

Kwestionariusz dotyczący rezultatu intelektualnego 05

1. Opisz system dalszego kształcenia w swoim kraju, w tym definicję legislacyjną.
2. Przedstawić ogólny opis funkcjonowania systemu akredytacji i przekwalifikowania oraz jego powiązań z systemem kształcenia ustawicznego, z naciskiem na opis jego ustawień, podmiotów, grup docelowych, metody finansowania, systemu kontroli, wytycznych i definicji legislacyjnych.

Zestawienie najważniejszych definicji - wstęp:

Edukacja formalna – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668 z późn. zm.), albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2018 r. poz. 1457, 1560 i 1669).

Edukacja pozaformalna – kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych albo kwalifikacji w zawodzie (art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji – Dz.U. z 2018 r. poz. 2153).

Uczenie się nieformalne – uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną.

Uczenie się przez całe życie – uczenie się w różnych formach i miejscach (w kontekście formalnym, pozaformalnym i nieformalnym) oraz na wszystkich etapach życia.

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) – opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji, o których mowa w załączniku II do Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.Urz. UE C 111 z 06.05.2008, str. 1), sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach, ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (art. 2 pkt 16 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Europejska Rama Kwalifikacji – to struktura poziomów kwalifikacji stanowiąca układ odniesienia dla krajowych ram kwalifikacji, umożliwiającą pośrednie porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach.

Kwalifikacja – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało

sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Kompetencja - oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) oraz własnych doświadczeń. Dlatego kompetencji nie można utożsamiać z efektami uczenia się.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)– rejestr publiczny w rozumieniu art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2017 r. poz. 570, z późn. zm.), prowadzony w systemie teleinformatycznym, ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (art. 2 pkt 24 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)– wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji (art. 2 pkt 25 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Polska przyjęła zobowiązanie do opracowania strategii na rzecz umiejętności zgodnie z zapisem rozdziału Umowy Partnerstwa - „Cel tematyczny 10: Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie”. Zintegrowana Strategia Umiejętności wyznacza ramy służące wspieraniu komplementarności polityki i integracji działań w obszarze szeroko rozumianych umiejętności. Obejmuje rozwój umiejętności w sferze edukacji i szkoleń, w tym w edukacji formalnej (ogólnej i zawodowej, szkolnictwie wyższym), edukacji pozaformalnej i uczeniu się nieformalnym. Uwzględnia zapotrzebowanie na określone umiejętności, ich dostępność, dostosowywanie do potrzeb rynku pracy i gospodarki, a także system zarządzania i koordynacji w tych obszarach.

Zintegrowany System Kwalifikacji jest jednym z narzędzi prowadzenia przez państwo polityki na rzecz rozwoju umiejętności. Ministrowie kierujący działami administracji rządowej, wspierani opiniami ze środowisk branżowych, na mocy ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji decydują o włączaniu kwalifikacji rynkowych i uregulowanych do krajowego systemu kwalifikacji, tworząc politykę sektorową w zakresie umiejętności i kwalifikacji. Regulacje sektorowe powinny być spójne z celami i założeniami Zintegrowanej Strategii Umiejętności.

Zaplanowany sposób prac nad Zintegrowaną Strategią Umiejętności od początku zakładał dialog i ścisłą współpracę pomiędzy wszystkimi właściwymi organami rządowymi i interesariuszami, co wynikało z przyjętego założenia, że przydatność Strategii zależeć będzie w dużym stopniu od zaangażowania szerokiego grona zainteresowanych stron. Konsultacje efektów prac nad Zintegrowaną Strategią Umiejętności przebiegały zatem na wszystkich etapach procesu jej tworzenia i obejmując przedstawicieli kilkudziesięciu różnych instytucji.

