie ukazują korzyści związane z funkcjonowaniem systemu, zarówno dla osób indywidualnych jak i pracodawców.

Magdalena Słocińska



KWALIFIKACJE W SŁUŻBIE PRACODAWCÓW I OSÓB UCZĄCYCH SIĘ



Jak opisywać kwalifikacje?

Przed zgłoszeniem kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) podmiot zgłaszający powinien odpowiedzieć sobie na wiele pytań związanych z kwalifikacją.

Jakie znaczenie dla sektora/branży/regionu będzie mieć wpisanie do ZRKtej kwalifikacji?

Czy koszty związane z wpisaniem kwalifikacji do ZRK równoważone będą przez korzyści, jakie ta kwalifikacja przyniesie?

Czy wśród pracodawców są tacy, którzy potrzebują pracowników z taką kwalifikacją?

Czy na rynku są osoby, które byłyby zainteresowane potwierdzeniem takiej kwalifikacji?

Czy kwalifikacja jest rynkowa, tzn. czy jest możliwa do uzyskania w określonym czasie przez określone osoby?

Czy są kwalifikacje podobne lub związane z planowaną kwalifikacją w sposób umożliwiający przenoszenie i akumulowanie osiągnięć, a tym samym planowanie i realizowanie rozwoju osobistego i zawodowego osób zainteresowanych nabyciem kwalifikacji?

Co musi umieć, wiedzieć i potrafić osoba, która chce zdobyć taką kwalifikację?

Czy kwalifikacja jest możliwa do potwierdzenia (walidowania) i czy są

instytucje, które zapewnią odpowiednią jakość procesu walidacji i certyfikacji?

Odpowiedzi na te oraz wiele innych pytań pozwalają stworzyć obraz kwalifikacji, która jest adekwatna do potrzeb rynku. Jednak aby była ona użyteczna dla potencjalnych odbiorców, tj. dla osób nabywających kwalifikację, planujących ścieżkę rozwoju osobistego oraz pracodawców, powinna być odpowiednio opisana.

Zgodnie z założeniami zintegrowanego systemu kwalifikacji kwalifikację wpisaną do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji uzyskać będzie mógł każdy, kto spełnia postawione dla kwalifikacji wymagania oraz potwierdzi wymagane dla niej efekty uczenia się. Uzyskanie certyfikatu w danej kwalifikacji oznaczać będzie, że osoba go posiadająca ma wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne wymagane dla danej kwalifikacji, niezależnie od tego, w jaki sposób je nabyła, ani która z uprawnionych instytucji wydała certyfikat. Tworzący się system kwalifikacji ułatwi planowanie kariery zawodowej, zwiększy mobilność zawodową osób na rynku pracy oraz ułatwi pracodawcom zarządzanie zasobami ludzkimi. Aby było to możliwe, kwalifikacje powinny być wystandaryzowane w sposób, który zapewni możliwość ich porównywania, łączenia i uzupełniania. Opis kwalifikacji wpisanej do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji powinien być przede wszystkim przejrzysty, zapewniający porównywalność kwalifikacji i dający pełny obraz o tym, jakie umiejętności, wiedzę i kompetencje społeczne posiada osoba legitymująca się certyfikatem oraz w jaki sposób zapewniona została jakość procesu walidacji.

Zgodnie z założeniami jednym z narzędzi, które zapewniać ma jakość opisu kwalifikacji, z uwzględnieniem wszystkich warunków, jest Standard Opisu Kwalifikacji.

Informacje szczegółowe o zestawach efektów uczenia się ¹		
Nazwa zestawu	Monitoruje proces adaptacji klienta w miejscu pracy	
Poziom zestawu	5	
Orientacyjny nakład pracy dla zestawu	30 godzin Orientacyjny nakład pracy obejmuje: szkolenia stacjonarne, materiały szkoleniowe, superwizje.	
Rodzaj zestawu efektów uczenia się	Obowiązkowy	
Numer zestawu	03	
	Efekty uczenia się	Przykładowe kryteria weryfikacji dla każdego z efektów uczenia się
Efekty uczenia się i przykładowe kryteria weryfikacji dla każdego z efektów uczenia się	1. Towarzyszy klientowi w podjęciu zatrudnienia.	<ul style="list-style-type: none"> Przygotowuje klienta do podpisania umowy o pracę lub innej formy od strony prawnej. Zapoznaje klienta z procedurami, warunkami oraz zadaniami na stanowisku pracy. Przygotowuje klienta do podjęcia obowiązków pracowniczych; rozwija zrozumienie dla pracy, utwierdza w motywacji. Dokonuje analizy przebiegu indywidualnego planu zatrudnienia wspieranego.
	2. Wdraża klienta na stanowisku pracy.	<ul style="list-style-type: none"> Wspiera klienta we wchodzeniu w rolę pracownika, aż do całkowitej jego adaptacji i usamodzielnienia. Ocenia postępy klienta w szkoleniu oraz wykonywaniu pracy Przygotowuje – w razie potrzeby – plan szkolenia wyrównawczego. Przygotowuje pracodawcę i współpracowników do współdziałania z pracownikiem wspieranym.
	3. Monitoruje adaptację klienta w miejscu pracy.	<ul style="list-style-type: none"> Kontaktuje się z pracodawcą i reaguje. Utrzymuje stały systematyczny kontakt z pracodawcą oraz w razie potrzeby z najbliższym otoczeniem osoby zatrudnionej. Podejmuje w sytuacjach kryzysowych działania interwencyjne. Dokonuje analizy przebiegu zatrudnienia klienta. Kompletuje i zabezpiecza dokumentację związaną z procesem wsparcia klienta.
Wymagania dotyczące walidacji zestawu efektów uczenia się	<p>Wytyczne dotyczące metod weryfikacji</p> <p>Edukacja formalna: egzamin; portfolio; symulacja; rozmowa + obserwacja</p> <p>Edukacja pozaformalna: portfolio, dossier; test wyboru z jedną lub kilkoma poprawnymi odpowiedziami; zadanie praktyczne; wywiad + obserwacja</p> <p>Edukacja nieformalna: portfolio; dossier; test wyboru z jedną lub kilkoma poprawnymi odpowiedziami; zadanie praktyczne; ocena 360 stopni; wywiad + obserwacja</p>	

Fragment opisu kwalifikacji „Trener zatrudnienia wspieranego” – wybrany zestaw efektów uczenia się

¹Fragmety opisów kwalifikacji stworzone przez ekspertów w ramach pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji



Firma Aspen od wielu lat prowadzi i ciągle udoskonala szkolenia dla kadry kierowniczej. Szkolenia te związane są z techniczną stroną prowadzenia i zarządzania usługą utrzymania czystości w terenie. Do tej pory robiliśmy to z potrzeby doskonalenia umiejętności osób, które nigdy nie pracowały w tej branży, a także z braku szkół zawodowych specjalizujących się w tego typu zagadnieniach. Nasz model szkoleń i zaplecze warsztatowe jest oparte na doświadczeniu firmy Zehnacker w Niemczech. Tam w ramach branży firma potwierdzała kompetencje zawodowe pracowników utrzymania czystości na poziomie czeladnika i mistrza.

Kiedy tylko dowiedzieliśmy się, że w Polsce rozpoczęły się prace nad budową zintegrowanego systemu kwalifikacji, chcieliśmy być blisko tego tematu, aby podzielić się naszym doświadczeniem oraz aby wspierać tę inicjatywę. Budowanie obiektywnego systemu potwierdzania kompetencji, naszym zdaniem, uzupełni lukę, jaka powstała pomiędzy tym, co oferuje system edukacji, a kształceniem ustawicznym pracownika w ramach zdobywania doświadczenia zawodowego. W naszej branży bowiem, weryfikując przy zatrudnieniu kompetencje kandydatów, albo podpieramy się świadectwem pracy z firm o tym samym profilu działalności (pod warunkiem, że osoba pracowała w oparciu o umowę o pracę), albo wierzymy „na słowo” (jeśli praca była wykonywana na podstawie umowy cywilnej). W jednej i drugiej sytuacji dopiero praktyka uwierzytelnia kompetencje osób, a my jako firma ryzykujemy i ponosimy duże nakłady na doksztalcanie.

Dzięki udziałowi w pilotażu mogliśmy podzielić się naszym doświadczeniem szkoleniowo-weryfikacyjnym. Doświadczeniem, co warto podkreślić, przedsiębiorcy, a nie typowej firmy szkoleniowej. Dodatkowo zrobiliśmy przegląd tego, co oferujemy naszym pracownikom i zaczęliśmy profesjonalnie określać oraz nazywać efekty uczenia się, jakie chcemy potwierdzić po przeprowadzonych szkoleniach. Zdobyta wiedza w zakresie różnego dokumentowania efektów uczenia się powoduje, że inaczej postrzegamy proces rekrutacji. Coraz częściej zwracamy się do kandydatów opotwierdzenie w różnej formie swoich nieformalnie zdobytych umiejętności lub wiedzy, o czym sami zapominają, jako że Polacy nie potrafią jeszcze sami „chwalić się” tym, co potrafią, a co wynika z doświadczenia.

Wierzymy w to, że jeśli potwierdzanie kompetencji będzie powszechne, a kwalifikacje zostaną dookreślone zarówno w nazwie, jak i co do efektów uczenia się, to powstanie system zintegrowany, który będzie dostarczał szkoleń umożliwiających podnoszenie kwalifikacji i jednocześnie umożliwi rzetelną weryfikację efektów uczenia się. Dzięki temu będziemy mieli w końcu do czynienia z systemem skoordynowanych działań i etapów, a nie z systemem zaświadczeń czy certyfikatów poszkoleniowych, które raczej wskazują na obecność na szkoleniu, a nie na fakt opanowania jakiejś umiejętności.

Etap weryfikacji kompetencji musi być jednak rzetelny, obiektywny i dostępny dla każdego. Oczywiście nie oznacza to, że każdy, kto do niego przystąpi, zakończy go pozytywnie. Chodzi tu głównie o wiarygodność kwalifikacji kandydatów do pracy i samego procesu weryfikacji w oczach przedsiębiorców, którzy finalnie musieliby uznać potwierdzenie kompetencji. Idealem byłoby, gdyby system był spójny z systemami w innych krajach. Jednoznaczny opis kwalifikacji byłby wówczas idealnym rozwiązaniem w zawodach tzw. fizycznych, gdzie umiejętności lingwistyczne nie są niezbędne na początku zatrudnienia.

Moim zdaniem, podstawową korzyścią dla przedsiębiorców, wynikającą z funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji, jest możliwość odczytania, na którym poziomie znajduje się dana kwalifikacja i co dana osoba potrafi. Ważne, aby firmy nauczyły się z tego korzystać i nie miały wątpliwości interpretacyjnych. Uważam, że nie będzie to łatwe, ale warto odnieść się w tym zakresie do doświadczeń innych krajów, tak aby polski przedsiębiorca w sposób praktyczny zrozumiał ideę funkcjonowania systemu. Musi istnieć silny związek pomiędzy teorią, a praktycznym zastosowaniem elementów systemu przez przedsiębiorcę, bo tylko wtedy przedsiębiorca będzie chciał go zrozumieć i w nim uczestniczyć. Ważne, aby system był powszechny, obejmował całą Polskę i od samego początku był otwarty na różne branże, tak, aby każdy przedsiębiorca mógł znaleźć w nim dla siebie korzyść.

Ewa Szuba

Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich, Grupa Aspen

Do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji Grupa Aspen zgłosiła pomysł na kwalifikację Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Zapotrzebowania na kwalifikację wynika zarówno ze zgłaszanych przez przedsiębiorców potrzeb, związanych ze wzrostem kompleksowości prac w zakresie zarządzania inwestycją budowlaną, jak i ze znaczenia sektora budowlanego dla rozwoju gospodarki. Według projektu dokumentu „Strategia długofalowego rozwoju sektora mieszkaniowego na lata 2005 – 2025”, przewiduje się dalszy rozwój budownictwa i dalsze zapotrzebowanie na kwalifikacje w tym obszarze. Rozwój budownictwa mieszkaniowego jest też jednym ze strategicznych obszarów, do których odniesiono się w dokumencie „Polska 2025. Długookresowa strategia trwałego i zrównoważonego rozwoju”. Rozwój budownictwa mieszkaniowego jest niezbędny dla realizacji jednego z nadrzędnych celów strategii, jakim jest jakość życia.

Potrzeba kwalifikacji wynika więc wprost z tego, iż w kraju liczne inwestycje prowadzone są przez podmioty prywatne i państwowe, krajowe i zagraniczne. Przedsiębiorcy ci poszukują kompetentnych osób, którym mogliby powierzyć bez dużego ryzyka zarządzanie ich inwestycjami.

Z drugiej strony na rynku pracy funkcjonuje duża grupa ludzi, którzy wyspecjalizowali się w kierowaniu projektami budowlanymi. Osoby te posiadają ogromne kompetencje, ale nie mogą ich formalnie potwierdzić.

Fragment opisu kwalifikacji „Zarządzanie projektami budowlanymi”

Zmodyfikowany Standard Opisu Kwalifikacji nadawanych poza systemem edukacji i szkolnictwa wyższego, zgodnie z którym opisywano kwalifikacje w pilotażu, porządkuje opis kwalifikacji, umożliwiając wyselekcjonowanie informacji, które są istotne z punktu widzenia konkretnych użytkowników (osób nabywających lub zainteresowanych nabyciem kwalifikacji, pracodawców, instytucji certyfikujących).

Informacje o kwalifikacji wg Zmodyfikowanego Standardu Opisu Kwalifikacji podzielone zostały na cztery obszary:

- I. Informacje ogólne o kwalifikacji,
- II. Informacje o efektach uczenia się,
- III. Informacje o instytucjach nadających kwalifikacje,
- IV. Pozostałe informacje.

I. Informacje ogólne

Ta część opisu kwalifikacji zawiera informacje, które z jednej strony mają uzasadnić celowość utworzenia kwalifikacji, a z drugiej stanowią ogólny obraz kwalifikacji, przydatny jej użytkownikom. Kwalifikacja jest celowa m.in. wtedy, gdy istnieje na nią zapotrzebowanie, a więc istnieją na rynku pracy osoby zainteresowane potwierdzeniem efektów uczenia składających się na nią i pracodawcy poszukujący pracowników z daną kwalifikacją.

Uzasadniając zapotrzebowanie na kwalifikację instytucja zgłaszająca musi wykazać, że kwalifikacja jest adekwatna do aktualnych oraz przewidywanych potrzeb społecznych i gospodarczych. Pożądane jest zatem, aby instytucja zgłaszająca w oparciu m.in. o strategię rozwoju branży lub regionu, prognozowane trendy, wiarygodne dane statystyczne, wykazała znaczenie kwalifikacji dla jej potencjalnych odbiorców. Niewątpliwie ważnym argumentem uzasadniającym znaczenie kwalifikacji dla rynku pracy oraz celowość jej ustanowienia są opinie interesariuszy. Kwalifikacja, która ma być użyteczna, powinna odpowiadać na potrzeby jej odbiorców, dlatego istotne jest, aby przed wpisaniem jej do ZRK projekt opisu został skonsultowany w środowisku branżowym. W Standardzie Opisu Kwalifikacji przewidziane jest miejsce na zamieszczenie wyników konsultacji kwalifikacji wśród interesariuszy, które mogą być podstawą do uznania kwalifikacji za celową i użyteczną przez podmioty właściwe do podejmowania decyzji o wpisaniu kwalifikacji do ZRK.



Udział w pilotażu był dla mnie osobiście i dla całego zespołu biorącego w nim udział niezwykle cennym doświadczeniem. W swojej karierze zawodowej zajmuję się głównie procesem kształcenia zawodowego, ostatnio również egzaminowania. Od kilku już lat bardzo interesuje mnie problematyka walidacji, czyli uznawania kompetencji zdobytych poprzez doświadczenie. Planując zadania Centrum Kształcenia Praktycznego w momencie jego powstawania (w 1996 roku) zwracałem uwagę na to, że jednym z tych zadań powinno być nadawanie (walidowanie) kwalifikacji, co też bardzo często czyniliśmy zgodnie z wówczas obowiązującymi przepisami. Od paru lat też do tej formy się przygotowaliśmy, biorąc udział w licznych konferencjach

i warsztatach poświęconych procesowi walidacji (w tym wyjazd studyjny do Francji w ramach działań Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego). Sprawne przeprowadzenie takiego procesu było z jednej strony dużym wyzwaniem, ale z drugiej strony upewnieniem się, że placówka nasza jest gotowa na realizację takich zadań. Przygotowanie pilotażu procesu walidacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC pozwoliło też spojrzeć szerzej na regulacje obowiązujące w Centrum Kształcenia Praktycznego, zwłaszcza w kontekście jakości. Dlatego gorąco dziękuję Kierownictwu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie z Panem Dyrektorem Andrzejem Martynuską na czele, jak i władzom Instytutu Badań Edukacyjnych za podjęcie tych zamierzeń.

Opis kwalifikacji w bardzo dużym stopniu odzwierciedla wymagania rynku dotyczące tej kwalifikacji. Według mnie, mocną stroną procesu związanego z opisem kwalifikacji jest jego aktualność i klarowność – uczestnicy bardzo wysoko ocenili przygotowany przez nas opis kwalifikacji. Wydaje się, że najważniejszą tego przyczyną było śledzenie aktualnych trendów na rynku oraz współpraca z ekspertami branżowymi. Ponadto w przygotowywanym rejestrze ujęte będą te kwalifikacje, których jakość będzie gwarantowana określonymi procedurami i nadzorowana przez konkretny podmiot. Będzie się to wiązać z nadaniem jej odpowiedniego poziomu, a tym samym stanowić poświadczenie jej wiarygodności.

Zintegrowany system kwalifikacji po pierwsze uporządkuje rozwiązania w obszarze kwalifikacji i podporządkuje je zasadom jakości przede wszystkim w oparciu o Polską Ramę Kwalifikacji, która stanowić będzie wspólny układ odniesienia dla kwalifikacji nadawanych w przyszłości w Polsce. Instytucje, które aktywnie włączą się w potwierdzanie kompetencji nabytych przez doświadczenie, powinny odnieść różnorodne korzyści związane z udziałem w systemie. Dużą korzyścią są na pewno powiązane z systemem wymagania dotyczące jakości procesu walidacji i związana z nimi konieczność dbania o rozwój placówki i pracowników. Ważnym elementem będzie również postrzeganie instytucji na rynku edukacyjnym i zawodowym oraz wypracowywana dzięki temu marka instytucji jako podmiotu walidującego lub certyfikującego. Duże znaczenie ma też współpraca i wymiana doświadczeń z innymi interesariuszami, w tym z pracodawcami, na których nam najbardziej zależy.

Wydaje się, że system ma szanse na zadomowienie się na rynku potwierdzania kompetencji. Na podstawie naszego pilotażu możemy stwierdzić, że zainteresowanie ze strony potencjalnych jego uczestników jest duże. System ten wypełni ważną lukę na rynku, zwłaszcza wśród osób, które mają bogate doświadczenie, ale brak im dokumentu/certyfikatu na potwierdzenie kompetencji. Zintegrowany system kwalifikacji powinien przynieść największe korzyści osobom o kwalifikacjach zdobywanych drogą nieformalną i pozaformalną. Wydaje się, że dzięki możliwości potwierdzania kompetencji osoby takie będą bardziej świadome swojego potencjału. Również fakt umieszczenia kwalifikacji w rejestrze ogólnodostępnym, ich ustandaryzowanie i opisanie sprawi, że kwalifikacje te nie będą postrzegane na rynku jako gorsze. System powinien zatem poprawić sytuację tych osób na rynku pracy oraz ich mobilność. Będzie świetnym uzupełnieniem dla kwalifikacji zdobywanych w systemie szkolnym.

Marek Filipczyk

Dyrektor Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie

Uczestniczył w pracach jednej z grup ekspertów zajmujących się opisem kwalifikacji w pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, a Centrum Kształcenia Praktycznego przeprowadziło proces walidacji i certyfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji Operator obrabiarek CNC.

Krótką charakterystyka kwalifikacji

Kwalifikacja jest tworzona z myślą o osobach dorosłych, które zajmują się/ lub zajmowały się nauczaniem zarówno w kształceniu formalnym, jak i pozaformalnym, planujących wejść w nowe obszary działania wykorzystując i rozwijając dotychczasowe kompetencje.

Przeznaczona jest także dla osób, które już posiadają odpowiednie kompetencje i potrzebują formalnego ich potwierdzenia.

Jest to szansa na rozwój osobisty i na podniesienie atrakcyjności na rynku pracy osób zajmujących się lub chcących się zajmować wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesach uczenia się.

Wyodrębnia kluczowe – acz często pomijane kompetencje, które skupiają się na doradztwie związanym z technologiami oraz dopasowaniem nowoczesnych rozwiązań do indywidualnych potrzeb klienta i procesów zachodzących w jego organizacji.

Osoba posiadająca kwalifikację doradztwo w zakresie TIK powinna mieć kompetencje z zakresu: analizowania obszarów związanych z TIK w edukacji, opisywania wykorzystania TIK dla danych podmiotów, które są jego odbiorcami, doradzania w zakresie wykorzystania odpowiednich narzędzi i procesów do jego wdrożenia, oraz monitorowania informacji związanych z wpływem technologii na proces uczenia się.

Wskazane jest także by potrafiła motywować innych do podnoszenia kompetencji w tym zakresie oraz posiadała umiejętność dzielenia się własnymi doświadczeniami.

Fragment opisu kwalifikacji „Doradztwo w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji”

Część pierwsza standardu opisu kwalifikacji zawiera również miejsce na syntetyczne przedstawienie kwalifikacji i osób, do których jest ona adresowana. Krótka charakterystyka kwalifikacji powinna zawierać informacje o zadaniach zawodowych lub procesach, które będzie zdolna realizować osoba posiadająca kwalifikację oraz o wpływie kwalifikacji na rozwój osoby nabywającej kwalifikację. W tym miejscu powinna znaleźć się również zwięzła charakterystyka kluczowych dla kwalifikacji umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych. Charakterystyka adresatów kwalifikacji zawiera wyjaśnienie, do jakich osób adresowana jest kwalifikacja i jest odpowiedzią na pytanie: „czy ta kwalifikacja jest dla mnie?”, stawiane sobie przez osoby zainteresowane nabyciem lub potwierdzeniem kwalifikacji.

Kolejne elementy pierwszej części opisu są niejako powtórzeniem opisu zapotrzebowania na kwalifikację, jednak ich wyodrębnienie ułatwia osobom zainteresowanym kwalifikacją wyselekcjonowanie informacji przydatnych z ich punktu widzenia. Opis kwalifikacji zgodny ze Zmodyfikowanym Standardem Opisu Kwalifikacji powinien w sposób przejrzysty informować, kto może uzyskać kwalifikację, jakie są wymagania dotyczące warunków uzyskania kwalifikacji i jakie kwalifikacje poprzedzające musi mieć osoba chcąca potwierdzić efekty uczenia się wymagane dla danej kwalifikacji. Opis użyteczny z punktu widzenia osób nabywających kwalifikację powinien również informować o przykładowych możliwościach wykorzystania kwalifikacji. Ważne jest wskazanie znaczenia danej kwalifikacji dla zdobywania kolejnych zawodów, stanowisk i miejsc pracy oraz uprawnień wiążących się z kwalifikacją. Informacje te są istotne zarówno dla osób, które świadomie planują swoją ścieżkę rozwoju osobistego i zawodowego, jak również dla doradców zawodowych i pracodawców.

Projektowany system ma, zgodnie z założeniami, zwiększać elastyczność



*D*o udziału w pilotażu wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji przekonało nas poczucie, że uczestniczymy w zupełnie nowej, innowacyjnej inicjatywie, która będzie miała kluczowy wpływ na rynek pracy w przyszłości. Chcieliśmy też lepiej poznać zintegrowany system kwalifikacji, przetrzeć szlaki dla systemu w Polsce, ale i w naszej firmie. Zależało nam również na podjęciu próby przetłumaczenia jednej z naszych specjalności na język kwalifikacji.

Udział w pilotażu dał nam możliwość pracy w zróżnicowanym środowisku, łączącym instytucje państwowe, edukacyjne oraz firmy z różnych branż. Pozwolił zbudować platformę, która może mieć znaczenie dla

przyszłej współpracy w innych projektach. Dużą wartością zaangażowania w pilotaż było też poszerzenie wiedzy na temat funkcjonowania systemu kwalifikacji oraz możliwość współpracy z innymi ekspertami spoza firmy w opracowaniu opisu kwalifikacji.

Myśląc o przyszłości zintegrowanego systemu kwalifikacji, uważam, że ma on szansę dać przedsiębiorcom przede wszystkim pewność, że kandydaci legitymujący się daną kwalifikacją i potwierdzającymi ją certyfikatami rzeczywiście te kwalifikacje posiadają. Ułatwi również komunikowanie wymagań dla danego stanowiska w procesach rekrutacyjnych i poszerzy grupę targetową osób, które będą mogły ubiegać się o dane stanowisko. Nie zapominajmy też o tym, że będzie pomocą w procesie weryfikacji umiejętności.

System może okazać się dużym sukcesem pod warunkiem, że zostanie szeroko rozreklamowany na rynku pracy, nie tylko wśród pracodawców, ale przede wszystkim wśród potencjalnych kandydatów. Powinny być stworzone mechanizmy docierania do osób w różnym wieku i informowania ich o możliwościach zdobywania nowych kwalifikacji. To zapewni lepszą dostępność talentów na rynku, nauczy osoby poszukujące pracy większej elastyczności i dopasowania swoich umiejętności do potrzeb tego rynku.

Lucyna Brzezińska

Menadżer Działu Rekrutacji i Planowania Karier, Tesco sp. z o.o.

Do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji Tesco sp. z o.o. zgłosiło pomysł na kwalifikację Wytwarzanie wyrobów piekarniczych w jednostkach handlowych.

procesu nabywania kwalifikacji i potwierdzania kompetencji poprzez możliwość akumulowania i przenoszenia osiągnięć. Stąd w Standardzie Opisu Kwalifikacji znalazło się też miejsce na przedstawienie relacji do innych kwalifikacji oraz wyszczególnienie kwalifikacji posiadających wspólne zestawy efektów uczenia się. Takie zobrazowanie zależności pomiędzy kwalifikacjami pozwoli osobie zdobywającej kwalifikację na określenie, jak dana kwalifikacja ma się do posiadanych już przez nią kwalifikacji, co ułatwi planowanie procesu uczenia się oraz w wielu przypadkach skróci czas potrzebny na zdobycie tej lub następnych kwalifikacji.

Informacje ogólne charakteryzujące kwalifikację pozwalają na wyobrażenie sobie tego, czego wymaga się od posiadacza kwalifikacji oraz jakie możliwości na rynku pracy daje jej posiadanie. Jednak nie zawsze są to

informacje wystarczające do podjęcia decyzji o rozpoczęciu procesu nabywania kwalifikacji. Wiele osób potencjalnie zainteresowanych uzyskaniem danej kwalifikacji będzie zadawać sobie pytanie: „ile czasu zajmie mi zdobycie kwalifikacji?”. Odpowiedź na to pytanie zawiera w opisie orientacyjny nakład pracy potrzebny do nabycia efektów uczenia się dla danej kwalifikacji. Informacja ta mówi, ile czasu zajmie typowemu uczącemu się, w typowych warunkach osiągnięcie efektów uczenia się i uzyskanie kwalifikacji.

Dla pracodawcy z kolei istotną informacją jest poziom kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK). Daje on przede wszystkim informację o tym, w jakim stopniu osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do współpracy, stosowania istniejących wzorów postępowania i ponoszenia odpowiedzialności.

Charakterystyka adresatów kwalifikacji

Kwalifikacja jest skierowana do osób, które chciałyby podjąć pracę w zakresie usług porządkowych, bez względu na to czy posiadają bądź nie doświadczenie w tym zakresie.

Kwalifikacja odnosi się zarówno do osób zatrudnionych bezpośrednio w firmach na terenie których działa zespół sprzątający, w firmach outsourcingowych, samozatrudnionych oraz do osób prowadzących działalność gospodarczą.

Fragment opisu kwalifikacji „Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości”

Ogólne informacje o kwalifikacji to również nazwa kwalifikacji oraz nazwa skrócona, która nie jest elementem obowiązkowym opisu. Jak wynika z doświadczeń, w trakcie opisu kwalifikacji w ramach pilotażu nazwa skrócona bardzo często jest zwyczajową nazwą stosowaną w środowisku branżowym, niekoniecznie zrozumiałą dla laików w danej dziedzinie np. Doradzanie w zakresie TIK.

II. Informacje o efektach uczenia się

Kluczowym elementem opisu, mówiącym o specyfice kwalifikacji, są efekty uczenia się.

Efekty uczenia się określają wymagania stawiane osobom posiadającym kwalifikację i odzwierciedlają wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, które posiada osoba z daną kwalifikacją. Dobrze skonstruowane efekty powinny odzwierciedlać specyfikę kwalifikacji, być realistyczne

i możliwe do osiągnięcia i potwierdzenia w procesie walidacji, a także zrozumiałe dla osób rozpoczynających naukę. Efekty uczenia formułuje się przy użyciu czasowników operacyjnych w sposób, który umożliwia ich odniesienie do składników opisów poziomów w Polskiej Ramie Kwalifikacji.

W celu uporządkowania opisu i zwiększenia jego czytelności a także ze względu na usprawnienie procesów walidacji oraz umożliwienie przenoszenia i akumulowania osiągnięć efekty uczenia się dla danej kwalifikacji grupuje się w zestawy efektów uczenia się. Zestaw efektów uczenia się to część kwalifikacji, będąca spójnym zbiorem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Zestawy efektów uczenia się powinny być skonstruowane w taki sposób, aby możliwe było ich odrębne potwierdzanie. Efekty uczenia się składające się na zestaw efektów uczenia się powinny być spójne, tzn. możliwe do łącznego sprawdzenia, logicznie ze sobą powiązane i porównywalne w odniesieniu do poziomów PRK. Zestawy efektów uczenia się mogą

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Ukończone studia wyższe – inżynieria miejska, ekonomia, zarządzanie, gospodarka przestrzenna, prawo lub inny kierunek związany z gospodarką miejską.

Konieczne jest posiadania udokumentowanego doświadczenia zawodowego obejmującego wszystkie lub wybrane aspekty zarządzania gospodarką miejską (min.5 lat).

Obowiązkowa znajomość w mowie i piśmie języka obcego (angielski) oraz innego (dodatkowy).

Fragment opisu kwalifikacji „Zarządzanie gospodarką miejską”

mieć charakter specyficzny dla danej kwalifikacji lub być uniwersalne, tzn. zawierać efekty uczenia się charakteryzujące większą liczbę kwalifikacji. Takie uniwersalne zestawy mogą być wykorzystywane w wielu kwalifikacjach, co ułatwi rozwój kariery zawodowej lub przekwalifikowanie się posiadacza kwalifikacji. Tworząc zestaw efektów uczenia się należy zwrócić uwagę, aby, jeżeli tylko się da, zapewnić możliwość jego wykorzystania w innych, zwłaszcza pokrewnych, kwalifikacjach.



*D*o udziału w pilotażu wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji przekonał nas przede wszystkim fakt, że jesteśmy instytucją, która wypracowała opis kompetencji trenera zatrudnienia wspieranego i od dłuższego czasu poszukiwała rozwiązań umożliwiających formalne wykorzystanie jej w rozmaitych instytucjach. Ponadto udział w pilotażu przybliżył kadre Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie do trudnej tematyki potwierdzania kompetencji. W mojej opinii wszyscy potencjalni uczestnicy zintegrowanego systemu kwalifikacji przejawiają ciekawość dotyczącego wdrożenia, a zatem udział w pilotażu, nawet jeżeli jest on sytuacją symulowaną, ma wartość ze względu na możliwość wystąpienia czynni-

ków warunkujących nie tylko sukces przedsięwzięcia, ale również ujawniających jego mankamenty.

Udział w pilotażu dał nam przede wszystkim wiedzę, ale też poczucie, że jesteśmy istotnym elementem systemu umożliwiającego weryfikację wszystkiego, czego człowiek jest w stanie nauczyć się i doświadczyć w trakcie życia zawodowego. Ponadto jako jednostka mająca znaczący wpływ na politykę rynku pracy musimy pamiętać, że usługa potwierdzania kompetencji, mająca szansę być realizowana w niedalekiej przyszłości, stanowi alternatywę dla osób zdobywających efekty uczenia się w sposób nieformalny i pozaformalny. Przygotowanie osób poszukujących pracy do konfrontacji z oczekiwaniami

Zmodyfikowany Standard Opisu Kwalifikacji określa zawartość zestawu efektów uczenia się, dzięki czemu w łatwy sposób można będzie porównywać ze sobą kwalifikacje i określać ich wzajemne powiązania.

Opis każdego zestawu obejmuje informacje, które umożliwiają identyfikację danego zestawu tj. nazwę zestawu, poziom zestawu w PRK, numer zestawu w kwalifikacji, a także informacje o tym, czy zestaw jest obo-

pracodawców jest pierwotną przesłanką udziału w pilotażu.

System wydaje się być przydatny szczególnie pracodawcom, którzy dzięki niemu w sposób przemyślany i dojrzały dokonują rekrutacji pracowników. Potwierdzanie efektów uczenia się umożliwia potencjalnym pracownikom dostarczenie pracodawcy informacji na temat poziomu własnych kompetencji, bez konieczności weryfikowania ich po raz kolejny przez pracodawcę. Usprawnia to znacznie przebieg rekrutacji. Ponadto znajomość systemu pozwoli racjonalnie zarządzać zasobami w przedsiębiorstwie.

Pilotaż systemu ujawnił korzyści związane z jego stosowaniem, ale również objawił słabości – wzależności od perspektywy, z jakiej dokonana została obserwacja. Ponieważ mamy kilku kluczowych uczestników systemu potwierdzania kompetencji, a każdemu z nich przyświecają różne cele, należy wyodrębnić interesy poszczególnych grup zaangażowanych w tworzenie, a następnie wykorzystanie systemu. Jak zawsze pojawia się pytanie o koszty usługi, czas niezbędny na przeprowadzenie procesu, zaangażowanie, korzyści, itd. Słuchać sygnały dotyczące skomplikowanych procedur, trudności w rozumieniu poszczególnych etapów czy długiego czasu dokumentowania efektów uczenia. Jak to będzie funkcjonować w warunkach rzeczywistych? Czas pokaże.

Magdalena Sendrowicz – Grabek

Kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zgłosił do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji pomysł na kwalifikację Trener zatrudnienia wspieranego.

Wymagania dotyczące warunków uzyskania kwalifikacji

Aby potwierdzić kwalifikację należy udokumentować:

- posiadanie dwuletniego doświadczenia zawodowego w obszarze kwalifikacji użytkowanie i eksploatacja obrabiarek/maszyn CNC, w okresie ostatnich 4 lat,
- uzyskanie i potwierdzenie wszystkich zestawów efektów uczenia się w okresie ostatnich 4 lat.

Ze względu na ciągły postęp technologiczny i dokonywane modyfikacje oprogramowania konieczne jest posiadanie aktualnego doświadczenia zawodowego.

Fragment opisu kwalifikacji „Użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC”

wiązkowy, czy „do wyboru” oraz orientacyjny nakład pracy dla zestawu. Kolejnym elementem w zestawie są wyodrębnione dla niego efekty uczenia się, których uzupełnieniem są przykładowe kryteria weryfikacji. Kryteria weryfikacji określają, co będzie brane pod uwagę w procesie sprawdzania, czy efekt uczenia się został osiągnięty oraz na jakiej podstawie nastąpi rozstrzygnięcie. Kryteria wskazują czynności, procesy, działania, którymi powinna wykazać się osoba w procesie walidacji, aby można było stwierdzić, że dany efekt uczenia się został przez nią osiągnięty. Wspólnie z efektami uczenia się pozwalają również wskazać najbardziej adekwatną pod kątem oceny metodę weryfikacji.

Dobór metod oraz narzędzi weryfikacji jest zadaniem instytucji certyfikującej, odpowiedzialnej za przeprowadzenie procesu walidacji. Jednak aby zapewnić porównywalność certyfikatów wydawanych przez różne instytucje, konieczne jest określenie wymagań, jakie muszą spełniać instytucje, które będą ubiegać się o prawo do certyfikowania danej kwalifikacji. Wymagania dotyczące zapewnienia jakości procesów walidacji

i certyfikacji określone będą w systemie jako zasady zapewniania jakości, wspólne dla wszystkich kwalifikacji i instytucji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Ze względu na różnorodność i specyfikę kwalifikacji konieczne jest doprecyzowanie wymagań jakościowych dla konkretnych kwalifikacji. Takie doprecyzowanie jest obowiązkiem tworzącego opis kwalifikacji. Wymagania dotyczące walidacji zestawów efektów uczenia się, będące elementem opisu kwalifikacji, powinny określać warunki, jakie muszą spełniać instytucje certyfikujące i walidujące, żeby uzyskać uprawnienia do nadawania danej kwalifikacji. Wymagania te mogą dotyczyć zasobów materialnych, organizacyjnych i kadrowych, warunków przeprowadzania weryfikacji, długości trwania procesu, momentu przeprowadzania weryfikacji itp. Wymagania powinny być sformułowane na tyle szczegółowo, aby z jednej strony zapewnić jakość i porównywalność procesów walidacji prowadzonych przez różne instytucje, a z drugiej strony nie ograniczyć możliwości elastycznego kształtowania procesów walidacji przez instytucje, które są w stanie przeprowadzić wiarygodną weryfikację efektów uczenia się dla kwalifikacji. Powinny być

Relacje do innych kwalifikacji

Kwalifikacja ma charakter interdyscyplinarny. Łączy w sobie częściowo kwalifikacje specjalisty ochrony środowiska (na poziomie studiów licencjackich lub magisterskich ale nietechnicznych), audytora ekologicznego (bez elementów eksperckich), ekologa (przenoszącego zasady zrównoważonego rozwoju do środowiska pracy, a także bez aspektu eksperckiego), jak również moderatorskie (angażujące zespół metody realizacji zadań środowiskowych w firmie) i coachingowe (motywacja, osiąganie celów).

Fragment opisu kwalifikacji „Zarządzanie zasobami środowiskowymi w obiektach nieprzemysłowych”

Wybrane kwalifikacje zawierające wspólne zestawy efektów uczenia się

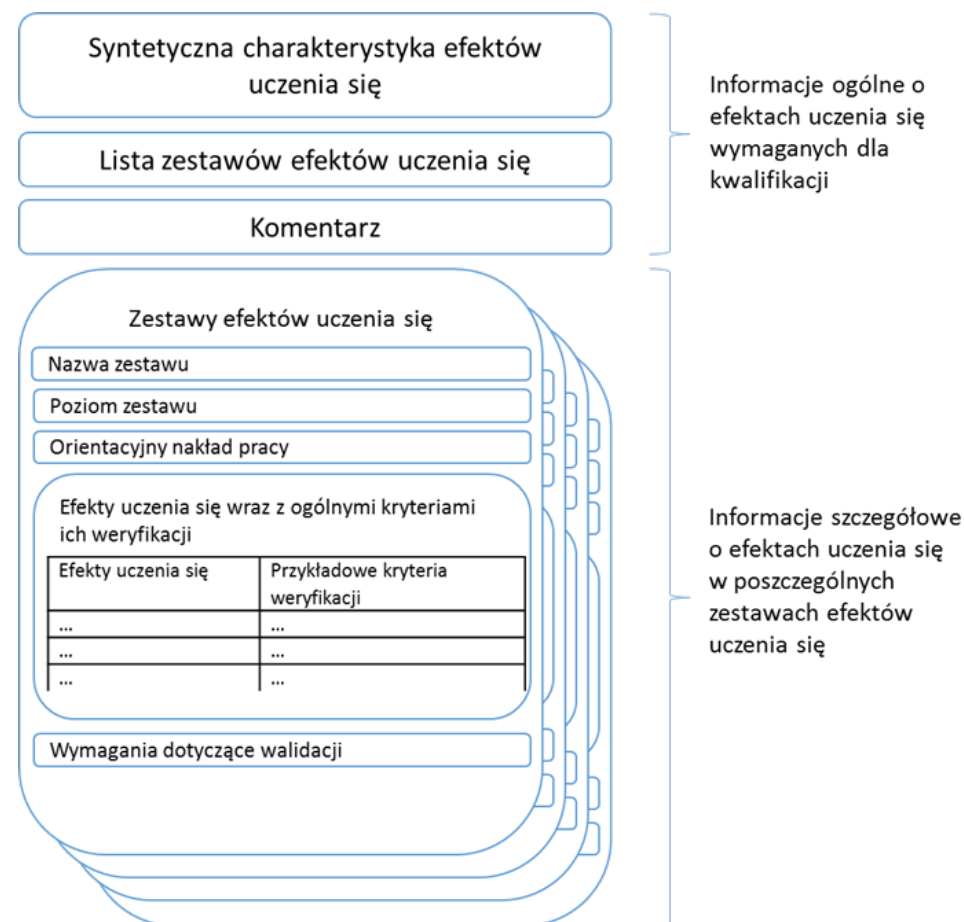
Wspólne efekty kształcenia występują przy kwalifikacjach występujących w następujących zawodach: monter mechatronik, monter elektronik, elektromechanik, elektryk, technik elektronik, technik mechatronik, technik elektryk, technik elektroniki i informatyki medycznej, technik energetyki

Fragment opisu kwalifikacji „Montowanie, eksploatacja oraz naprawa urządzeń i instalacji chłodniczych”

one również na tyle uniwersalne, aby nie dezaktualizowały się w tempie uniemożliwiającym ich bieżące weryfikowanie.

Przedstawienie kwalifikacji poprzez zestawy efektów uczenia się wymaga pokazania powiązań pomiędzy poszczególnymi zestawami, ich znaczenia dla całej kwalifikacji, kolejności ich nabywania oraz warunków i ograniczeń związanych z uzyskaniem danego zestawu. W tym celu w Standardzie Opisu Kwalifikacji przewidziano miejsce na ogólne scharakteryzowanie zestawów w formie komentarzy do zestawów efektów uczenia się. Jest to element wprowadzenia poprzedzającego opis poszczególnych zestawów. Wprowadzenie to zawiera również listę zestawów efektów uczenia się dla kwalifikacji oraz syntetyczną charakterystykę efektów uczenia się. Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się jest zwięzłym opisem działań, zadań i procesów, które jest zdolna realizować osoba posiadająca daną kwalifikację, odzwierciedlających wymaganą wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne. Szczególny nacisk w opisie tego elementu powinno położyć się na scharakteryzowanie kompetencji społecznych, czyli m.in. gotowości do współpracy, stosowania się do istniejących wzorów postępowania, ponoszenia odpowiedzialności za jakość i skutki powierzonych działań, zadań i procesów. Poprzez taką

charakterystykę możliwe będzie umiejscowienie kwalifikacji na odpowiednim poziomie PRK.