Od kilku lat idea uczenia się przez całe życie stanowi jeden z głównych priorytetów działań publicznych, a Polska edukacja stopniowo otwiera się na edukację pozaformalną i uczenie się

nieformalne. Od września 2012 roku system zewnętrznych egzaminów zawodowych umożliwia uzyskanie kwalifikacji osobom, które zdobyły wiedzę i umiejętności zawodowe poza szkołami zawodowymi. W 2016 roku Polska wdrożyła Zintegrowany System Kwalifikacji obejmujący Polską Ramę Kwalifikacji oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) finalizując podejście oparte o efekty uczenia się w szkołach ogólnokształcących, zawodowych i w szkolnictwie wyższym w ciągu ostatnich lat. Ważnym elementem tego systemu jest możliwość walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym poprzez edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne. Zakłada się, że będzie temu towarzyszyć wdrażanie ogólnych, wiążących zasad i standardów walidacji, które mają zastosowanie również poza formalnym systemem edukacji. Dzięki rozszerzeniu możliwości gromadzenia i przenoszenia efektów uczenia się uzyskanych w różnych kontekstach, zmiany te pozwolą na większą elastyczność w uzyskiwaniu dalszych kwalifikacji i dostosowaniu ścieżek uczenia się do różnych warunków życia i okoliczności.

Doświadczenie Polski w wykorzystaniu modeli wspierania uczenia się dorosłych, opartych na analizie potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych uczestników, w dalszym ciągu jest dość skromne.

W Polsce jest jeszcze stosunkowo krótka tradycja stosowania indywidualnych ocen umiejętności podstawowych i innych kompetencji kluczowych (poza systemem oświaty). Wciąż za mało jest powszechnie znanych i dostępnych dla wszystkich miejsc, w których można skorzystać z porady doświadczonego specjalisty, by sprawdzić, po rozpoznaniu już posiadanych umiejętności, w czym się należy doskonalić, jakie braki w umiejętnościach uzupełnić i jak to robić. Bezpłatne usługi tego typu oferują osobom dorosłym, zarówno bezrobotnym, jak i poszukującym pracy, Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) i Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP). Mimo dynamicznego rozwoju sektora edukacji pozaformalnej w ostatnich latach, oferta kształcenia dorosłych uwzględniająca specyfikę uczenia się tej grupy wiekowej, pozostaje ograniczona. W grupach docelowych podejmowanych działań najczęściej brakuje licznej grupy osób biernych ekonomicznie oraz pracowników, zwłaszcza małych i mikroprzedsiębiorstw, z niskimi kwalifikacjami.

Uczestnictwo dorosłych powyżej 25. roku życia w edukacji po zakończeniu edukacji formalnej pozostaje na niskim poziomie, co kontrastuje z wysokim na tle krajów rozwiniętych wskaźnikiem w upowszechnieniu wykształcenia co najmniej na poziomie średnim lub zasadniczym (obecnie branżowym) wśród dorosłych w wieku 25-64 lat. Wśród głównych przyczyn tego zjawiska badania wskazują negatywne doświadczenia edukacyjne oraz niską świadomość korzyści płynących z uczenia się przez całe życie i możliwości korzystania z różnorodnych propozycji rozwoju umiejętności.

Rozwój edukacji pozaformalnej zależy w decydującej mierze od upowszechnienia zorganizowanych form uczenia się w miejscu pracy lub w ścisłym związku z pracą – w tym ważną rolę mają pracodawcy. Dotychczasowy, stosunkowo niski poziom inwestycji w rozwój pracowników dotyczy szczególnie osób niewykwalifikowanych i niskowykwalifikowanych, zatrudnianych przy prostych pracach, w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Wiąże się to z nadal niską świadomością długofalowych korzyści dla pracodawcy płynących z myślenia o podnoszeniu kompetencji swoich pracowników w dłuższej perspektywie. Większość małych i średnich przedsiębiorców nie postrzega szkoleń jako ważnego czynnika, który bezpośrednio przekłada się na funkcjonowanie przedsiębiorstw i pozycję na rynku, a także nie potrafi ocenić potrzeb szkoleniowych swoich pracowników. Sytuacja ta może ulec zmianie, gdyż ze względu na coraz częstszy brak pracowników przekonanie o niewystarczających korzyściach płynących z inwestowania w rozwój pracowników, zostało mocno zweryfikowane przez niektórych pracodawców. W ramach przeprowadzanej od 2014 roku reformy instytucji rynku pracy ustanowiono Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowiący 2% Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników, w tym osób niskowykwalifikowanych i pracodawców.