Informacje o efektach uczenia się – struktura wg Zmodyfikowanego Standardu Opisu Kwalifikacji

Źródło: *Zmodyfikowany Standard Opisu Kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, wrzesień 2014 r.

Przykładowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Możliwości zatrudnienia stwarzają indywidualni właściciele nieruchomości, wspólnoty mieszkaniowe oraz spółdzielnie mieszkaniowe, centra handlowe, ośrodki wypoczynkowe, instytucje, firmy i przedsiębiorstwa o różnym zakresie prowadzonej działalności.

Kwalifikacja administrowanie nieruchomościami jest kwalifikacją cząstkową i wchodzi w zakres kwalifikacji zarządzanie nieruchomościami. Zatem administrator nieruchomości może dalej się rozwijać i poszerzać swoje kompetencje i w konsekwencji ubiegać się o kwalifikację zarządcy nieruchomości.

Fragment opisu kwalifikacji „Administrowanie nieruchomościami”

III. Informacje o instytucjach nadających kwalifikacje

Aby kwalifikacja była celowa i użyteczna, muszą istnieć instytucje, które będą w stanie zapewnić wiarygodny proces weryfikacji danej kwalifikacji. Dlatego też na podmiocie zgłaszającym kwalifikację do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji spoczywa obowiązek zapewnienia instytucji skłonnej do certyfikowania kwalifikacji. Instytucja ta wydając certyfikat poświadczają, że osoba go posiadająca osiągnęła wymagane efekty uczenia się i potwierdziła je w czasie prawidłowo przeprowadzonego procesu walidacji. Instytucja certyfikująca jest dla użytkowników kwalifikacji gwarantem jakości wydawanych certyfikatów, dlatego ważne jest, aby była ona wiarygodna. W trzeciej części opisu kwalifikacji znajdują się informacje dotyczące instytucji, które posiadają uprawnienia do nadawania kwalifikacji. Oprócz informacji o tym, gdzie i w jaki sposób można potwierdzić efekty uczenia się wymagane dla danej kwalifikacji, znajdują się tam również informacje dotyczące nadania uprawnień oraz przeprowadzania ewaluacji zewnętrznej, a więc procesu potwierdzania wiarygodności instytucji przez zewnętrzny podmiot.

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca tę kwalifikację musi wykazywać się umiejętnym zastosowaniem wiedzy z zakresu zarządzania, prawa, finansów, ekonomii, budownictwa, aby rozpoznawać wymagania i oczekiwania właścicieli i użytkowników nieruchomości oraz wskazywać na optymalne sposoby realizacji zamierzonych celów. Musi też umieć współpracować z innymi podmiotami, aby jak najlepiej zarządzać nieruchomością.

Dlatego też kwalifikacja wymaga interdyscyplinarnej wiedzy, umiejętności i kompetencji z wielu obszarów, tj.: obszar planowania i zarządzania, obszar prawny, obszar techniczny, obszar ekonomiczno-finansowy i marketingowy.

Zarządzanie nieruchomościami obejmuje takie działania jak: kierowanie, organizowanie, planowanie, administrowanie, kontrolowanie i motywowanie, z wykorzystywaniem odpowiednich narzędzi i programów informatycznych.

Osoba posiadająca tę kwalifikację musi znać i stosować podstawy prawne, przede wszystkim w zakresie prawa budowlanego, zagospodarowania przestrzennego, ochrony środowiska, mieszkaniowego, gospodarki nieruchomościami, postępowania administracyjnego oraz innych istotnych regulacji prawnych związanych z funkcjonowaniem nieruchomości. Ponadto musi mieć odpowiednią wiedzę i doświadczenie w zakresie decyzji dotyczących technicznego funkcjonowania nieruchomości. Osoba ta powinna znać i stosować zasady ekonomii zarządzania nieruchomością, uwzględniać kwestie finansowe, księgowość, podatkowe oraz ubezpieczeniowe dotyczące zarządzanej nieruchomości. Powinna umieć planować i podejmować działania mające na celu utrzymanie obiektu w należyтым stanie technicznych oraz działania, które przyczyniać się będą do wzrostu wartości zarządzanej nieruchomości przez odpowiednie zarządzanie portfelem inwestycji.

Ponadto, zarządca nieruchomości powinien być odporny na stres, wykazywać właściwą postawę moralną, uczciwość, rzetelność wobec właścicieli, utrzymywać wysoki poziom zaangażowania pracowników, stosować standardy zawodowe, stale doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe, wykazywać umiejętności w zakresie komunikacji społecznej, argumentować i przekonywać do swoich racji, prezentować postawę asertywności, wykazywać umiejętność podejmowania trafnych decyzji pomimo ryzyka i innych alternatywnych propozycji, posiadać potrzebę samorealizacji, entuzjizm, wykazywać poświęcenie w pracy.

Fragment opisu kwalifikacji „Zarządzanie nieruchomościami”



Fundacja VCC jako instytucja działająca na polu pozaformalnej edukacji zawodowej od kilku już lat jest mocno zaangażowana w działania mające na celu wiarygodne potwierdzanie kompetencji osób na różnym etapie życia (począwszy od uczniów, poprzez studentów i osoby dorosłe) oraz umożliwienie porównywania kwalifikacji przez pracodawców na międzynarodowym rynku pracy. Tworzenie systemu kształcenia i certyfikacji VCC rozpoczęliśmy jeszcze przed powstaniem założeń do Polskiej Ramy Kwalifikacji. Bazowaliśmy na Europejskiej Ramie Kwalifikacji oraz innych strategiach europejskich odnoszących się do edukacji i rynku pracy, co umożliwiło nam stworzenie

kompleksowego modelu, obejmującego zarówno proces tworzenia modułów edukacyjnych, szkolenia, walidacji, certyfikacji, jak również akredytacji kadry i instytucji szkolących oraz przeprowadzających egzaminy. Udział w pilotażu był zatem dla nas naturalnym krokiem w rozwoju. Chcieliśmy zarówno podzielić się swoim doświadczeniem, jak i przetestować zgodność własnych rozwiązań i procedur z założeniami zintegrowanego systemu kwalifikacji. Zdecydowaliśmy się na zgłoszenie kwalifikacji opiekun osoby starszej w formie projektu opisanej kwalifikacji, co wymagało większego nacisku na samodzielną pracę i opracowanie zarówno rozszerzonego opisu kwalifikacji, jak i raportu z ewaluacji wewnętrznej instytucji certyfikującej.

Udział w projekcie pilotażowym wymaga od instytucji dość dużego zaangażowania czasowego i merytorycznego, jednak pozwala nam wykorzystać to doświadczenie w co najmniej kilku aspektach. Przede wszystkim umożliwia sprawdzenie wypracowanych przez nas rozwiązań i ich spójności z założeniami zintegrowanego systemu kwalifikacji. Pozwala nam także wstępnie przetestować same procedury zgłaszania kwalifikacji do rejestru (który za moment będzie już działał realnie), zweryfikować nakład pracy z tym związany, oszacować koszty i czasochłonność. Dzięki otwartości pracowników i ekspertów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie mamy także okazję podzielić się własnymi pomysłami i uwagami na temat funkcjonowania systemu, które często są brane pod uwagę przy tworzeniu rekomendacji do wdrożenia drobnych modyfikacji wynikających z pilotażu. Współpraca z ewaluatorami zewnętrznymi i audytorami, którzy sprawdzają naszą wiarygodność jako instytucji certyfikującej, stanowi dla nas również cenne źródło wiedzy na temat stosowanych przez nas elementów systemu zapewniania jakości.

Zintegrowany system kwalifikacji ma szansę przynieść wiele korzyści różnym grupom interesariuszy znajdujących się na styku edukacja – rynek pracy. Dla instytucji, które

nadają kwalifikacje, będzie widocznym uwiarygodnieniem wartości wydawanych przez nie dokumentów (świadectw, zaświadczeń, certyfikatów) i umiejscowieniem ich w systemie edukacyjnym w formule prawnie potwierdzonej, tak jak ma to miejsce w przypadku kształcenia formalnego czy rzemiosła. Mamy nadzieję, że system spowoduje również wzrost jakości na rynku edukacji pozaformalnej. Instytucjom takim jak Fundacja VCC, których zasięg działania wykracza poza granice kraju, przyniesie również wyraźną korzyść w postaci możliwości porównywania kwalifikacji w Unii Europejskiej, a co za tym idzie do zwiększenia mobilności zawodowej osób szkolących się i certyfikujących w Polsce. Najważniejszym efektem i sukcesem zintegrowanego systemu kwalifikacji będą jednak korzyści odniesione przez osoby uczące się oraz pracodawców. System umożliwi osobom, które chcą nabyć kwalifikacje, wybór różnych ścieżek, czasem bardziej elastycznych i podatnych na zmieniające się oczekiwania rynku pracy. Przy odpowiednim zachowaniu jakości system kwalifikacji pozwoli pracodawcom na zmniejszenie nakładów ponoszonych na rekrutację pracowników, a także umożliwi weryfikację tych kwalifikacji, które dotąd były nieobecne w systemie edukacji formalnej, a są pożądane przez rynek pracy.

Obawy instytucji nadających kwalifikacje w stosunku do funkcjonowania systemu w przyszłości są związane przede wszystkim ze sprawnością jego działania oraz powszechnością dostępu do informacji o systemie. W pilotażu testowaniu procedur podlegało kilkanaście zgłoszonych kwalifikacji, zaś realnie działający system musi być przygotowany do obsługi prawdopodobnie liczonej w tysiącach kwalifikacji, zgłaszanych przez wiele podmiotów o różnym stopniu przygotowania i wiedzy na temat procesu. Konieczne jest, oczywiście nielatwe do wdrożenia – przy zachowaniu odpowiednich parametrów jakościowych – maksymalne uproszczenie procedur zgłaszania kwalifikacji do rejestru oraz efektywność kosztowa i czasowa, które mogą stanowić barierę i wpływać na negatywny stosunek instytucji potwierdzających kompetencje do systemu. Aby spełnił on swoją funkcję, potrzebna jest także szeroka akcja informacyjna obejmująca wszystkich interesariuszy, przedstawiająca sposób działania systemu i korzyści z jego wdrożenia. Obecny stan wiedzy na temat systemu jest – jak wynika z naszych doświadczeń – niewystarczający, a kluczem do jego sukcesu jest tak naprawdę dotarcie z informacją i przekonanie pracodawców, którzy powinni być najważniejszym odbiorcą i weryfikatorem opracowanego i wdrożonego systemu kwalifikacji.

Edyta Migalka

Dyrektor ds. komunikacji, Fundacja VCC

Do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji Fundacja VCC zgłosiła projekt opisanej kwalifikacji Opiekun osoby starszej.

IV. Pozostałe informacje

Ostatnim elementem standardu są informacje dodatkowe o kwalifikacji, takie jak: informacje o podmiocie, który wystąpił z inicjatywą ustanowienia kwalifikacji, informacje dotyczące dokumentu potwierdzającego kwalifikację, uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji, okres ważności kwalifikacji nadanej osobie, data wpisu kwalifikacji i termin ważności wpisu, kod dziedziny, kod PKD i kod kwalifikacji w ZRK.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji to narzędzie, którego celem będzie dostarczenie użytkownikom niezbędnych dla nich informacji o kwalifi-

Lista zestawów efektów uczenia się

Liczba wszystkich wyodrębnionych w kwalifikacji zestawów efektów uczenia się – 3

Kolejno są to:

ZESTAW 1 „Przygotowanie zadania przewozowego”

Poziom zestawu - 4 PRK

Orientacyjny nakład pracy dla zestawu - 119 godz.

ZESTAW 2 „Realizacja zadania przewozowego”

Poziom zestawu - 4 PRK

Orientacyjny nakład pracy dla zestawu - 140 godz.

ZESTAW 3 „Rozliczenie zadania przewozowego”

Poziom zestawu - 4 PRK

Orientacyjny nakład pracy dla zestawu - 21 godz.

Łączny czas nakładu pracy dla kwalifikacji: 280 godzin.

Fragment opisu kwalifikacji „Eksploatacja i kierowanie pojazdem ciężarowym w transporcie krajowym i międzynarodowym”

Lista zestawów efektów uczenia się

1. Przygotowanie półproduktów, dzielenie i formowanie kęsów (PRK2)
2. Przygotowanie do wypieku, wypiek i wykańczanie wyrobów (PRK2)

Komentarze do zestawów efektów uczenia się

1) W celu przygotowania i doboru surowców do produkcji osoba powinna skorzystać z zakładowych receptur i instrukcji. Powinna też umieć je rozpoznać na podstawie etykiet. Prawdłowo pobrane surowce powinna zastosować do produkcji ciast i innych półproduktów na różne asortymenty piekarsko-ciastkarskie. Czynności produkcyjne wykonuje ręcznie lub stosuje odpowiednie maszyny i urządzenia, jak: wagi, sita, miesiarki, ubijarki.

2) Osoba powinna dzielić i formować ciasta na wyroby i pozostawiać kęsy do fermentacji na czas określony ściśle według instrukcji. Ponadto powinna umieć postępować według instrukcji z kęsami zamrożonymi lub podpieczonymi w celu przygotowania ich do wypieku, a także prowadzić wypieki różnego asortymentu zgodnie z parametrami zawartymi w instrukcjach. Po wypieku powinna umieć odpowiednio wykańczać wyroby. W celu realizacji tych zadań powinna posługiwać się odpowiednimi maszynami i urządzeniami, jak: dzielarki, dzielarko – formierki, komory rozrostowe, piece, patelnie smażalnicze.

Fragment opisu kwalifikacji „Prowadzenie wypieków w placówkach handlowych”

kacjach. Dlatego ważne jest, aby kwalifikacje wpisane do rejestru były opisane w odpowiedni, wystandaryzowany sposób. Standard Opisu Kwalifikacji jest instrumentem systemu kwalifikacji, który ma zapewniać, że opisy kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji będą użyteczne dla ich odbiorców.

Dzięki informacjom zawartym w opisie kwalifikacji osoby nabywające kwalifikacje będą wiedzieć, jaką wiedzą, umiejętnościami i kompeten-

cyjami społecznymi muszą się wykazać, aby uzyskać daną kwalifikację. Otrzymają informacje, jakie warunki muszą spełniać, jakie kwalifikacje poprzedzające muszą posiadać, aby móc przystąpić do procesu walidacji oraz ile czasu zajmie im nabycie kwalifikacji. Opis kwalifikacji da im również wiedzę na temat możliwości zatrudnienia i dalszego rozwoju. Te i inne informacje zawarte w opisie kwalifikacji pozwolą na świadome planowanie i podejmowanie decyzji dotyczących ścieżki rozwoju zawodowego i osobistego osób nabywających kwalifikacje, a odniesienie kwalifikacji do poziomu PRK zwiększy ich mobilność zawodową na europejskim rynku pracy.

Dla pracodawców z kolei Standard Opisu Kwalifikacji jest narzędziem, które może przyczynić się do usprawnienia procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, a co za tym idzie – zredukować koszty tych procesów. Dzięki opisowi kwalifikacji pracodawca będzie wiedział, co umie, wie i jakie kompetencje społeczne posiada pracownik lub kandydat na pracownika.

Z kolei instytucje, które będą potwierdzały kwalifikacje, dzięki opisowi kwalifikacji będą mogły dostosować się do wymagań im stawianych oraz zaprojektować proces walidacji tak, aby w wiarygodny sposób potwierdzał nabyte przez osobę walidowaną kwalifikacje. Dzięki temu certyfikaty w danej kwalifikacji będą porównywalne ze sobą, niezależnie od tego, gdzie i przez jaką instytucję kwalifikacja została nadana.

Anna Araminowicz

Ps. Instytut Badań Edukacyjnych cały czas pracuje nad udoskonaleniem Standardu Opisu Kwalifikacji. Najnowsza wersja różni się nieco od tej opisaną w tekście, która została wykorzystana w pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji, prowadzonym w Małopolsce.

Jak zachęcamy Małopolan do uczenia się przez całe życie – Program Edukacyjna Gmina Małopolski

Program jest inicjatywą Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Organizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od 2009 roku i obejmuje konkurs dla gmin, a także konkursy dla uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych.



Konkurs dla gmin

Ma na celu promowanie samorządów lokalnych, które najaktywniej w regionie wspierają uczenie się przez całe życie swoich mieszkańców. Adresowany jest do gmin wiejskich i miejsko-wiejskich (obejmujących miasta do 25 tys. mieszkańców). Od 2012 roku konkurs ma formę plebiscytu, którego Partnerem jest „Gazeta Krakowska”.

Tytuł Edukacyjnej Gminy Małopolski zdobyły do tej pory: Mucharz (2009), Gorlice (2010), Brzeźnica (2011), Łużna (2012) i Bobowa (2013). O zwycięzcy co roku powstaje film, emitowany w TVP Kraków. Od 2012 roku wyłaniany jest również Edukacyjny Powiat Małopolski. W 2012 roku tytuł ten otrzymał Powiat tarnowski, a w 2013 roku – Powiat krakowski.

Jak wyglądał Plebiscyt Edukacyjna Gmina Małopolski 2014? W pierwszym etapie, który trwał od 26 stycznia do 12 lutego 2015 roku, urzędy

gmin, szkoły, ośrodki kultury, stowarzyszenia, fundacje i inne organizacje pozarządowe, działające w gminach, mogły zgłaszać do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie ich zdaniem najciekawsze inicjatywy edukacyjne, podejmowane w danej gminie w 2014 roku. Do Plebiscytu zgłoszono 37 inicjatyw z 14 gmin. Spośród nich Kapituła Plebiscytu, w skład której weszli przedstawiciele instytucji należących do Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, wyłoniła kandydatów do tytułu Edukacyjnej Gminy Małopolski 2014. Można było na nich głosować na stronie www.krakow.naszemiasto.pl od 18 lutego do 11 marca. Po zakończeniu głosowania internetowego członkowie Kapituły Plebiscytu zebraли się na II posiedzeniu, podczas którego sami głosowali na kandydatów, a następnie wyłoniли gminy – laureatów Plebiscytu oraz wybrali Edukacyjny Powiat Małopolski 2014.

Edukacyjną Gminą Małopolski 2014 została Korzenna. W Plebiscycie doceniono aż cztery przedsięwzięcia zorganizowane w gminie na przestrzeni ubiegłego roku, warto jednak podkreślić, że do rywalizacji zgłoszono o wiele więcej inicjatyw. Przyjrzyjmy się tym nagrodzonym.



Za organizację m.in. Majówki na Bukowcu Korzenna została Edukacyjną Gminą Małopolski 2014.



II miejsce w Plebiscycie Edukacyjna Gmina Małopolski 2014 zajął Maków Podhalański.

Celem wydarzeń tj. Majówka na Bukowcu, Jarmark Korzeński i Koncert kołęd jest pielęgnowanie tradycji gminy Korzenna, prezentacja sztuki ludowej, a także integracja mieszkańców gminy. Akcja Odblaskowa szkoła została z kolei zorganizowana w celu zwiększenia świadomości uczniów na temat bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Obejmowała m.in. zajęcia pozalekcyjne, kółka zainteresowań, wydarzenia promujące bezpieczeństwo w drodze do i ze szkoły, a także konkurs plastyczny i konkurs wiedzy o bezpieczeństwie w ruchu drogowym. Matematyczne potyczki to rywalizacja gimnazjalistów o tytuł „Najlepszego Matematyka”, na którą się złożyły: prezentacja mody matematycznej, rozwiązywanie testów oraz niestandardowych zadań matematycznych (łamigłówek, krzyżówek i rebusów). Podczas warsztatów rękodzielniczych natomiast dzieci, młodzież, dorośli i osoby starsze rozwijali swoje umiejętności w dziedzinach tj. ceramika, witraż tiffany, metaloplastyka, fotografia, teatr, zdobnictwo, malarstwo, modelarstwo lotnicze, origami, haft matematyczny, tkactwo, linoryt, recykling w malarstwie, wikliniarstwo oraz biżuteria koralikowa.

Drugie miejsce w Plebiscycie zajęła gmina Maków Podhalański za projekty realizowane przez Uniwersytet III Wieku. Miały one na celu przełamanie osamotnienia i poczucia bezradności, przywrócenie wiary we

własne siły i umiejętności, a także zainspirowanie seniorów do zwiększenia aktywności społecznej. Mogli oni wzbogacać swoją wiedzę z wielu dziedzin, rozwijali też umiejętności literackie, muzyczne, informatyczne, kulinarne, techniczne, logicznego myślenia, komunikacji interpersonalnej oraz lingwistyczne. Integracji międzypokoleniowej służyły m.in. pomoc uczniom szkoły podstawowej w odrabianiu lekcji, gry planszowe i wspólne warsztaty psychologiczne.

Na trzecim miejscu znalazła się gmina Ropa również za działalność Uniwersytetu III Wieku. Stowarzyszenie Miłośników Wsi Ropa utworzyło w 2013 roku jeden z pierwszych Uniwersytetów III Wieku na wsi oraz Koło Gospodyń i Gospodarzy Wiejskich. W 2014 roku Uniwersytet III Wieku w Ropie zorganizował m.in. warsztaty fotograficzne, psychologiczne, z internetowej obsługi bankowej, artystyczne (m.in. malowanie na szkle, bibułkarstwo, decoupage), zajęcia areobiku, a także wykłady m.in. o bezpiecznych finansach, zdrowym żywieniu i zapobieganiu chorobom, bezpieczeństwie na drodze, wolontariacie osób starszych oraz prawach pacjenta. W 2014 roku przy Stowarzyszeniu powstała też kapela i Zespół Śpiewaczy „OKARYNA”, który prezentuje folklor Pogorza. W jego skład wchodzi seniorzy i osoby młode.

Dodajmy jeszcze, że tytuł Edukacyjnego Powiatu Małopolski 2014 otrzymał powiat gorlicki.

Konkursy dla uczniów

Organizowane są, aby promować wśród dzieci i młodzieży postawę otwartą na rozwój, zwracać uwagę na konieczność świadomego planowania własnej kariery zawodowej oraz pokazywać korzyści związane z uczeniem się przez całe życie. Co roku konkursy mają inną formułę – plastyczną, literacką, filmową.

Na przełomie 2014 i 2015 roku dla uczniów klas 4-6 szkół podstawowych zorganizowano konkurs na komiks pt. *Wiem, umiem – jestem superbohaterem*. Uczniowie gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych tworzyli z kolei fotoreportaże na temat: *Jak wiedzę i umiejętności przekuć w sukces zawodowy? Historie prawdziwe*.

Kolejna edycja Programu Edukacyjna Gmina Małopolski rusza na przełomie 2015 i 2016 roku. Już dziś zapraszamy do udziału!

Monika Gućwa



I miejsce w konkursie na komiks zdobyły Joanna Gluc i Maria Gluc ze Szkoły Podstawowej nr 1 w Budzowie.

Dobre praktyki – Portugalia

Pierwsze rozwiązania dotyczące potwierdzania efektów uczenia się wprowadzono w Portugalii w 2001 roku, kiedy utworzono Krajowy System Rozpoznawania, Walidacji i Certyfikacji Kompetencji (SNRVCC). Cztery lata później rozpoczęto program strategiczny: Inicjatywa Nowe Możliwości, nakierowany na edukację dorosłych i potwierdzanie efektów uczenia się. Efektem było utworzenie w 2007 roku Centrów Nowych Możliwości (Centros de Novas Oportunidades, CNO), w których był realizowany system RVCC (Recognition, Validation and Certification of Competencies), czyli rozpoznawania, uznawania i certyfikacji kompetencji.



Wizyta przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w CQEP Escola Secundária Marquês de Pombal w Lizbonie, 8 kwietnia 2015 r.

W tym samym roku system i centra zostały zintegrowane i połączone siecią na mocy ustawy o Krajowym Systemie Kwalifikacji. Powstała też Krajowa Rama Kwalifikacji i Krajowy Katalog Kwalifikacji (National Catalogue of Qualifications, CNQ). Obecnie katalog zawiera 262 kwalifikacje zawodowe (vocational qualifications). Portugalska Rama Kwalifikacji składa się, podobnie jak polska, z ośmiu poziomów, odpowiadających ośmiu poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Obejmuje kwalifikacje z różnych poziomów kształcenia i szkolenia zawodowego, niezależnie od sposobu osiągnięcia danych efektów uczenia się. Przyjęto charakterystyki poziomów zastosowane w Europejskiej Ramie Kwalifikacji. Efekty uczenia się opisywane są za pomocą kategorii: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

W 2011 roku główna instytucja odpowiedzialna za system kwalifikacji – Krajowa Agencja ds. Kwalifikacji (Agência Nacional para a Qualificação, ANQ) – została zastąpiona Krajową Agencją ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, ang. National Agency for Qualifications and Vocational Education and Training, ANQEP). Koordynuje ona politykę w obszarze edukacji i kształcenia zawodowego oraz rozwoju i zarządzania krajowym systemem rozpoznawania, uznawania i certyfikacji kompetencji. Agencja podlega Ministerstwu Pracy i Solidarności Społecznej (Ministry of Labour and Social Solidarity) oraz Ministerstwu Edukacji (Ministry of Education). Działania podejmowane przez ANQEP skupiają się na realizacji celów polityki związanej z kwalifikacjami w Portugalii, a także promowaniem adekwatności i jakości edukacji oraz szkolenia zawodowego. Głównymi narzędziami w realizacji tej strategii jest sieć Centrów Kwalifikacji i Edukacji Zawodowej (CQEP) oraz Krajowy Katalog Kwalifikacji (CNQ).

W 2011 roku funkcjonowały w Portugalii 452 Centra Nowych Możliwości, obejmując swoim zasięgiem cały kraj. W sieci CNO znalazły się różne instytucje: Centra Szkolenia Zawodowego Instytutu Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP), szkoły podstawowe i średnie, szkoły zawodowe, zrzeszenia firm prywatnych i same firmy, organizacje lokalne regionalne, samorządy lokalne. Głównym źródłem finansowania CNO był program odpowiadający polskiemu Programowi Operacyjnemu Kapitał Ludzki i środki strukturalne Europejskiego Funduszu Społecznego. Z uwagi na to, że w 2013 roku nastąpił znaczny spadek liczby centrów (do 203), stworzono plan ich przebudowy i jednocześnie rozbudowy ich sieci w kraju.

Od 2014 roku centra funkcjonują pod nazwą: Centra ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional, CQEP). Ich głównym zadaniem jest zapewnienie dostępu do informacji, doradztwo i opieka nad młodzieżą w wieku powyżej 15 lat oraz nad osobami dorosłymi w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego. CQEP przejęły również odpowiedzialność za procesy RVCC na po-



CQEP Escola Secundária Marquês de Pombal w Lizbonie

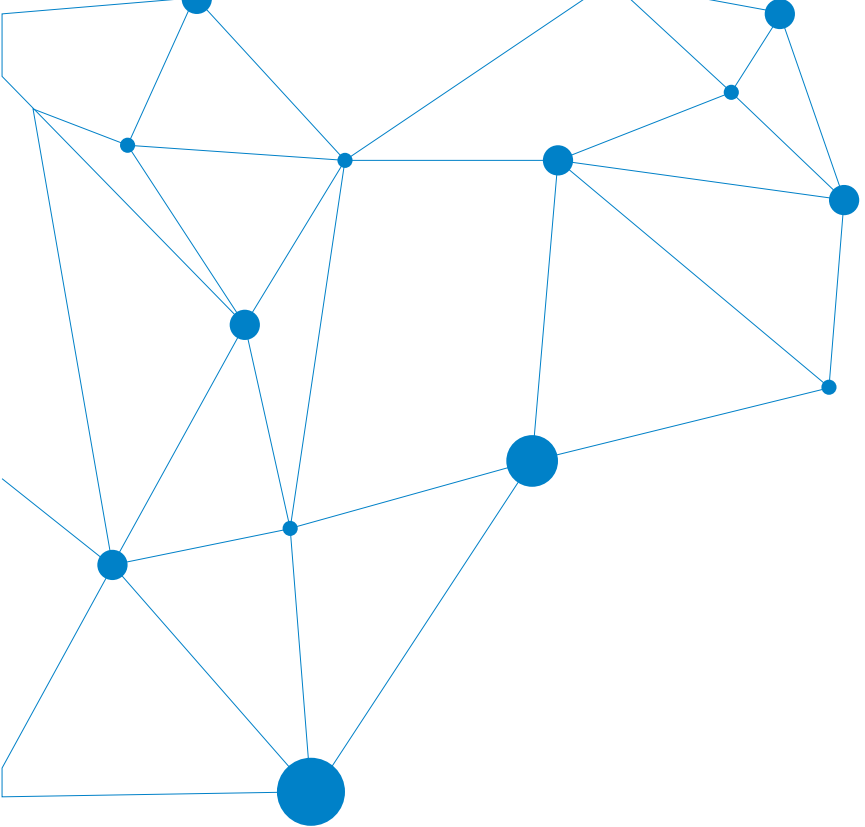
ziomie lokalnym i stanowią łącznik między instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami. Obecnie funkcjonują w Portugalii 242 CQEP.

Doświadczenia portugalskie wskazują, że warto prowadzić centra blisko zakładów i firm z danego sektora. Bardzo ważna jest współpraca z pracodawcami i znajomość ich oczekiwań zawodowych wobec pracowników oraz potrzeb rynku. Takie połączenie gwarantuje sukces dla wszystkich stron.

Największym wyzwaniem w organizacji centrów było przygotowanie odpowiednich narzędzi, tj. materiałów źródłowych (reference book), zawierających opis kwalifikacji, modułów z których się składają, wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności oraz sposobów sprawdzania nabytych kompetencji. Wyzwaniem okazało się również znalezienie osób, które mogłyby pracować w centrach, a także dobre przygotowane i wyposażone centra, aby można w nich było sprawdzać umiejętności osób poprzez obserwowanie ich w miejscu pracy, czyli np. przy maszynach.

W Portugalii niestety nie udało się wyeliminować podwójnego egzaminowania, a więc osoba potwierdzająca kompetencje zdaje egzamin po procesie walidacji oraz dodatkowy egzamin przy wydawaniu certyfikatu. Jak to wygląda w praktyce? Wyobraźmy sobie egzamin na prawo jazdy: kandydat przygotowuje się na kursie, zdaje egzamin teoretyczny i praktyczny w ośrodku egzaminacyjnym, czyli potwierdza, że osiągnął określone efekty uczenia się, a następnie powinien otrzymać dokument – prawo jazdy od Prezydenta lub Burmistrza. W systemie portugalskim musi jeszcze zdać jeden egzamin przed Prezydentem lub Burmistrzem, co wydaje się już niepotrzebne.

Joanna Luszczki



SYSTEM OD KUCHNI

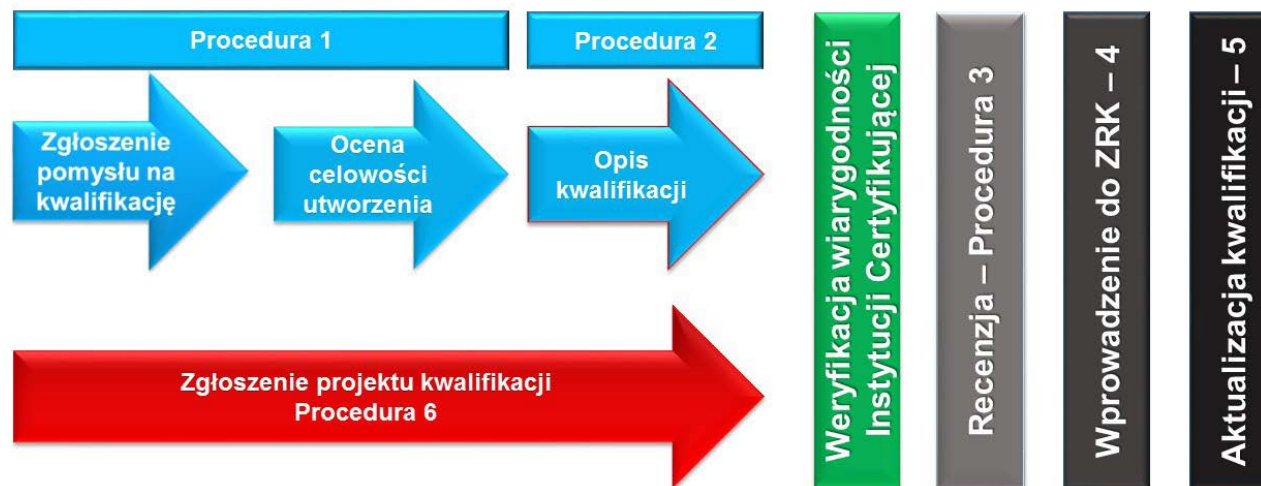


Pilotaż wpisywania kwalifikacji do rejestru

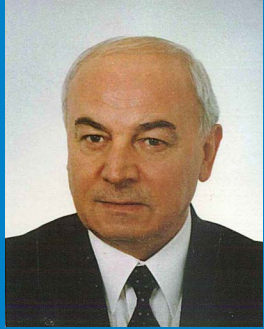
W wyniku spotkań i konsultacji z przedstawicielami instytucji i pracodawców oraz przy wsparciu merytorycznym lidera projektu – Instytutu Badań Edukacyjnych, wiosną 2014 roku zgłoszono 15 kwalifikacji do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) w Małopolsce. 13 z nich to były pomysły na nowe kwalifikacje, a 2 weszły do procesu jako projekty nowych kwalifikacji. Oznacza to, że dwie instytucje: Polskie Towarzystwo Informatyczne oraz Fundacja VCC, występujące o utworzenie nowej kwalifikacji, podjęły się nie lada wyzwa-

nia. Odważyły się przygotować pełny projekt opisanej kwalifikacji wraz z raportem potwierdzającym jakość instytucji certyfikującej, zgodny ze Standardem Opisu Kwalifikacji. W dalszej kolejności projekty opisanej kwalifikacji zostaną poddane ocenie recenzentów i po uzyskaniu pozytywnej opinii będą mogły zostać wpisane do (wirtualnego jeszcze) ZRK. Natomiast dla 13 zgłoszonych pomysłów na nowe kwalifikacje została zaplanowana nieco inna ścieżka...

Schemat procesu wprowadzania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji



Proces wprowadzania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji testowany w pilotażu



Udział w pilotażu Instytutu Badań Edukacyjnych i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, dotyczącym budowy krajowego systemu kwalifikacji, był dla mnie ważnym doświadczeniem i pomocą przy konstruowaniu form, metod i sposobów przekazywania wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznym osobom starającym się o posiadanie stosownych kwalifikacji, a także potwierdzania ich osiągnięć w tym zakresie. Istotną dla mnie informacją był fakt, że sam pomysł zintegrowanego systemu kwalifikacji zrodził się z potrzeby uczenia się przez całe życie oraz promowania dobrej jakości życia, a rezultatem jego powstania będzie

większe zintegrowanie tego obszaru w nawiązaniu do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, co umożliwi przedsiębiorcom i właścicielom firm w całej Unii Europejskiej zatrudnianie profesjonalistów w poszczególnych dziedzinach.

Moje zaangażowanie w pracę zespołu oceniającego celowość utworzenia kwalifikacji Zarządzanie nieruchomościami oraz Administrowanie nieruchomościami przekonało mnie, że wprowadzenie tych kwalifikacji jest w pełni uzasadnione. Dynamiczny rozwój rynku nieruchomości i prognozowane zmiany w tym sektorze, a także wzrost zapotrzebowania na profesjonalizację kadr to istotne argumenty dla utworzenia tych kwalifikacji, które ułatwią pracodawcom proces rekrutacji, a osobom posiadającym kwalifikacje dadzą większe szanse na zatrudnienie. Deregulacja zawodu zarządcy nieruchomości, dokonana w naszym kraju w 2014 roku, uniemożliwiła zainteresowanym wykonywaniem tego zawodu zdobycie stosownych uprawnień. Należy zatem zapewnić im możliwość potwierdzania swoich kompetencji poprzez certyfikację.

Opisy kwalifikacji zawodowych Zarządzanie nieruchomościami i Administrowanie nieruchomościami, opracowane w styczniu 2015 roku, spełniają wymogi „Zmodyfikowanego projektu standardu opisu kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego”. Zostały opracowane przez zespoły składające się z wnioskodawców,

pracowników naukowych oraz profesjonalistów rynku nieruchomości, posiadających rozległą wiedzę w tym zakresie oraz bogate doświadczenie zawodowe. Są to eksperckie opisy kwalifikacji, wielokrotnie konsultowane ze środowiskami zarządców nieruchomości i obejmujące informacje ogólne o kwalifikacji oraz informacje o zestawach efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji oraz ich potwierdzania, a także informacje o instytucjach nadających kwalifikacje. Tak skonstruowane opisy kwalifikacji umożliwiają pełną orientację dla zainteresowanych o wymogach edukacyjnych, czasie zdobywania wiedzy i praktyki zawodowej oraz o sposobach potwierdzania efektów uczenia się i warunków pozyskiwania stosownych certyfikatów. Opisy te umożliwiają także właścicielom nieruchomości i firmom obsługującym ten obszar zapoznanie się z zakresem wiedzy i umiejętności, jakie posiadają certyfikowani profesjonalści.

Od kilku lat w Polsce przygotowujemy model krajowego systemu kwalifikacji. Prace nad nim są rezultatem Zalecenia Parlamentu i Rady Unii Europejskiej z 2008 roku, dotyczącego problematyki uczenia się przez całe życie oraz przyjętej 15 maja 2013 roku – Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Zgodnie z przyjętym 25 kwietnia 2012 roku przez Radę Ministrów RP dokumentem „Strategia rozwoju kraju – aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka, sprawne państwo”, a także przyjętą przez Radę Ministrów 18 czerwca 2013 roku „Strategią rozwoju kapitału ludzkiego” i przyjętą 10 września 2013 roku „Perspektywą uczenia się przez całe życie” krajowy system kwalifikacji powinien być przedmiotem stosownej regulacji prawnej, której niestety jeszcze nie ma, a zatem nadal nie ma jednolitych reguł nadawania kwalifikacji poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego.

Kazimierz Jurek

Ekspert ds. nieruchomości i mieszkalnictwa Federacji Regionalnych Związków Gmin i Powiatów RP, pierwszy przewodniczący Państwowej Komisji Kwalifikacyjnej ds. zarządzania nieruchomościami, członek Rady Europejskiego Instytutu Nieruchomości Brał udział w pracach jednej z grup ekspertów oceniających celowość utworzenia nowej kwalifikacji w pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

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

Przygotowanie do pilotażu

Proces wyboru propozycji kwalifikacji do pilotażu rozpoczął się wiosną 2014 roku i przebiegał wieloetapowo. Na każdym etapie był konsultowany z Partnerami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego 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.

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 MPKU.

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 uszczerbowienie pracy w ramach pilotażu odbywało się na bieżąco poprzez konsultacje i na stronie www.pociagdokariery.pl.

Start

Pilotaż procedur ZRK rozpoczął się 18 września 2014 roku. Pracownicy projektu na potrzeby testowania kolejnych kroków procedury, przyjęli na siebie funkcje i zadania różnych podmiotów, które zostały przewidziane w procesie i wykonywali czynności zaplanowane do jego testowania. Dodatkowo, do testu wykorzystano elektroniczny system obiegu dokumentów EZD używany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie, który pozwala śledzić przebieg poszczególnych kroków zaplanowanych w procedurach wewnątrz organizacji. Niestety nie mają do niego dostępu osoby z zewnątrz, np. pracodawcy zgłaszający kwalifikacje. Takie narzędzie pod roboczą nazwą „SRW” dopiero powstaje. W niedalekiej przyszłości Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji będzie prowadzony wyłącznie w wersji elektronicznej, a poszczególne moduły będą dostępne publicznie dla wszystkich zainteresowanych użytkowników.

Kolejnym krokiem pilotażu było zarejestrowanie wszystkich 13 zgłoszeń

w systemie, a następnie sprawdzenie ich pod względem formalnym. Następnie dokumentacja została przekazana do Podmiotu odpowiedzialnego za przeprowadzenie analizy celowości utworzenia nowej kwalifikacji, który m.in. powołuje grupę ekspertów opiniujących celowość utworzenia nowej kwalifikacji. Od tego momentu rozpoczęła się najciekawsza część naszego eksperymentu z udziałem wnioskodawców i ekspertów.

Celowość czas zacząć

25 i 26 września 2014 roku 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 się na specyfice danej kwalifikacji.

Zadaniem każdej grupy była analiza przesłanego zgłoszenia, uzupełnienie go i wypracowanie w mini-grupie (tj. lider, eksperci merytoryczni i ekspert branżowy) wspólnego stanowiska dotyczącego celowości utworzenia danej kwalifikacji, przy aktywnym udziale i współpracy wnioskodawcy pomysłu. Od początku każda z grup przyjęła nieco inną formułę pracy, co było niezwykle cenne dla pilotażu. Grupa 1. pracowała literalnie według procedur, natomiast grupa 2. – intuicyjnie, stawiając przede wszystkim na kontakt ekspertów branżowych z wnioskodawcami pomysłów na kwalifikacje. Jak się później okazało, to drugie podejście było strzałem w dziesiątkę. Warto w tym miejscu podkreślić również, że wszyscy wnioskodawcy zgłaszający kwalifikacje podeszli do działań ekspertów bardzo rzeczowo, a współpraca obu stron układała się na tym etapie bez zastrzeżeń.



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

Praca ekspertów opiniujących celowość utworzenia nowych kwalifikacji obejmowała spotkania z przedstawicielami Podmiotów zgłaszających pomysły na kwalifikacje, dyskusje, konsultacje oraz pracę na platformie mIBE www.mibe.ibe.edu.pl. Materiały były przesyłane mailowo i zamieszczane na platformie tak, aby każdy ekspert oraz pracownik projektu opiekujący się grupą miał do nich dostęp. Grupa 1. przygotowała swoje wstępne opinie, które zostały przesłane za pośrednictwem pracownika projektu do konsultacji z wnioskodawcami. Następnie, zgodnie z procedurą, wnioskodawcy mieli przesłać swoją akceptację lub ewentualne uwagi do pracownika projektu, który przekazał informacje do lidera grupy 1.

Eksperti branżowi z grupy 2. natomiast od początku kontaktowali się bezpośrednio z wnioskodawcami i wyjaśniali wszelkie wątpliwości na bieżąco. Przy współpracy z ekspertami merytorycznymi przygotowane

zostały ostateczne wersje dokumentów, uzgodnione już z wnioskodawcami i poddane pod głosowanie całej grupy. Ostatecznie 17 ekspertów opiniujących celowość zakończyło pracę 22 października, czyli w niecały miesiąc od pierwszego spotkania roboczego. W wyniku prac ekspertów z wnioskodawcami do kolejnego etapu – opisu kwalifikacji, zarekomendowano wszystkie 13 zgłoszonych kwalifikacji¹.

Opis kwalifikacji

Eksperti opisujący kwalifikacje również zostali wybrani w drodze konkursu. Tym razem z uwagi na dużo większy zakres prac i konieczność dokonania opisu zgodnie z dość szczegółowym Zmodernizowanym Standardem Opisu Kwalifikacji, podzielono ich na cztery grupy. W każdej grupie należało opisać 3-4 kwalifikacje. Grupy przedstawiały się następująco:

Grupa 1:

- Użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC,
- Mechatronik chłodnictwa,
- Eksploatacja i kierowanie pojazdem ciężarowym w transporcie krajowym i międzynarodowym.

Grupa 2:

- Trener zarządzania,
- Doradztwo w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji,
- Trener zatrudnienia wspieranego.

Grupa 3:

- Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości,
- Zarządzanie zasobami środowiskowymi w obiektach,
- Pracownik piekarni w wielkopowierzchniowych jednostkach handlowych.

Grupa 4:

- Zarządzanie nieruchomościami,
- Zarządzanie projektami budowlanymi,
- Administrowanie nieruchomościami,
- Zarządzanie gospodarką miejską.

W skład grupy wchodziły zespoły branżowe właściwe dla danej kwalifikacji, tj. po 2-3 ekspertów branżowych do każdej kwalifikacji. We wszystkich grupach był jeden lub dwóch ekspertów metodycznych, których zadaniem było wspieranie wszystkich zespołów branżowych w danej grupie. Pracami każdej grupy kierował lider, który w pilotażu pełnił jednocześnie rolę przewodniczącego. Zadaniem lidera było kierowanie pracami grupy, zebranie wszystkich stanowisk i efektów pracy ekspertów opisujących daną kwalifikację i stworzenie projektu opisu kwalifikacji. Lider odpowiedzialny był za opracowanie harmonogramu pracy, koordynowanie działań ekspertów, zarządzanie spotkań i głosowań. W przypadku braku jednogłośności jego głos był rozstrzygający. Zadaniem ekspertów branżowych było wspólne uzgodnienie – w obrębie każdej kwalifikacji – merytorycznej zawartości opisu kwalifikacji. Ekspert metodyczny wspierał ekspertów branżowych i lidera w tworzeniu opisu kwalifikacji. Dbał, aby opis tworzony był zgodnie ze Zmodernizowanym Standardem Opisu Kwalifikacji oraz nadzorował poprawność formułowania poszczególnych elementów opisu (w tym efektów uczenia się i kryteriów weryfikacji tych efektów).

Łącznie do opisu kwalifikacji zaangażowano 37 ekspertów. Kompetencje poszczególnych ekspertów określono tak, aby łącznie zespół eksper-

¹Ten etap prac w pilotażu został szczegółowo opisany w *Raporcie z testowania procedury nr 1 – zgłoszenie zapotrzebowania na nową kwalifikację*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.

tów pracujących nad jedną kwalifikacją spełniał wymagania postawione w Wytycznych do tworzenia grup ekspertów². Wymagania w zakresie

wiedzy i doświadczenia, postawione ekspertom opisującym kwalifikacje, zawiera Tabela nr 1.

	LIDER	EKSPERT METODYCZNY	EKSPERT BRANŻOWY
DOŚWIADCZENIE	<ul style="list-style-type: none"> • w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej (np. standardy kwalifikacji, standardy kompetencji zawodowych, opisy, charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne) lub • w przypisywaniu kwalifikacji do poziomów PRK lub • w opisywaniu zawodów/kwalifikacji/ programów nauczania językiem efektów uczenia się lub • w opracowywaniu wymagań egzaminacyjnych i przeprowadzaniu walidacji 	<ul style="list-style-type: none"> • w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej (np. standardy kwalifikacji, standardy kompetencji zawodowych, opisy, charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne) lub • w przypisywaniu kwalifikacji do poziomów PRK lub • w opisywaniu zawodów/kwalifikacji/ programów nauczania językiem efektów uczenia się lub • w opracowywaniu wymagań egzaminacyjnych i przeprowadzaniu walidacji 	<ul style="list-style-type: none"> • w pracy w wybranej branży lub • w realizacji kształcenia prowadzącego do uzyskania kwalifikacji funkcjonujących w wybranej branży lub • w opracowywaniu wymagań egzaminacyjnych oraz przeprowadzaniu walidacji dla kwalifikacji powiązanych z branżą lub • w zakresie sporządzania profili kompetencyjnych lub opisów kwalifikacji lub zawodów funkcjonujących w danej branży
	<ul style="list-style-type: none"> • w moderowaniu pracy eksperckiej lub • koordynacji pracy zespołu projektowego lub eksperckiego, z obszaru edukacji, szkoleń lub rynku pracy, prowadzenie focusów i paneli eksperckich 		<ul style="list-style-type: none"> • udział w pracach komisji, rad, stowarzyszeń lub związków branżowych lub • rekomendacje organizacji pracodawców, stowarzyszeń branżowych/zawodowych
WIEDZA	na temat rozwiązań prawnych w zakresie oświaty, szkolnictwa wyższego oraz rynku szkoleń	na temat rozwiązań prawnych w zakresie oświaty, szkolnictwa wyższego oraz rynku szkoleń	znajomość wybranej branży, jej specyfiki i funkcjonowania na rynku, edukacji i szkoleń, aktualnych i przewidywanych potrzeb branży
	na temat roli efektów uczenia się w krajowym systemie kwalifikacji i zasad ich formułowania	na temat roli efektów uczenia się w krajowym systemie kwalifikacji i zasad ich formułowania	na temat zawodów, kwalifikacji, kompetencji funkcjonujących w wybranej branży, w tym, zasad uzasadnienia ich istnienia, procedur ich nadawania
	na temat struktury oraz charakterystyk opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji	na temat struktury oraz charakterystyk opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji	

Kompetencje ekspertów opisujących kwalifikacje, zawarte w materiale pt. *Etapy pracy w ZRK*, opracowanym w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

² *Wytyczne do tworzenia grup ekspertów oceniających celowość tworzenia nowych kwalifikacji, opisujących nowe kwalifikacje, oceniających projekty nowych kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, 2014.

Udział w pilotażu, a dokładnie – praca w grupie ekspertów zajmujących się opisem kwalifikacji, pozwolił mi spotkać fantastycznych ludzi, mających bogate doświadczenia i dużą wiedzę na temat tego, co jest potrzebne, aby wykonywać dany zawód. Ich ogromny potencjał okazał się kluczowy przy tworzeniu wymagań dla poszczególnych kwalifikacji. Mieliśmy poczucie, że wypracowujemy nową jakość, wpływamy na zmianę, co – nie ukrywam – było też inspirujące w kontekście samorealizacji. Dodatkowo dla mnie jako lidera grupy wyzwaniem było planowanie jej działania w taki sposób, aby udało nam się osiągnąć konkretny efekt w postaci opisanych kwalifikacji.

Mocną stroną procesu związanego z opisem kwalifikacji było powstanie dokumentów, które mogą stać się punktem wyjścia do polemiki lub kontynuacji, a także próba zobaczenia tego, ile tak naprawdę trwa cały proces.

Uważam, że powodzenie zintegrowanego systemu kwalifikacji zależy w dużej mierze od dialogu, zrozumienia przez różnych odbiorców korzyści płynących z jego funkcjonowania. Oczywiście będzie to trudne, biorąc pod uwagę, że działa tu wiele grup interesu, ale warto zawalczyć o kompromis, bo przecież główna idea przyświecająca systemowi – możliwość potwierdzania efektów uczenia na podstawie doświadczenia czy uznawania kwalifikacji za granicą – jest jak najbardziej słuszna.

Dr Jolanta Perek – Białas

Uniwersytet Jagielloński

Lider jednej z grup zajmujących się opisem kwalifikacji w pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji

W pracach zespołów opisujących kwalifikacje uczestniczył sekretarz, będący przedstawicielem podmiotu prowadzącego ZRK. W pilotażu role te pełnili specjaliści ds. ZRK zatrudnieni w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. Do zadań sekretarza grupy należało: poinformowanie członków grupy o zasadach pracy ekspertów; przekazywanie członkom grupy informacji i dokumentów, zgodnie z ustaleniami, jakie zostały podjęte podczas spotkań, zapewnianie właściwego obiegu informacji między członkami grupy oraz poprawności dokumentacji od strony formalnej, a także organizowanie spotkań i odpowiedzialność za dokumentowanie

prac zespołu. Sekretarz nie brał udziału w podejmowaniu decyzji o treści opisywanej kwalifikacji.

Zadania ekspertów, role w grupie i sposób organizacji pracy określał opracowany na potrzeby pilotażu *Regulamin pracy grupy eksperckiej opisującej nową kwalifikację*.

Przygotowanie opisu kwalifikacji

Eksperci opisujący kwalifikacje rozpoczęli pracę od seminarium przygotowującego do pilotażu procedur ZRK, które odbyło się w dwóch turach do wyboru: 15 i 16 oraz 23 i 24 października 2014 roku. 25 października zaproszono wszystkich ekspertów do udziału w spotkaniu roboczym, podczas którego mogli się poznać i rozpocząć prace nad opisem. Ekspertom przekazano opinie dotyczące celowości utworzenia nowej kwalifikacji oraz formularze pracy ekspertów oceniających celowość danej kwalifikacji. Liderzy i eksperci metodyczni odpowiednio otrzymali dokumenty dla każdej kwalifikacji, która miała być opisana w grupie, a eksperci branżowi tylko dla kwalifikacji z ich branży. Ponadto eksperci otrzymali wytyczne do pracy związanej z opisem kwalifikacji i dokumenty niezbędne do realizacji zadania, m.in. formularz pracy grupy ekspertów do opisu kwalifikacji, wskazówki dotyczące wypełniania pól tego formularza, formułowania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, orientacyjnego nakładu pracy potrzebnego do uzyskania kwalifikacji, przykładowych kryteriów weryfikacji oraz wymagań dotyczących walidacji. Wszystkie dokumenty i formularze zostały zamieszczone również na platformie mIBE www.mibe.ibe.edu.pl, do której dostęp uzyskali wszyscy eksperci.

Na spotkaniu został również określony ogólny harmonogram zadań i najważniejsze etapy dla wszystkich grup eksperckich.

I etap trwał od 25 października do 1 grudnia 2014 roku i polegał na wypracowaniu w grupie ekspertów wspólnego stanowiska i przygotowaniu wstępnego opisu kwalifikacji według formularza. Każda grupa ekspertów ustaliła sobie swój tok pracy, harmonogram spotkań roboczych i sposób komunikowania się. Pracownicy zespołu projektu, którzy pełnili m.in. rolę sekretarzy, nie narzucali sposobu i formuły pracy w grupach.



*D*laczego zaangażowaliśmy się w pilotaż wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji? Wszystko zaczęło się od informacji uzyskanych w ramach Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, którego Zespół Szkół Budowlanych Nr 1 w Krakowie jest aktywnym członkiem. Dowiedzieliśmy się m.in. o możliwości zgłaszania propozycji nowych kwalifikacji zawodowych i zaproponowaliśmy „zarządzanie nieruchomościami”. Dlaczego? Zawód ten poznałem ponad 10 lat temu, głównie we Frankfurcie nad Menem, a dokładniej w Philipp-Holzmann-Schule, z którą nasz Zespół współpracuje od 1996 roku

(w ramach bilateralnej wymiany uczniów odbywających praktyki zawodowe; nasi co roku goszczą wiosną w Niemczech, ich – co roku jesienią pod Wawelem; współfinansowanej m.in. przez Fundację Polsko-Niemiecką i władze miejskie). Mamy nadzieję, że nasza propozycja przyczyni się w przyszłości nie tylko do wpisania tej kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w naszym kraju, ale również do ministerialnej klasyfikacji zawodów kształconych w polskich szkołach ponadgimnazjalnych.

Zarówno pani Halina Polaska, pedagog szkolny, zajmująca się m.in. promocją szkolnictwa zawodowego, w szczególności budowlanego, jak i ja jesteśmy bardzo zadowoleni z dotychczasowego udziału w tym, trwającym jeszcze, pilotażu. Warto podkreślić, że Zespół Szkół Budowlanych Nr 1 jako jedyna szkoła znalazł się wśród kilkunastu instytucji (pracodawców) aktywnie i z powodzeniem uczestniczących w testowaniu rozwiązań dotyczących funkcjonowania systemu kwalifikacji. Jednak przede wszystkim cenimy sobie współpracę z zaangażowanymi podmiotami, a także z ekspertami oceniającymi przydatność zaproponowanych kwalifikacji na krajowym rynku pracy, opisującymi je lub zajmującymi się procesem walidacji. Bez wątplenia doświadczenia zdobyte podczas pilotażu,

W II etapie, trwającym od 2 grudnia 2014 roku do 31 stycznia 2015 roku, zaplanowane zostały konsultacje wstępnie opisanych kwalifikacji z wnioskodawcami pomysłów nowych kwalifikacji. W tym celu 12 grudnia 2014 roku zorganizowano w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie spotkanie ekspertów opisujących kwalifikacje w poszczególnych grupach z przedstawicielami Podmiotów występujących o utworzenie nowej kwalifikacji.

jak i w czasie szkoleń specjalistycznych, prowadzonych przez przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, przydadzą nam się w dalszych działaniach zawodowych i społecznych, jak również przyczynią się do rozwoju naszej Budowlanki na miarę XXI wieku.

Beneficjentami zintegrowanego systemu kwalifikacji w Polsce będą zapewne nie tylko pracodawcy – pomysłodawcy i realizatorzy danej kwalifikacji, lecz także, a może przede wszystkim osoby poszukujące właściwego, możliwie najlepszego zatrudnienia (pierwszego lub nowego) na rynku pracy. Spodziewam się też, że system, a tym samym Krajowa Rama Kwalifikacji, dostosowana do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, znacznie poszerzy ten rynek (oferty krajowe i zagraniczne) i zintegruje go (międzynarodowe uznanie krajowego wykształcenia lub doświadczenia zawodowego zdobytego w Europie i na świecie). Mam nadzieję, że doprowadzi też do unifikacji ministerialnej klasyfikacji zawodów (MEN) z odmienną jeszcze klasyfikacją gospodarczą. Być może dzięki temu dyrektorzy szkół zawodowych uzyskają potrzebne uprawnienia w zgłaszaniu nowych kwalifikacji (zawodów) do tzw. ministrów właściwych lub do innych, wyznaczonych do tej roli decydentów.

Jako realista (czyli ani pesymista, ani niepoprawny optymista) jestem pełen nadziei odnośnie funkcjonowania systemu w przyszłości. Jak będzie w rzeczywistości? Pożyjemy, zobaczymy. Ale już dzisiaj deklaruję, że zawsze będę aktywnie wspierał wszystkie zmiany na lepsze.

Andrzej Mielczarek

*Dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych nr 1 w Krakowie
Zespół Szkół Budowlanych nr 1 w Krakowie do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji zgłosił pomysł na kwalifikację Zarządca nieruchomości.*

Podczas dyskusji omówiono ewentualne wątpliwości i ustalono wspólną wersję wstępnego opisu dla każdej kwalifikacji. Dalsze konsultacje ekspertów z wnioskodawcami dotyczące ustalenia wspólnej ostatecznej wersji opisu były prowadzone drogą elektroniczną lub telefoniczną do połowy stycznia 2015 roku³.

Dyskusja podczas spotkania podsumowującego

29 stycznia 2015 roku, jeszcze przed oddaniem wstępnych wersji opisów, zorganizowano spotkanie podsumowujące procedurę opisu kwalifikacji z udziałem ekspertów i Podmiotów występujących o utworzenie nowej kwalifikacji oraz przedstawicieli Instytutu Badań Edukacyjnych i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. W czasie spotkania zaprezentowano wyniki prac przeprowadzonych w ramach procedury 2. i omówiono dalsze działania w projekcie w zakresie wprowadzania kwalifikacji do ZRK. Na zakończenie spotkania odbyła się gorąca dyskusja na temat oceny przebiegu procedury opisu kwalifikacji i współpracy podmiotów występujących o utworzenie nowej kwalifikacji z ekspertami i zespołem projektu. Poruszono kilka ważnych kwestii.



Spotkanie podsumowujące procedurę opisu kwalifikacji, Kraków, 29 stycznia 2015 r.

³Ten etap prac w pilotażu został szczegółowo opisany w *Raporcie z testowania procedury nr 2 – opis nowej kwalifikacji*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2015.

Eksperti opisujący kwalifikacje zwrócili uwagę, że niezbędne jest zaangażowanie i udział przedstawicieli wnioskodawców w spotkaniach grup eksperckich. Ich nieobecność w czasie prac niektórych grup skutkowało np. brakiem informacji zwrotnych, czy opisana przez ekspertów kwalifikacja odpowiada zgłoszonemu pomysłowi, czy jest uchwycona jej istota itp. Eksperti, a także przedstawiciele Podmiotów występujących o utworzenie nowej kwalifikacji podkreślali, że dla całego procesu związanego z wprowadzeniem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w Polsce niezbędne są czytelne i jednoznaczne podstawy prawne oraz edukacja i informacja dla społeczeństwa.

Zakończenie opisu i decyzje

Na koniec stycznia 2015 roku, zgodnie z harmonogramem, wszyscy liderzy złożyli raporty z prac grup eksperckich wraz z kompletem 13 opisanych kwalifikacji. Opisy kwalifikacji wraz z kompletem dokumentów z poprzedniej procedury przekazane zostały do Podmiotu odpowiedzialnego za przygotowanie opisu nowej kwalifikacji, który na tej podstawie sformułował rekomendacje do każdej z opisanych kwalifikacji. Dalej rekomendacje wraz z dokumentacją otrzymał Podmiot ustanawiający, który na tej podstawie wydał decyzję dotyczącą przekazania kwalifikacji do oceny w ramach procedury nr 3. Role poszczególnych podmiotów pełnili pracownicy projektu.

Lp.	Nazwa kwalifikacji zgłoszonej	Nazwa kwalifikacji po ocenie celowości	Nazwa kwalifikacji po opisie	Podmiot zgłaszający
1.	Operator obrabiarek CNC	Użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC	Użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC	Humaneo
2.	Elektromechanik-chłodnik	Mechatronik chłodnictwa	Mechatronik chłodnictwa	ES System K Sp z o.o.
3.	Wyspecjalizowany kierowca pojazdów ciężarowych C+E w transporcie krajowym i międzynarodowy	Eksploatacja i kierowanie pojazdem ciężarowym w transporcie krajowym i międzynarodowym	Eksploatacja i kierowanie pojazdem ciężarowym w transporcie krajowym i międzynarodowym	ZET Transport Sp. z o.o.
4.	Wytwarzanie wyrobów piekarniczych w jednostkach handlowych	Pracownik piekarni w wielkopowierzchniowych jednostkach handlowych	Prowadzenie wypieków w placówkach handlowych	TESCO Polska
5.	Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości	Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości	Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości	Aspen Res Sp. z o.o.
6.	Specjalista ds. środowiskowych	Zarządzanie zasobami środowiskowymi w obiektach nieprzemysłowych	Zarządzanie zasobami środowiskowymi w obiektach nieprzemysłowych	Fundacja Partnerstwo dla Środowiska
7.	Trener zarządzania	Trener zarządzania	Trenowanie, uczenie i rozwijanie osób dorosłych w organizacji	Centrum Doradztwa Strategicznego
8.	Doradca edukacyjny w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych	Doradzanie w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji	Doradztwo w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji	Eurokreator s.c.
9.	Menedżer gospodarki miejskiej	Zarządzanie gospodarką miejską	Zarządzanie gospodarką miejską	Krajowa Izba Gospodarcza
10.	Menedżer projektów budowlanych	Zarządzanie projektami budowlanymi	Zarządzanie projektami budowlanymi	Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan
11.	Administrator nieruchomości	Administrowanie nieruchomościami	Administrowanie nieruchomościami	Ogólnopolska Izba Gospodarki Nieruchomości
12.	Zarządca nieruchomości	Zarządzanie nieruchomościami	Zarządzanie nieruchomościami	Zespół Szkół Budowlanych nr 1 w Krakowie
13.	Trener zatrudnienia wspieranego	Trener zatrudnienia wspieranego	Trener zatrudnienia wspieranego	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
14.	E-urzędnik – projekt opisanej kwalifikacji			Polskie Towarzystwo Informatyczne Oddział Małopolski
15.	Opiekun osoby starszej – projekt opisanej kwalifikacji			Fundacja VCC

Propozycje kwalifikacji zgłoszonych do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji



Polskie Towarzystwo Informatyczne od kilku lat bierze czynny udział w projekcie Krajowych Ram Kwalifikacji, prowadzonym przez Instytut Badań Edukacyjnych. Jesteśmy zdania, że stworzenie systemu ułatwi zarówno obywatelom, jak i pracodawcom weryfikację kompetencji koniecznych do podjęcia pracy lub migracji zawodowej. W dzisiejszym, dynamicznie zmieniającym się, świecie kompetencje informatyczne stanowią ważną część wielu zawodów, są także odrębną kwalifikacją.

Pilotaż prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie pozwala zweryfikować założenia na konkretnych przykładach. Dotychczas najtrudniejsze do opisania okazały się kwalifikacje, które funkcjonują w Europie od lat, takie jak np. Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych (ECDL). Z jednej strony system potwierdzania kompetencji w ramach ECDL stanowi dobry przykład i wzorzec dla przygotowania innych

kwalifikacji, czym chętnie dzielimy się w grupach roboczych, a z drugiej – nie łatwo jest zmienić dla potrzeb tworzonych schematów istniejące w Europie procesy.

Udział w pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji jest dla Oddziału Malopolskiego PTI bardzo cennym doświadczeniem. Nie zdawaliśmy sobie sprawy, w jak wielu innych kwalifikacjach potwierdzenie poszczególnych kompetencji objętych certyfikacją ECDL jest pomocne. Tym bardziej ważne jest stworzenie spójnego systemu weryfikacji, w którym obywatel raz potwierdzone kompetencje będzie mógł wykorzystać przy okazji budowania kolejnych szczebli własnego rozwoju.

Beata Chodacka

*Wiceprezes Oddziału Malopolskiego Polskiego Towarzystwa Informatycznego
Polskie Towarzystwo Informatyczne do pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji zgłosiło projekt opisaną kwalifikacji E-urzędnik.*

Ciekawe przypadki w pilotażu

Dla 11 z 13 opisywanych kwalifikacji wydane zostały pozytywne decyzje na podstawie rekomendacji i kwalifikacje zostały skierowane do kolejnej procedury, czyli oceny projektu nowej kwalifikacji.

W przypadku jednej kwalifikacji rekomendacja Podmiotu odpowiedzialnego za przygotowanie opisu nowej kwalifikacji była negatywna. Spowodowane to było różnicą zdań pomiędzy Podmiotem występującym o utworzenie nowej kwalifikacji a ekspertami oraz brakiem akceptacji ostatecznej wersji opisu kwalifikacji przez Podmiot występujący o utworzenie kwalifikacji. Eksperci odnieśli się do uwag wnioskodawcy i wykazali, że wprowadzenie modyfikacji opisu zgodnie z sugestią jest sprzeczne z zasadami opisywania kwalifikacji w ZRK. Po przeanalizowaniu wszystkich stanowisk Podmiot ustanawiający uznał, że kwalifikacja jest opracowana prawidłowo i spełnia wymagania niezbędne do przekazania

jej do oceny. Wydano decyzję pozytywną, kierującą kwalifikację do kolejnej procedury.

W drugim przypadku eksperci, kierując się krótkim opisem przekazanym po ocenie celowości i własnym doświadczeniem zawodowym w branży, opisali kwalifikację sami. Podmiot występujący o utworzenie kwalifikacji uznał, że opisana przez ekspertów kwalifikacja jest zupełnie inną niż ta, która została zgłoszona i uzyskała pozytywną opinię dotyczącą celowości jej utworzenia. Zgłoszenie wnioskodawcy dotyczyło wąskiej kwalifikacji skupionej, natomiast opisana przez ekspertów kwalifikacja dotyczyła znacznie szerzej rozumianych kompetencji wykorzystywanych w organizacjach. Podmiot występujący o utworzenie kwalifikacji nie zgodził się z opisem, przyznając jednocześnie, że błędna interpretacja ekspertów wynikała z jego niewystarczającego zaangażowania się w proces opisu kwalifikacji. Stanowisko Podmiotu występującego o utworzenie kwalifikacji było podstawą do negatywnej rekomendacji, w oparciu o którą wydano

decyzję o odrzuceniu kwalifikacji i nieprzekazaniu jej do oceny. Po wydaniu decyzji zakończono testowanie procedury nr 2.

Następnym etapem pilotażu jest procedura nr 3: „Ocena opisu nowej kwalifikacji”, podczas której opisy kwalifikacji będą recenzowane przez niezależnych ekspertów pod względem merytorycznym i metodologicznym. Oprócz 12 opisów kwalifikacji, które otrzymały pozytywne opinie, dodatkowo będą oceniane dwa przygotowane projekty opisów kwalifikacji zgłoszone przez Podmioty zgłaszające projekty nowych kwalifikacji.

A zatem nadal jesteśmy w procesie...

Joanna Łuszczki

Pilotaż zapewniania jakości kwalifikacji

Trwają prace nad tworzeniem rozwiązań dotyczących zapewniania jakości kwalifikacji w zintegrowanym systemie kwalifikacji. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie podjął się współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie, aby w praktyce sprawdzić funkcjonalność elementów tego systemu.

Zobaczmy, jakie działania realizowane są w ramach pilotażu wytycznych i zasad zapewniania jakości kwalifikacji, obszaru niezwykle interesującego oraz wymagającego kompleksowego powiązania z pozostałymi składowymi zintegrowanego systemu kwalifikacji. Warto przy tej okazji wspomnieć, że współpracę z Instytutem Badań Edukacyjnych w zakresie zapewniania jakości Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie mógł oprzeć o kilkuletnie doświadczenia związane z opracowaniem, testowaniem

i wdrożeniem Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno – Szkoleniowych¹.

Cele szczegółowe pilotażu tworzą dwa główne kierunki:

- przetestowanie zasad zapewniania jakości kwalifikacji oraz rozwiązań opracowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych²,
- opracowanie rekomendacji na przyszłość do funkcjonowania instytucji zewnętrznego zapewniania jakości oraz współpracy pomiędzy instytucją certyfikującą a instytucją zewnętrznego zapewniania jakości.

Co to jest jakość kwalifikacji?

Przez jakość kwalifikacji należy rozumieć jej funkcjonalność dla osób, które ją uzyskały lub starają się ją uzyskać oraz dla otoczenia społecznego, w którym dana kwalifikacja funkcjonuje³. Uzyskanie konkretnej kwalifikacji przez osobę ma swoją indywidualną ścieżkę. Po pierwsze kwalifikacja musi mieć swoje ramy i zawartość, a więc musi być właściwie opisana. Po drugie człowiek zainteresowany potwierdzeniem tego, czego się nauczył, będzie uczestniczył w procesie, który przy pozytywnej ocenie zakończy się uzyskaniem certyfikatu.

Tak więc mamy tutaj dwa czynniki decydujące o jakości kwalifikacji:

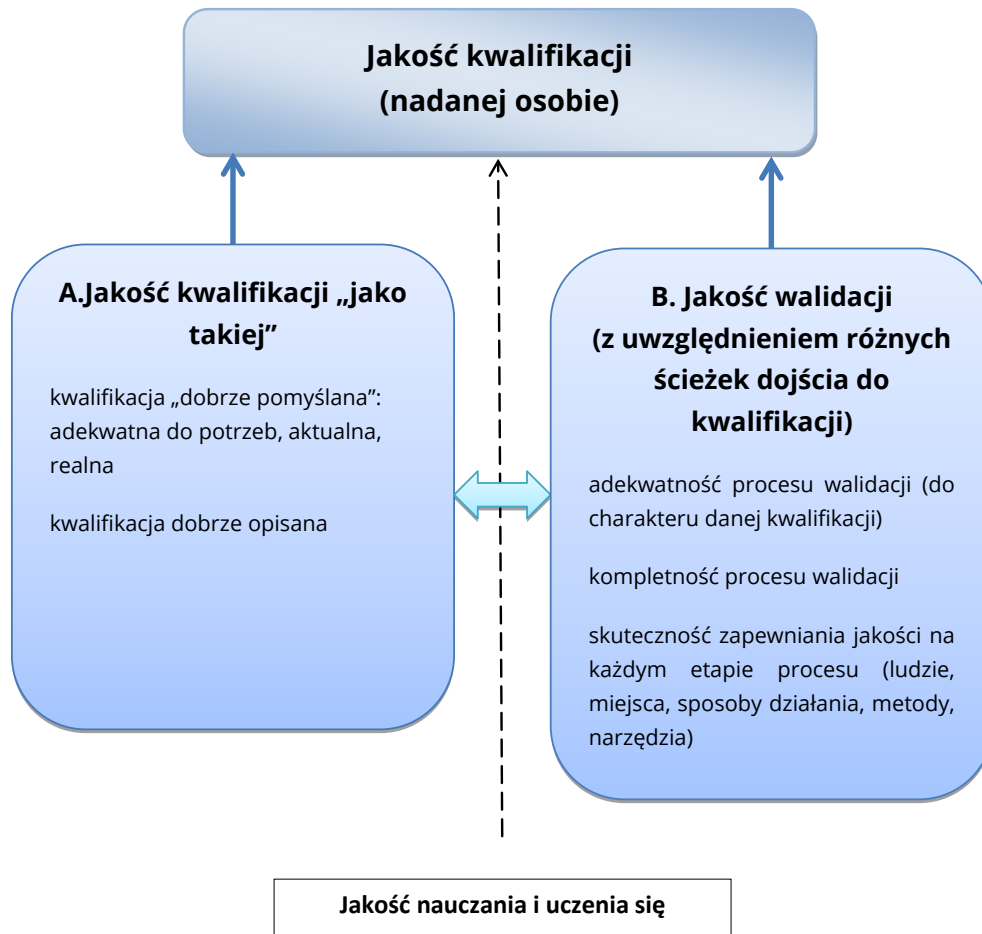
- opis kwalifikacji,
- przebieg procesu walidacji.

Dobrze obrazuje to schemat nr 1.

¹ Więcej na ten temat na www.pociagdokariery.pl

² Patrz: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=827

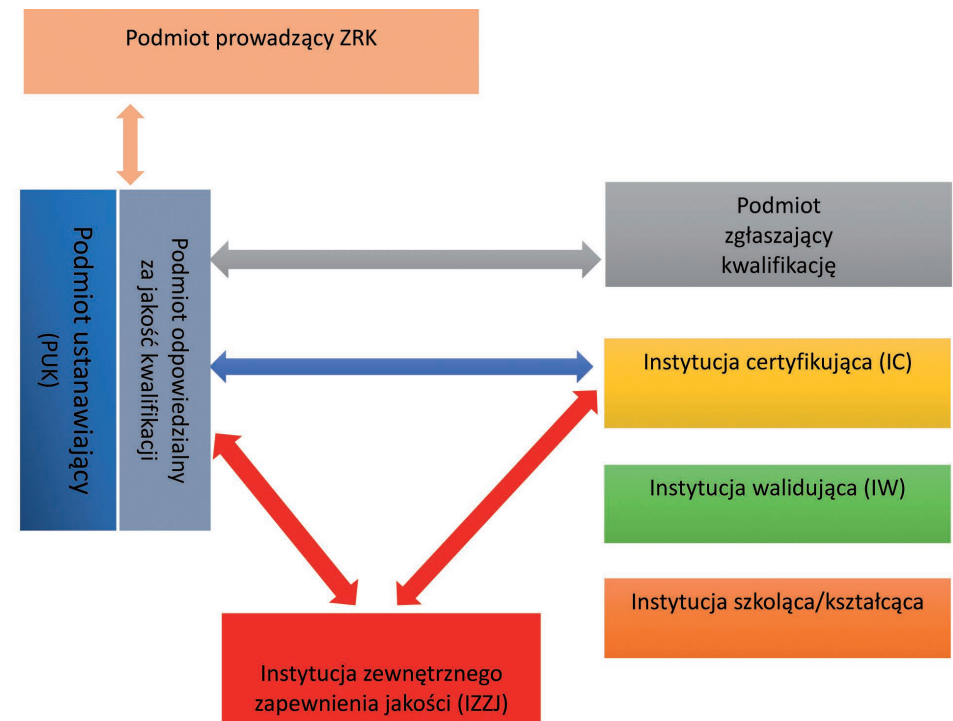
³ tamże



Opracowanie: Instytut Badań Edukacyjnych

Projektując system zapewniania jakości powinniśmy objąć nim opis kwalifikacji (w tym efekty uczenia się i proponowane kryteria ich sprawdzania, a także metody walidacji), czyli sposób organizacji prac, kompetencje ekspertów, a także ścieżkę wprowadzenia kwalifikacji do Zintegrowane-

go Rejestru Kwalifikacji. Z drugiej zaś strony należy przeanalizować proces walidacji i certyfikacji oraz ryzyka niepowodzeń z nim związanych. Otrzymaliśmy z Instytutu Badań Edukacyjnych zasady zapewniania jakości kwalifikacji, które powinny spełniać instytucje prowadzące proces walidacji (tzw. instytucje walidujące, zwane często skrótowo IW) i poświadczające uzyskanie kwalifikacji w formie certyfikatu (tzw. instytucje certyfikujące, IC). Jedno z podstawowych założeń mówi, że instytucje certyfikujące są odpowiedzialne za cały proces walidacji. Odpowiedzialność ta oznacza również sprawozdawanie z działań dotyczących zapewniania jakości, podejmowanych przez podlegające im instytucje walidujące, do instytucji zewnętrznego zapewniania jakości (IZZJ).



Relacje międzyinstytucjonalne w zakresie zapewniania jakości kwalifikacji
 Opracowanie: Instytut Badań Edukacyjnych

Instytucja zewnętrznego zapewnienia jakości

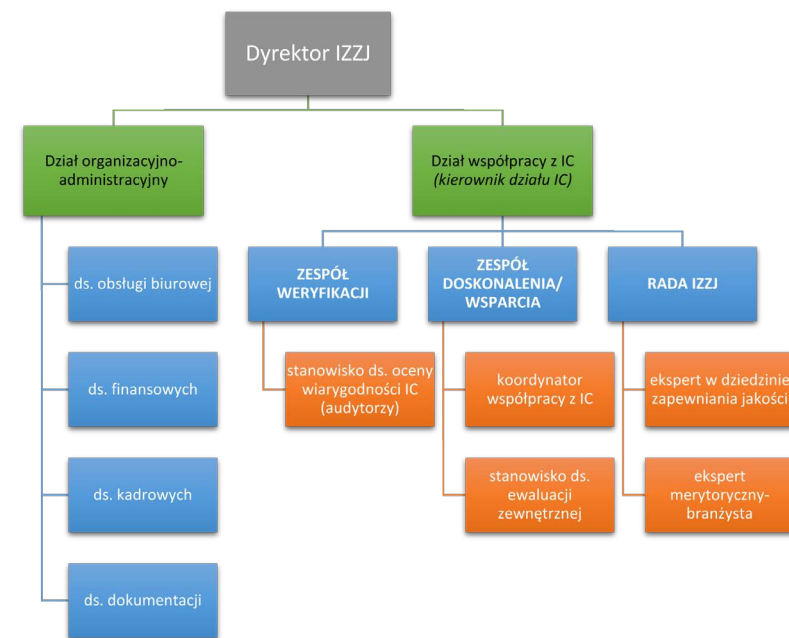
Kiedy klient planuje skorzystanie z usług potwierdzania kompetencji, chciałby mieć pewność, podobnie jak w przypadku usług szkoleniowych, że jego czas, wysiłek organizacyjny, pieniądze itd. zostaną spożytkowane we właściwy sposób. Konieczne jest, aby opracowując system potwierdzania kompetencji dać klientowi gwarancję, że instytucje, które zajmą się walidacją, będą do tego odpowiednio przygotowane. Bez wiarygodnych instytucji walidujących i certyfikujących nie powstanie system godny zaufania pracodawców, dlatego też przestrzeganie norm będą zapewniały podmioty zewnętrzne, które na mocy decyzji administracyjnej może powołać lub odwołać właściwy dla danej kwalifikacji Minister. Z kolei instytucje zajmujące się walidacją i certyfikacją powinny wykazać się posiadaniem wewnętrznego systemu zapewnienia jakości. Minister właściwy ma prawo do zlecenia kontroli zewnętrznej, zarówno jednostki certyfikującej, jak i współpracującej z nią instytucji zewnętrznego zapewnienia jakości.

Naszą rolą w pilotażu jest symulowanie działań podmiotu zewnętrznego zgodnie z jego podstawowymi zadaniami, tj. wsparciem i weryfikacją instytucji certyfikujących, starając się uwzględnić rzeczywiste warunki i doświadczenia rynkowe. Przyjęliśmy zgodnie z wytycznymi, że procesy wsparcia i weryfikacji instytucji certyfikujących powinny zostać rozdzielone, co oznacza przede wszystkim, że te same osoby nie mogą sprawować funkcji doradczych oraz sprawdzających. Podstawowymi zadaniami instytucji zewnętrznego zapewnienia jakości kwalifikacji jest:

- nadawanie uprawnień do certyfikowania, co wiąże się z uznawaniem wiarygodności instytucji certyfikującej;
- przeprowadzanie okresowej ewaluacji zewnętrznej;
- przygotowywanie rekomendacji dotyczących zapewnienia jakości kwalifikacji dla instytucji certyfikującej.

Dodatkowo w pilotażu testujemy weryfikację instytucji certyfikujących w formie audytu. Porównanie wniosków z przeprowadzonych audytów i ewaluacji pomoże nam ustalić, która forma byłaby bardziej adekwatna i ergonomiczna dla systemu monitorowania jakości kwalifikacji.

Zgodnie z zasadami zapewnienia jakości kwalifikacji instytucja zewnętrznego zapewnienia jakości powinna posiadać odpowiednie zasoby kadrowe, niezbędne do prawidłowego przeprowadzenia ewaluacji instytucji certyfikującej, procesu certyfikacji i procesu walidacji. Nie jest natomiast wskazane dokładnie, co oznacza w praktyce słowo „odpowiednie” i na to pytanie chcemy sobie odpowiedzieć w pilotażu. Biorąc pod uwagę wszystkie wskazówki i potrzeby zaplanowaliśmy strukturę organizacyjną instytucji zewnętrznego zapewnienia jakości, którą obrazuje schemat nr 3.



Struktura organizacyjna instytucji zewnętrznego zapewnienia jakości w ramach pilotażu.
Opracowanie: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Charakterystyka i zakres zadań członków instytucji zewnętrznego zapewniania jakości⁴

Stanowisko Dyrektora IZZJ obejmuje nadzór nad całością zadań realizowanych przez instytucję.

Stanowisko Kierownika ds. współpracy z IC odpowiada za całość współpracy z IC, jest to osoba nadrzędna wobec koordynatorów. Do koordynatora mogą wpływać wnioski z IC o zmianę koordynatorów ds. współpracy z IC.

Koordinatory współpracy z IC są odpowiedzialni za wsparcie IC, tzn. czuwają nad współpracą z konkretnie przypisaną IC. Są osobami do bezpośredniego kontaktu dla IC. Koordinatory współpracy z IC pełnią rolę opiekuna instytucji do końca procesu oceny wiarygodności instytucji, w tym są głównymi ekspertami wspierającymi instytucje w przeprowadzeniu ewaluacji wewnętrznej. Ich zadaniem jest czuwanie nad włączaniem w odpowiednich momentach realizacji procedur pozostałych członków IZZJ, tj.: członków Rady IZZJ, stanowisk ds. ewaluacji zewnętrznej oraz audytorów.

Członkami Rady IZZJ są eksperci w dziedzinie zapewniania jakości kwalifikacji oraz eksperci branży. Obydwie grupy są odpowiedzialne za wsparcie merytoryczne zarówno pozostałych członków instytucji zewnętrznej, jak i instytucji certyfikujących.

Kolejnym zespołem ekspertów są ewaluatorzy zewnętrzni, odpowiedzialni za przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej IC oraz sporządzenie rapor-

⁴ Na podstawie *Koncepcji realizacji pilotażu w zakresie testowania funkcjonowania instytucji zewnętrznego zapewniania jakości (IZZJ) oraz zasad zapewniania jakości kwalifikacji*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.

tu z ewaluacji zewnętrznej.

Audytorzy pełnią rolę badawczą w procesie weryfikacji wiarygodności IC, a także przeprowadzają badanie o charakterze audytu i analizują proces weryfikacji IC pod kątem tego, co należałoby uzupełnić, aby można było przeprowadzić weryfikację IC zgodnie z zasadami audytu (np. jakie narzędzie należałoby opracować, jak dopracować wskaźniki spełniania zasad zapewniania jakości przez instytucje uczestniczące w procesie).

Stanowisko ds. administracyjnych bierze odpowiedzialność za zapewnienie sprawnego funkcjonowania biura IZZJ, w tym przygotowywanie regularnych posiedzeń IZZJ i przepływ informacji. Narzędziem do komunikacji dla członków IZZJ jest platforma mIBE, na której zamieszczone są wszystkie potrzebne materiały.

Prace ekspertów instytucji zewnętrznego zapewniania jakości

Priorytetowym zadaniem zespołu IZZJ będzie przeprowadzenie procesu weryfikacji wiarygodności instytucji certyfikujących. Dotychczas do współpracy z instytucją zewnętrznego zapewniania jakości zaprosiliśmy:

- Polskie Towarzystwo Informatyczne, które zgłosiło do pilotażu procedur związanych z funkcjonowaniem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji kwalifikację e-urzędnik,
- Fundację VCC z Lublina, która zgłosiła kwalifikację opiekun osoby starszej,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który zgłosił kwalifikację trenera zatrudnienia wspieranego.

Proces uzyskiwania uprawnień do certyfikowania, który śledzimy w pilotażu, przedstawia schemat nr 4.



Rozmowa z prof. Romanem Batko, ekspertem pilotażowej Instytucji Zewnętrznego Zapewnienia Jakości

Jaka jest rola zapewniania jakości w funkcjonowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji?

Jakość jest dzisiaj jednym z najważniejszych i najczęściej używanych pojęć w zarządzaniu. Przez działanie jakościowe rozumie się takie, które ma wymiar etyczny, stanowi zatem wartość dla klienta i szerszej społeczności. Polega ono na spełnianiu wymagań zawartych w umowie między organizacją a jej klientami, ale – co warto podkreślić – przy poszanowaniu człowieka pracującego w organizacji, prawa i wszelkich ustanowionych standardów. Jeśli tak będziemy rozumieli jakość, to zobaczymy, że jej zapewnienie będzie najważniejszym elementem systemu zarządzania, zarówno Instytucji Zewnętrznego Zapewnienia Jakości, jak i Instytucji Certyfikującej. Dlatego też w projekcie ustawy znalazły się testowane właśnie wymagania co do wdrożenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości, zgodnego z międzynarodowymi standardami i kontrolą zarządczą.

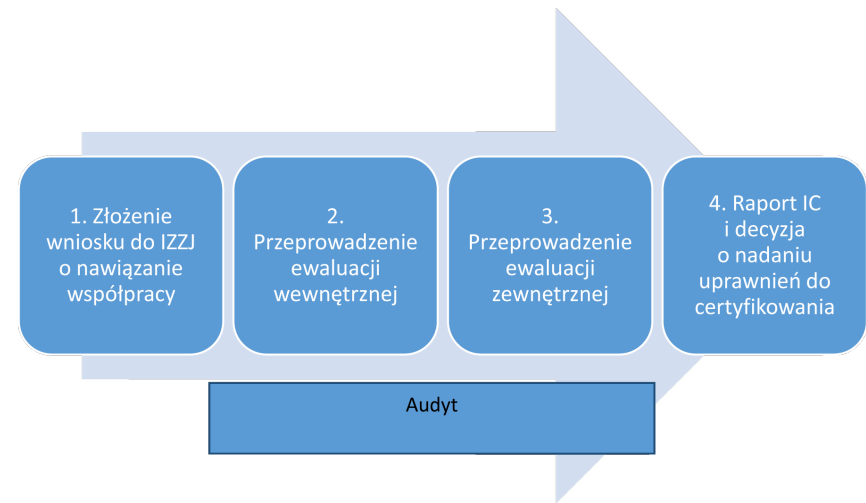
Co w funkcjonowaniu Instytucji Zewnętrznego Zapewnienia Jakości jest, Pana zdaniem, najważniejsze i dlaczego?

Bardzo łatwo wpaść w pułapkę nadmiernego biurokratyzowania takiej instytucji, opracowania gęstwiny procedur, wymagań, definicji, skomplikowanych struktur organizacyjnych, nieprzyjaznego żargonu, w miejsce komunikatywnego języka. Dlatego tak ważne jest testowanie przyjętych rozwiązań, co właśnie dzieje się w pilotażu, aby zauważyć wszelkie takie wąskie gardła systemu i poprawić je przed ustanowieniem prawa. Najważniejsza – obok wewnętrznego systemu zarządzania jakością – jest jakość kadr, świadomość wymagań klienta i weryfikacja systemu.

Jakie korzyści, Pana zdaniem, da różnym grupom odbiorców zapewnianie jakości w zintegrowanym systemie kwalifikacji?

Przede wszystkim utrzymanie standardu, powtarzalność procedur, zmniejszenie uznaniowości, słuchanie i rozumienie wymagań odbiorców. Istotne też jest wprowadzanie mechanizmów audytu, walidacji procedury reklamacyjnej, aby w sposób ciągły monitorować jakość i wprowadzać działania doskonalące, służące rozwojowi zintegrowanego systemu kwalifikacji.

Dziękuję za rozmowę.



Ścieżka uzyskiwania uprawnień do certyfikowania kwalifikacji w ramach pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji

Opracowanie: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

We wszystkich instytucjach odbyły się już ewaluacje wewnętrzne⁵, w dwóch zostało przeprowadzone badanie o charakterze audytu.

Średnio 1 – 2 razy w miesiącu spotykamy się w pełnym składzie na posiedzeniach, podczas których dyskutujemy na temat właściwych rozwiązań, dzielimy się doświadczeniami z poziomu międzynarodowego i krajowego.

Pracujemy także w mniejszych grupach i na platformie internetowej, gdy zachodzi potrzeba opracowania dokumentów lub narzędzi, np. do ewaluacji zewnętrznej oraz audytu instytucji certyfikujących.

⁵ Ewaluacja wewnętrzna dotyczy m.in. wewnętrznego systemu zapewnienia jakości, zasobów kadrowych i organizacyjnych.

Podsumowanie

Instytucja zewnętrznego zapewniania jakości to przede wszystkim grupa ekspertów, której mocną stroną są unikatowe doświadczenia związane z pomiarem, oceną i rekomendacjami dotyczącymi jakości usług rozwojowych. Im więcej jesteśmy w stanie przełożyć na cyfry, poziomy czy odnieść się do normy, tym bardziej wydaje nam się, że proces zapewniania jakości jest bezpieczniejszy. Zależy nam jednak, by dbałość o jakość kwalifikacji oraz klienta, który chce potwierdzić to, czego się nauczył formalnie lub samodzielnie, istniała w codziennym działaniu operatorów procesu walidacji.

Małgorzata Świętoń

Jak zachęcamy Małopolan do uczenia się przez całe życie – Pociąg do kariery

Jednym z elementów promocji uczenia się przez całe życie w Małopolsce jest serwis „Małopolski pociąg do kariery”. Od momentu swojego powstania, czyli od grudnia 2010 roku, dostarcza mieszkańcom regionu bieżących informacji o możliwościach rozwoju osobistego i zawodowego, a także o najnowszych trendach w edukacji i na rynku pracy. Zapewnia bezpośredni kontakt z doradcami zawodowymi, daje wskazówki, jak planować własną karierę zawodową, co zrobić, żeby znaleźć pracę oraz gdzie się kształcić.

Po czterech latach funkcjonowania w sieci serwis – jak każde zresztą narzędzie internetowe – wymaga modernizacji i dostosowania do bieżą-

cych potrzeb swoich użytkowników. Nowe zadania stojące przed serwisem pociągają za sobą budowę dodatkowych modułów, natomiast zmiana technologii i odświeżenie szaty graficznej są wręcz koniecznością, jeżeli serwis chce nadażyć za trendami w cyberprzestrzeni.




Mając świadomość tych wszystkich wyzwań już od połowy 2013 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – właściciel „Pociągu do kariery” – zajmuje się kompleksową przebudową serwisu. Po serii badań dostawców informacji oraz użytkowników serwisu, zarówno indywidualnych, jak również instytucjonalnych, w 2014 roku opracowano – wspólnie ze specjalistami zajmującymi się wdrażaniem usług i technologii internetowych oraz przedstawicielami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego – nową architekturę informacji w „Pociągu do kariery”. Co to oznacza w praktyce?

Serwis zostanie podzielony na cztery strefy tematyczne, adresowane do różnych grup odbiorców:

CHCĘ ZNALEŹĆ PRACĘ	UCZE SIĘ, PODNOSZĘ KWALIFIKACJE	JESTEM DORADCA ZAWODOWYM	PRACUJE W INSTYTUCJI UCZĄCEJ
--------------------	---------------------------------	--------------------------	------------------------------

Po wejściu na stronę główną „Pociągu do kariery” zarówno osoba stojąca przed wyborami edukacyjno-zawodowymi, jak i specjalista nie będą mieli wątpliwości, gdzie szukać informacji dla siebie. W każdej strefie będą

Kontakt
O nas
Regulamin
Polityka cookies
Bezpieczeństwo
Newsletter
Logowanie/Rejestracja ▾



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

Inicjatywa realizowana przez:

Szukaj na stronie... Q


CHCĘ ZNALEZĆ PRACĘ

UCZĘ SIĘ, PODNO SZĘ KWALIFIKACJE

JESTEM DORADCA ZAWODOWYM

PRACUJĘ W INSTYTUCJI UCZĄCEJ

AKTUALNOŚCI
WEŹ UDZIAŁ




Ogólnopolski Tydzień Kariery 2014

Dla pracujących w instytucji uczącej | Dla doradców zawodowych | Dla chcących znaleźć pracę

Juz od poniedziałku 20 października zapraszamy na IV Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce. Tegoroczne wydarzenie, organizowane pod hasłem Jak zaprzyjaźnić się z rynkiem pracy, potrwa do 26 października. Zobacz harmonogram...

15.12.2014

Czytaj dalej ▶




Ogólnopolski Tydzień Kariery 2014

Dla pracujących w instytucji uczącej | Dla doradców zawodowych | Dla chcących znaleźć pracę

Juz od poniedziałku 20 października zapraszamy na IV Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce. Tegoroczne wydarzenie, organizowane pod hasłem Jak zaprzyjaźnić się z rynkiem pracy, potrwa do 26 października. Zobacz harmonogram...

17.11.2014

Czytaj dalej ▶



Ogólnopolski Tydzień Kariery 2014

Dla pracujących w instytucji uczącej | Dla doradców zawodowych | Dla chcących znaleźć pracę

Juz od poniedziałku 20 października zapraszamy na IV Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce. Tegoroczne wydarzenie, organizowane pod hasłem Jak zaprzyjaźnić się z rynkiem pracy, potrwa do 26 października. Zobacz harmonogram...

11.10.2014


Czytaj dalej ▶

Zobacz wszystkie aktualności ▶

TYDZIEŃ Z POSZUKIWANIEM PRACY

Narzędzia

- 📄 Psychotesty
- 📄 Generator CV
- 📄 Ścieżka zawodowa
- 📄 Publikacje



Ogólnopolski Tydzień Kariery 2014

Vestibulum blandit nisi sit amet ultrices dictum. Curabitur et pulvinar odio, at iaculis libero. Aenean lacinia augue risus, tristique aliquam mi convallis quis. Suspendisse potenti.

Cum sociis natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus. In felis lorem, volutpat vel malesuada nec, elementum et augue. Morbi...

Pobierz plik PDF Czytaj dalej ▶




Zobacz także:

Zawodowy start. Badanie losów!

Zawodowy start. Badanie losów!

Zawodowy start. Badanie losów!

ZOBACZ TAKŻE

znajdować się m.in. aktualności, propozycje wydarzeń edukacyjnych, w których warto wziąć udział, ciekawe publikacje, wyszukiwarki czy galerie zdjęć i filmów. Oczywiście wszystko sprofilowane pod kątem grupy docelowej danej strefy. Dodatkowo w każdej strefie znajdują się moduły specjalne, charakterystyczne wyłącznie dla danej strefy. I tak na przykład w „Chcę znaleźć pracę” będzie można znaleźć informacje o zawodach, historie osób, które osiągnęły sukces zawodowy czy narzędzia przydatne w poszukiwaniu pracy (tj. generator CV), a w „Pracuję w instytucji uczącej” – Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce, a także tablicę ogłoszeń dla trenerów oferujących swoje usługi instytucjom szkoleniowym oraz dla instytucji szkoleniowych szukających trenerów.

Nowością będą podstrony dedykowane cyklicznym wydarzeniom edukacyjnym, organizowanym w regionie, tj. Małopolski Dzień Ucznia się, Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce czy Edukacyjna Gmina Małopolski. Na każdej podstronie będzie można znaleźć opis wydarzenia, aktualności dotyczące bieżącej edycji, relacje z poprzednich edycji, informacje o organizatorach i patronach medialnych, galerie zdjęć i filmów oraz materiały dla prasy.

Swoją podstronę będzie miało również Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, gdzie zostaną zebrane wszystkie informacje na jego temat: czym się zajmuje i jaka jest jego historia, jak do niego dołączyć, jakie instytucje do niego należą i w którym z pięciu obszarów tematycznych pracuje każda z nich. Partnerzy będą mogli tu znaleźć również aktualności z życia MPKU oraz bieżące dokumenty.

Rok 2014 zakończył się opracowaniem nowej szaty graficznej „Pociągu do kariery”. Obecnie trwają prace programistyczne, aby w drugiej połowie 2015 roku udostępnić w internecie serwis w nowej odsłonie.

Tak wygląda nowa szata graficzna strony głównej „Pociągu do kariery”.

Monika Gucwa

Dobre praktyki – Szwajcaria

Szwajcaria może pochwalić się dość dobrze rozwiniętym systemem zapewniania jakości edukacji. Istnieją zalecenia federalne co do standardów działania instytucji uczących, a w poszczególnych kantonach specjalnie do tego powołane podmioty zajmują się sprawdzaniem, czy zalecenia te są spełniane przez szkoły i firmy szkoleniowe. Na rynku edukacyjnym funkcjonuje kilka znaków jakości, m.in. EDUQUA – dla instytucji szkoleniowych, AOMAS – potwierdzający jakość programów szkół prywatnych, czy ArtistiQua – dla szkół artystycznych. Zobaczmy ten system na przykładzie kantonu Genewy.

Działa tu niezależna instytucja certyfikująca pod nazwą PROFORMATIONS, która zajmuje się weryfikacją szkół oraz firm szkoleniowych przede wszystkim pod kątem spełniania norm jakościowych EDUQUA i AOMAS. Posiada ona akredytację SAS, najwyższego organu akredytacyjnego dla instytucji certyfikujących w Szwajcarii. Warto zaznaczyć przy tej okazji, że akredytacja SAS przyznawana jest na 5 lat, a instytucje, które ją uzyskują, cieszą się autentycznym zaufaniem na rynku edukacyjnym. Dzieje się tak w dużej mierze dlatego, że mają one wewnętrzne systemy zapewniania jakości. PROFORMATIONS na przykład raz w roku sama sprawdza swoje działanie – robi to komitet, którego członkowie powoływani są przez rząd szwajcarski. Komitet ten jest najwyższym ciałem decyzyjnym PROFORMATIONS. Na co dzień instytucja ta pracuje z audytorami zewnętrznymi, aby zapewnić transparentność i obiektywizm procesu certyfikacji, a o przyznaniu lub przedłużeniu znaku jakości instytucjom uczącym decyduje komisja certyfikacyjna, składająca się z audytorów oraz szefa PROFORMATIONS. Zbiera się ona raz w miesiącu.

Najpopularniejszym znakiem jakości na szwajcarskim rynku edukacyjnym jest EDUQUA. Funkcjonuje on od 2000 roku, ostatnia poprawka została wprowadzona w 2012 roku. Znak ten przyznawany jest w całej Szwajcarii, obecnie ponad 1000 instytucji może się nim poszczycić. Instytucje zajmujące się kształceniem ustawicznym chętnie się o niego ubiegają z kilku powodów. Znak ten zapewnia:

- dostęp do dofinansowania z pieniędzy publicznych – umożliwia realizowanie szkoleń dla klientów z rocznym bonem szkoleniowym;
- większą wiarygodność na rynku – w Szwajcarii zaufanie do instytucji jest kwestią kluczową w kontaktach biznesowych;
- ciągłą dbałość instytucji o jakość własnych usług.

Znak EDUQUA można otrzymać na 3 lata. Kryteria przyznawania znaku zebrane są w przewodniku i dotyczą:

1. oferty kształcenia;
2. informacji o ofercie (jak jest przekazywana klientowi);
3. usługi, czyli szkolenia (jak jest realizowane, jak wygląd rekrutacja itd.);
4. trenerów (każdy z nich musi mieć nadzór pedagogiczny, a tutor musi udokumentować przeprowadzenie minimum 300 godzin szkoleniowych) – jest to najbardziej restrykcyjne kryterium w normie EDUQUA;
5. systemu zarządzania jakością w instytucji;
6. zaleceń dyrekcji instytucji (czy są jasno określone, czytelne dla pracowników i przestrzegane).

Firma przystępująca do certyfikacji sama wybiera narzędzia do spełniania każdego kryterium. Musi na przykład wdrożyć wewnętrzny system zapewniania jakości, ale od niej zależy, jak to robi. Szwajcarzy podkreślają, że celem przyznania znaku jakości EDUQUA jest satysfakcja klienta.

A jak wygląda procedura przyznawania tego znaku? Na początek insty-

tucja szkoleniowa ubiegająca się o EDUQUA, otrzymuje od podmiotu certyfikującego, czyli na przykład PROFORMATIONS, pełną informację na temat wymagań, które musi spełnić. Następnie zgłasza się do procesu certyfikacji, a w zgłoszeniu wskazuje szkolenia, które chce poddać audytowi (liczba wymaganych szkoleń zależy od wielkości instytucji). Kolejnym krokiem jest przygotowanie przez instytucję dokumentacji dotyczącej wybranych szkoleń. Otrzymuje ją audytor, który na tej podstawie tworzy pierwszy raport. Po zapoznaniu się z nim przez instytucję, odbywa się audyt na miejscu. Procedurę kończy drugi raport audytora, w którym znajduje się rekomendacja odnośnie przyznania bądź nieprzyznania znaku jakości. Możliwe jest przyznanie znaku jakości przy zasygnalizowaniu w raporcie końcowym pewnych drobnych uchybień w działalności instytucji, w żadnym razie nie mogą one jednak dotyczyć kryterium związanego z kadrą szkoleniową. Decyzję o przyznaniu znaku jakości podejmuje komisja certyfikacyjna, składająca się z wszystkich audytorów i szefa instytucji certyfikującej.



Wizyta przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz Instytutu Badań Edukacyjnych w Biurze ds. Poradnictwa oraz Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego kantonu Genewy, 15-17 kwietnia 2015 r.

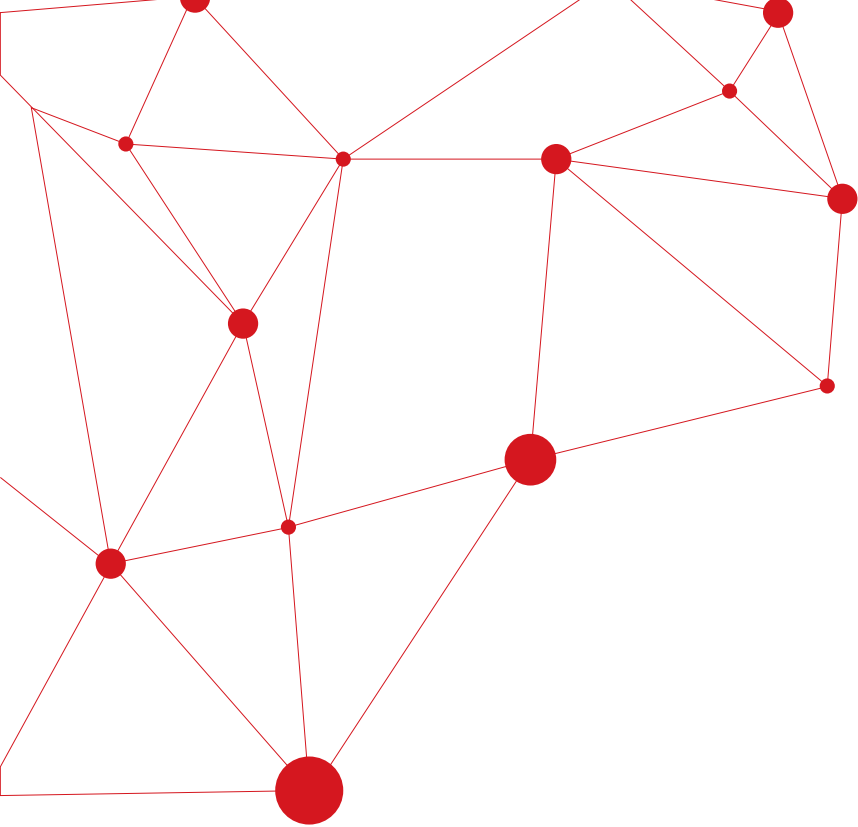
W przypadku, gdy w raporcie końcowym znalazły się rekomendacje dotyczące usunięcia przez firmę szkoleniową pewnych uchybień, po roku następuje sprawdzenie, czy zalecenia zostały wykonane. Jeżeli nie, znak jakości może zostać instytucji odebrany.

Cała procedura, począwszy od złożenia przez instytucję szkoleniową dokumentacji do wydania przez PROFORMATIONS decyzji o przyznaniu znaku jakości, zamyka się w trzy miesiące. Warto też podkreślić, że audytor może wydać wyłącznie dwie decyzje odnośnie przyznania znaku jakości jednej instytucji, czyli ma ją niejako pod opieką 6 lat, potem zostaje oddelegowany do pracy z inną.

Brzmi znajomo? Dla kogoś, kto zna Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych i zadania Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce, z pewnością tak.

Monika Gućwa





**MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO NA RZECZ
KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO **AMBASADOREM**
WYPRACOWYWANYCH ROZWIĄZAŃ**





W imieniu Biura Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego chciałabym serdecznie podziękować Partnerom za poświęcony czas i zaangażowanie w konsultacje rozwiązań wypracowywanych w pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji. Dzięki Państwa pomysłom, eksperckim komentarzom i twórczej krytyce możemy prowadzić pilotaż w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, unikając wielu błędów i widząc rzeczy z perspektywy różnych środowisk.

Warto przypomnieć przy tej okazji, że pilotaż elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji to nie jedyna inicjatywa, w którą włącza się Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Oto niektóre z pozostałych:



Zaangażowanie Partnerstwa w działania związane z rozwojem i promocją uczenia się przez całe życie w Małopolsce, a także włączanie się we współpracę międzynarodową skupiającą się wokół Lifelong Learning było cennym doświadczeniem dla przedstawicieli instytucji z różnych regionów Polski, którzy mieli okazję przyjrzeć się z bliska pracy MPKU podczas sześciu wizyt studyjnych, organizowanych przez Biuro Partnerstwa. Uczestnicy wizyt po rozmowach z przedstawicielami instytucji należących do MPKU zawsze podkreślali, że działania Partnerów są dla nich inspiracją.

Partnerstwo od wielu lat działa na rzecz wspierania polityki uczenia się przez całe życie w regionie oraz rozwoju współpracy instytucji rynku pracy, edukacji i szkoleń z Małopolski. Życzymy sobie, aby formuła wzajemnego zaufania i realizacji wspólnych celów cały czas nam w Partnerstwie przyświecała.

Dziękuję za współpracę

Agnieszka Wadowska

Biuro Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

Partnerzy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego - stan na 30 kwietnia 2015 r.				
LP	Nazwa instytucji	Adres	Kod pocztowy	Adres WWW
1	Agrosalon	ul. Grochowska 24	31-521 Kraków	www.agrosalon.pl
2	Akademia Szkoleń i Kompetencji	ul. Szwedzka 12/3	30-324 Kraków	www.akademiaszkolen.pl
3	Akademia Sztuk Pięknych w Krakowie	pl. Matejki 13	31-157 Kraków	www.asp.krakow.pl
4	Akademia Sztuki Piękności Krystyny Łencyńskiej	ul. Witosa 23	30-612 Kraków	www.asp.edu.pl
5	Akademia Zawodowa	ul. Wyzwolenia 3	32-610 Oświęcim	www.akademiazawodowa.pl
6	Akademickie Biuro Karier Wyższa Szkoła Turystyki i Ekologii w Suchej Beskidzkiej	ul. Zamkowa 1	34-200 Sucha Beskidzka	www.wste.edu.pl
7	Akademickie Centrum Kariery Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie	ul. Rakowicka 27	31-510 Kraków	www.kariery.uek.krakow.pl
8	ANVIX sp. z o. o.	ul. Grunwaldzka 18	31-524 Kraków	www.anvix.pl
9	APIK Agnieszka Krawińska	ul. Darowskiej 10	33-300 Nowy Sącz	-
10	Aspekt Firma usługowo-szkoleniowa	al. Jana Pawła II 37	Kraków	www.aspekt-szkolenia.pl
11	AXON Poland sp. z o. o.	ul. Pomorska 10	30-039 Kraków	www.axon-global.pl
12	Biuro ds. Realizacji Projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”	ul. Lubelska 23	30-003 Kraków	www.zawodowamalopolska.pl
13	Biuro Karier AWF w Krakowie	al. Jana Pawła II 82	31-571 Kraków	www.bk.awf.krakow.pl
14	Biuro Karier i Projektów. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie	ul. Mickiewicza 8	33-100 Tarnów	www.pwszstar.edu.pl
15	Biuro Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego	ul. Straszewskiego 25/12	31-113 Kraków	www.uj.edu.pl/biurokarier
16	Biuro Karier Politechniki Krakowskiej	ul. Warszawska 24	31-155 Kraków	www.kariery.pk.edu.pl
17	Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska	ul. Włóczykiew 22/3	31-153 Kraków	www.cds.krakow.pl
18	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Krakowie	al. J. Słowackiego 44	30-018 Kraków	www.malopolska.ohp.pl

19	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Nowym Sączu	ul. Rejtana 18	33-300 Nowy Sącz	www.malopolska.ohp.pl
20	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Tarnowie	ul. Mościckiego 27	33-100 Tarnów	www.malopolska.ohp.pl
21	Centrum e-Learningu Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie	ul. Reymonta 17, DS1 blok 1	30-059 Kraków	www.ck.agh.edu.pl
22	Centrum Kształcenia i Szkolenia sp. z o. o.	os. Złota Jesień 2	31-826 Kraków	www.ckis.krakow.pl
23	Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie	ul. Krupnicza 42a	31-123 Kraków	www.ckp.krakow.pl
24	Centrum Kształcenia Ustawicznego w Krakowie	os. Szkolne 21	31-977 Kraków	www.cku.krakow.pl
25	Centrum Kształcenia Ustawicznego z siedzibą w Olkuszu Zespołu Szkół nr 1 w Olkuszu	ul. Górnicza 12	32-300 Olkusz	www.zs1olkusz.edu.pl
26	Centrum Kształcenia Ustawicznego Uniwersytet Rolniczy w Krakowie	al. 29 Listopada 46	31-120 Kraków	www.cku.ar.krakow.pl
27	Centrum Pedagogiki i Psychologii PK	ul. Warszawska 24	31-155 Kraków	www.cpip.pk.edu.pl
28	Centrum Szkolenia Zawodowego sp. z o. o.	ul. Grottgera 58	32-020 Wieliczka	www.csz.pl
29	Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego	ul. Raławicka 56	30-017 Kraków	www.malopolskie.pl
30	Dom Szkoleń i Doradztwa Aleksandra Mykowska	ul. Tarnowskiego 6/1-2	30-528 Kraków	www.domszkolen.com
31	EKSPERT Doradztwo Ekspertyzy Szkolenia	ul. Chabrowa 29	32-020 Wieliczka	www.e-doradztwo.nazwa.pl
32	Eurokreator s.c.	ul. Malborska 65, pok.325	30-646 Kraków	www.eurokreator.eu
33	Europejski Instytut Edukacji Engram sp. z o.o.	ul. Karpińskiego 22	30-657 Kraków	www.euroengram.edu.pl
34	Europejskie Centrum Kształcenia Ustawicznego i Multimedialnego Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie	ul. Armii Krajowej 9A	30-150 Kraków	www.up.krakow.pl/ecemi
35	EUROPOINT Grażyna Stańczak	ul.Grzegórzecka 33	31-532 Kraków	www.europoint.com.pl
36	Fundacja Partnerstwo dla Środowiska	ul. Św.Krzyża 5/6	31-028 Kraków	www.fpds.pl
37	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej - Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji	ul. Szlak 73a	31-153 Kraków	www.mistia.org.pl
38	Fundacja Rozwoju Kina	ul.Pychowicka 7	30-364 Kraków	www.frk.org.pl
39	GEOINFO Krakowski Zespół Ekspertów Sp. z o. o.	ul. Ładna 14	31-444 Kraków	www.ekspert.com.pl

40	Gminne Centrum Kultury, Czytelnictwa i Sportu w Rzezawie	ul. Kościelna 8	32-765 Rzezawa	www.rzezawa.pl
41	Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Biskupicach z siedzibą w Tomaszkowicach	Tomaszkowice 455	32-020 Wieliczka	www.biskupice.pl
42	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	ul. Wąwozowa 34	31-752 Kraków	www.gupkrakow.pl
43	Grupa Active Change Leszek Zawłocki	ul. Starowiślna 66/20	31-035 Kraków	www.ipri.com.pl
44	HEURESIS - Certyfikowani Trenerzy i Konsultanci Zarządzania Sp. z o.o.	ul. W. Syrokomli 11/8	30-102 Kraków	www.heuresis.pl
45	IMQ S.P.A. Przedstawicielstwo w Polsce	ul. Kraszewskiego 36	30-110 Kraków	www.imqpoland.pl
46	Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego	ul. prof. Stanisława Łojasiewicza 4, III p	30-348 Kraków	www.isp.uj.edu.pl
47	Instytut Zaawansowanych Technologii Wytwarzania	ul. Wrocławska 37A	30-011 Kraków	www.ios.krakow.pl
48	ITC CS Sp. z o. o.	ul. Kurniki 4	31-156 Kraków	www.itcgrupa.pl
49	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości	ul. Urszulańska 16	33-100 Tarnów	www.izbarzemieslnicza.tarnow.pl
50	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu	ul. Żółkiewskiego 18	33-300 Nowy Sącz	www.izbarzem.nsi.pl
51	K&K Consulting Przemysław Kułyk	Męcina Wielka 100	38-307 Sękowa	www.kkc.pl
52	K&T Business Solution s.c	ul. Czarnochowice 424A	32-020 Wieliczka	-
53	Kuratorium Oświaty w Krakowie	ul. Basztowa 22	31-156 Kraków	www.kuratorium.krakow.pl
54	MAESTRA Firma Szkoleniowa Małgorzata Fic	ul. Nowy Świat 18	32-020 Wieliczka	www.imaestra.pl
55	Małopolska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości	ul. św. Anny 9	31-008 Kraków	www.izba.com.pl
56	Małopolska Wojewódzka Komenda OHP w Krakowie	al. Słowackiego 44	30-018 Kraków	www.malopolska.ohp.pl
57	Małopolski Ośrodek Ruchu Drogowego w Tarnowie	ul. Okrężna 2F	33-104 Tarnów	www.mord.tarnow.pl
58	Małopolski Związek Pracodawców-Lewiatan	ul. Kościuszki 43	30-114 Kraków	www.mzp.org.pl
59	Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli - Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Nowym Sączu	ul. Jagiellońska 61	33-300 Nowy Sącz	www.nowysacz.mcdn.edu.pl
60	Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli - Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Tarnowie	ul. Nowy Świat 30	33-100 Tarnów	www.tarnow.mcdn.edu.pl

61	Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie	ul. Lubelska 23	30-003 Kraków	www.mcdn.edu.pl
62	Małopolskie Centrum Kultury SOKÓŁ w Nowym Sączu	ul. Długosza 3	33-300 Nowy Sącz	www.mcksokol.pl
63	Miejska Biblioteka Publiczna im. J. Słowackiego w Tarnowie	ul. Krakowska 4	33-100 Tarnów	www.biblioteka.tarnow.pl
64	Muzeum Ziemi Miechowskiej	ul. Warszawska 1	32-200 Miechów	www.muzeum.miechow.pl
65	NADAM Firma Doradczo-Szkoleniowa	ul. Opolska 19/70	31-267 Kraków	www.nadam.com.pl
66	Niezależne Zrzeszenie Studentów Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie	ul. Podchorążych 2 pok. 47	30-084 Kraków	www.nzs.pl
67	Nowe Motywacje Sp. z o. o.	ul. Ehrenberga 15	31-309 Kraków	www.nm.com.pl
68	Nowe Trendy	ul. Wróblewskiego 14/2	38-300 Gorlice	www.nowetrendy.com.pl
69	Ogólnopolska Federacja Stowarzyszeń Uniwersytetów Trzeciego Wieku	ul. Jagiellońska 18	33-300 Nowy Sącz	www.federacijautw.pl
70	Okręgowa Komisja Egzaminacyjna	os. Szkolne 37	31-978 Kraków	www.oke.krakow.pl
71	ORLICKI Ryszard Orlicki	ul. Jagiełły 67	32-600 Oświęcim	www.orlicki.pl
72	Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego - Zespół Szkół Zawodowych	ul. 3 Maja 2	32-005 Niepołomice	www.odidz-niepolomice.pl
73	Ośrodek Doskonalenia Zawodowego i Kadr FHU „Huzar”	ul. Czarny Potok 13	33-380 Krynica Zdrój	www.fhuzar.cba.pl
74	Ośrodek Szkolenia Białecki Sp. z o.o. Filia Kraków	ul. Balicka 73	30-149 Kraków	www.bialecki.pl
75	Ośrodek Szkolenia KOMANDOS Sp.zo.o.	oś. Złotej Jesieni 2	31-826 Kraków	www.komandos.krakow.pl
76	Ośrodek Szkolenia Specjalistycznego Labor-S sp.zo.o.	ul. Rzebika 6	30-737 Kraków	www.labor-s.pl
77	Paweł Wolski – Interakcje	ul. Grota Roweckiego 39 lok.7	30-348 Kraków	www.interakcje.edu.pl
78	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Nowym Sączu Filia Gorlice	ul. Wróblewskiego 10	38-300 Gorlice	www.gorlice.pbwnowysacz.pl
79	PM Doradztwo Gospodarcze Sp. z o.o.	ul. Grochowska 39 A	31-516 Kraków	www.pmdg.pl
80	Polska Izba Firm Szkoleniowych, Małopolska	ul. Bracka 25 lok. 502	00-028 Warszawa	www.pifs.org.pl
81	Polskie Towarzystwo Informatyczne Oddział Małopolski	al. Mickiewicza 30	30-159 Kraków	www.pti.org.pl. pti.krakow.pl

82	Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna Nr 2 w Krakowie	ul. Siewna 23D	31-231 Kraków	www.poradnia2krakow.pl
83	Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna Nr 3 w Krakowie	ul. Konfederacka 18	30-306 Kraków	www.poradnia3.krakow.pl
84	Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego	ul. Nawojowska 118	33-300 Nowy Sącz	www.pup.powiat-ns.pl
85	Powiatowy Urząd Pracy w Bochni	ul. Wojska Polskiego 3	32-700 Bochnia	www.pup-bochnia.pl
86	Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku	ul. J. Piłsudskiego 19	32-800 Brzesko	www.pup-brzesko.pl
87	Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie	ul. Słowackiego 8	32-500 Chrzanów	www.pup-chrzanow.pl
88	Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach	ul. Michalusa 18	38-300 Gorlice	www.pup.gorlice.pl
89	Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej	ul. Józefa Marka 9	34-600 Limanowa	www.pup.limanowa.pl
90	Powiatowy Urząd Pracy w Miechowie	ul. Sienkiewicza 25	32-200 Miechów	www.pup-miechow.pl
91	Powiatowy Urząd Pracy w Myślenicach	ul. Drogowców 2	32-400 Myślenice	www.praca.myslenice.pl
92	Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Targu	ul. Szpitalna 14	34-400 Nowy Targ	www.pup.nowytarg.pl
93	Powiatowy Urząd Pracy w Olkuszu	ul. Mickiewicza 2	32-300 Olkusz	www.pup-olkusz.pl
94	Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu	ul. Wyspiańskiego 10	32-602 Oświęcim	www.pup.oswiecim.pl
95	Powiatowy Urząd Pracy w Proszowicach	ul. Krakowska 11	32-100 Proszowice	www.pup.proszowice.pl
96	Powiatowy Urząd Pracy w Suchej Beskidzkiej	ul. Mickiewicza 31	34-200 Sucha Beskidzka	www.pup.sucha-beskidzka.pl
97	Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie	plac gen. J. Bema 3	33-100 Tarnów	www.up.tarnow.pl
98	Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach	ul. Mickiewicza 27	34-100 Wadowice	www.up.wadowice.pl
99	Powiatowy Urząd Pracy w Wieliczce	ul. Sienkiewicza 13a	32-020 Wieliczka	www.pupwieliczka.pl
100	Prorozvoyovo s.c.	ul. Por.A. Stawarza 14/2	30-540 Kraków	www.prorozvoyovo.com
101	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie	ul. Piastowska 32	30-070 Kraków	www.rops.krakow.pl
102	REHAMAX Monika Korfanty	ul. Pułaskiego 117	33-380 Krynica Zdrój	
103	Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu	ul. Węgierska 146	33-300 Nowy Sącz	www.pup.nowysacz.pl

104	Starostwo Powiatowe w Dąbrowie Tarnowskiej	ul. Berka Joselewicza 5	33-200 Dąbrowa Tarnowska	www.powiatdabrowski.pl
105	Stowarzyszenie 10 Czerwca	ul. Zachodnia 25/74	30-350 Kraków	www.10czerwca.pl
106	Stowarzyszenie 4zmiana	ul. Szuwarowa 5/39	30-384 Kraków	www.4zmiana.pl
107	Stowarzyszenie AKADEMIA PEŁNI ŻYCIA im. Joanny Boehnert - Członek Zwolennik	ul. Juliusza Lea 5a/4	30-048 Kraków	www.apz.org.pl
108	Stowarzyszenie Elektryków Polskich - Ośrodek Rzecznawców	ul. Straszewskiego 28/8	31-113 Kraków	www.sep.krakow.pl
109	Stowarzyszenie Gmin i Powiatów Małopolski	ul. Grodzka 15	31-006 Kraków	www.sgpm.krakow.pl
110	Stowarzyszenie HUMANEO	ul. Reja 20	33-300 Nowy Sącz	www.humaneo.pl
111	Stowarzyszenie Inicjatywa Firm Rodzinnych	ul. Targowa 70/101	03-734 Warszawa	www.firmyrodzinne.pl
112	Stowarzyszenie Konsultantów i Trenerów Zarządzania MATRIK	ul. Szewska 20/4	31-009 Kraków	www.matrik.pl
113	Stowarzyszenie WIOSNA	ul. Wygrana 2	30-311 Kraków	www.wiosna.org.pl
114	Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania „Nad Białą Przemszą”	ul. Partyzantów 1	32-310 Klucze	www.nadbialaprzemsza.org.pl
115	Synergia Management Aleksandra Kuźniak	ul. Siewna 30 A lok 3	31-231 Kraków	www.grupasnergia.com
116	SZKOŁA GÓRSKA- Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego	Łętowe 277	34-733 Łętowe	www.szkolagorska.eu
117	Tarnowskie Centrum Kształcenia Praktycznego	ul. Szujskiego 13	33-100 Tarnów	www.tckp.edu.pl
118	Taxus Centrum Szkoleń	ul. Miłkowskiego 11a/48	30-349 Kraków	www.taxus.edu.pl
119	Tesco Polska Sp. z o.o.	ul. Kapelanka 56	30-347 Kraków	www.tesco.pl
120	Towarzystwo Salezjańskie Inspektorium Krakowska p.w. św. Jacka	ul. Bałuckiego 8	30-318 Kraków	www.sdb.krakow.pl
121	Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie	ul. Kanonicza 25	31-002 Kraków	www.upjp2.edu.pl
122	Urząd Gminy Klucze	ul. Partyzantów 1	32-310 Klucze	www.gmina-klucze.pl
123	Urząd Gminy Poronin	ul. Piłsudskiego 5	34-520 Poronin	www.poronin.pl
124	Urząd Miasta Rabka Zdrój	ul. Parkowa 2	34-700 Rabka-Zdrój	www.rabka.pl
125	Urząd Miejski w Alwerni	ul. Zbigniewa Gęsikowskiego 7	32-566 Alwernia	www.alwernia.pl

126	Urząd Miejski w Grybowie	ul. Rynek 12	33-330 Grybów	www.grybow.pl
127	Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego	ul. Mazowiecka 21	30-019 Kraków	www.uppk.pl
128	Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie	ul. Rajska 1	31-124 Kraków	www.rajska.info
129	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Pl. Na Stwach 1	30-107 Kraków	www.wup-krakow.pl
130	Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego	ul. Sławkowska 10	31-016 Kraków	www.wszechnica.uj.edu.pl
131	Wydział Edukacji. Urząd Miasta Krakowa	ul. Stachowicza 18	31-103 Kraków	www.bip.krakow.pl
132	Wyższa Szkoła Biznesu – National-Louis University z siedzibą w Nowym Sączu Wydział Zamiejscowy w Tarnowie	ul. Kochanowskiego 30	33-100 Tarnów	www.tarnow.wsb-nlu.edu.pl
133	Wyższa Szkoła Europejska im. Ks. Tischnera w Krakowie	ul. Westerplatte 11	31-033 Kraków	www.wse.krakow.pl
134	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach	ul. Krasińskiego 2	40-952 Katowice	www.zdz.katowice.pl
135	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Krakowie	ul. Wybickiego 3a	31-261 Kraków	www.zdz.krakow.pl
136	ZESPÓŁ EKSPERTÓW MANAGER sp.jawna	ul. Szeroka 2	31-053 Kraków	www.zem.krakow.pl
137	Zespół Placówek Kształcenia Zawodowego	ul. Zamenhofa 1	33-300 Nowy Sącz	www.ckp.nowysacz.pl
138	Zespół Szkół Budowlanych nr 1 w Krakowie	ul. J. Szablowskiego 1c	30-127 Kraków	www.zsbnr1.republika.pl/
139	Zespół Szkół Budowlanych w Tarnowie	ul. Legionów 15	33-100 Tarnów	www.zsb.tarnow.pl
140	Zespół Szkół Łączności w Krakowie	ul. Monte Cassino 31	30-337 Kraków	www.tl.krakow.pl
141	Zespół Szkół Mechanicznych nr 1 w Krakowie	al. Mickiewicza 5	31-120 Kraków	www.zsm1krakow.iap.pl
142	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Dąbrowie Tarnowskiej	ul. J. Piłsudskiego 44	32-200 Dąbrowa Tarnowska	www.lo-dabrowa.tarnow.pl

Niniejsza publikacja stanowi dokumentację działań prowadzonych w projekcie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Opisano w niej etapy testowania w Małopolsce poszczególnych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji dla zobrazowania logiki procesów składających się na jego sprawne funkcjonowanie. Publikacja została uzupełniona prezentacją doświadczeń osób oraz instytucji biorących udział w pilotażu, a także obserwacjami zebranymi podczas wizyt studyjnych w krajach, gdzie funkcjonują już rozwiązania, które są obecnie testowane w Małopolsce.

Publikacja nie zawiera ostatecznych wniosków z pilotażu, który zakończy się w październiku 2015 roku. Wszystkie zaprezentowane w niej opinie zostaną uwzględnione w rekomendacjach dotyczących funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji w przyszłości.

Mamy nadzieję, że lektura publikacji pozwoli zrozumieć Czytelnikom, czemu służą wypracowywane rozwiązania oraz jakie korzyści przyniosą one w przyszłości osobom uczącym się oraz pracodawcom poszukującym wykwalifikowanych pracowników.

Fragment Wstępu

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

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 428 78 70, faks 12 422 97 85
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISBN: 978-83-63961-54-1
EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