Wstęp oraz definicje pochodzą z dokumentu Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN), Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 z 2019 roku.

Teraz skup się na szczegółowym opisie zgodnie z poniższą strukturą:

1. Jak powstaje system przekwalifikowania, kto jest odpowiedzialny za jego funkcjonowanie i zapewnienie realizacji określonych kursów (organizacja, wsparcie techniczne itp.)?

Uczenie się przez całe życie

Program zdyktowania rozwoju gospodarczego i społecznego państw UE podjęty w roku 2000 w ramach Strategii Lizbońskiej i kontynuowany zgodnie z założeniami strategii Europa 2020 obejmuje m.in. promowanie zmian systemów kształcenia i szkolenia w kierunku systemów ułatwiających i wspierających uczenie się przez całe życie (ang. lifewide lifelong learning – LLL).

W toku rozwijania w UE idei uczenia się przez całe życie uzgodniono ogólne zasady polityki LLL, które mają zastosowanie na różnych poziomach administracji w państwach członkowskich (centralnym, regionalnym i lokalnym) oraz dla różnych organizatorów edukacji (kształcenia i szkolenia) – w ramach systemów edukacji oraz poza tymi systemami (organizatorów edukacji pozaformalnej).

Do zasad tych można zaliczyć:

- docenianie uczenia się w różnych formach i miejscach (lifewide learning);
- docenianie uczenia się na każdym etapie życia (lifelong learning);
- powszechność – odnoszenie polityki na rzecz uczenia się przez całe życie (LLL) do wszystkich grup wiekowych;
- ocena i potwierdzanie efektów uczenia się niezależnie od tego gdzie, jak i kiedy ono zachodziło;
- rozwijanie partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie;
- postawienie osoby w centrum zainteresowania polityki;
- efektywne inwestowanie w uczenie się.

Polska włączyła się w realizację założeń europejskiej polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. W kraju realizowanych było cały szereg programów reformujących poszczególne obszary polskiej edukacji. Po ukazaniu się w 2008 r. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie Polska rozpoczęła prace nad stworzeniem Polskiej Ramy Kwalifikacji. Nad całością tych prac czuwał Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie w tym Krajowych Ram Kwalifikacji.

W obecnej kadencji parlamentu na podstawie zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z 12 maja 2016 r. został utworzony Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W jego skład wchodzi jedenastu ministrów resortowych, a ponadto minister w Kancelarii Premiera. Zespołowi przewodniczy Minister Edukacji Narodowej.

Zespół monitoruje proces wdrażania oraz funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, który ma być spójny z założeniami, na których oparte są ramy kwalifikacji w krajach Unii Europejskiej.

Zintegrowana Strategia Umiejętności

25 stycznia 2019 roku, uchwałą nr 12/2019, Rada Ministrów przyjęła dokument *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)* *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)* została opracowana w wyniku szerokich konsultacji, z uwzględnieniem: wymogów wynikających z *Umowy Partnerstwa*, dokumentu strategicznego *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, dokumentacji *OECD Skills Strategy* oraz założeń *Nowego Europejskiego Programu na rzecz Umiejętności*. <http://www.kwalifikacje.gov.pl/uczenie-sie-przez-cale-zycie>

2. Czy w twoim kraju istnieje system kwalifikacji, a jeśli tak, to czy istnieje związek między tym systemem a przekwalifikowaniem? Jeśli tak, proszę opisać, w jaki sposób i w jakich przypadkach.

15 stycznia 2016 r. weszła w życie Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Na wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) czekało wiele osób: pracodawcy, związki zawodowe, organizacje branżowe, ale przede wszystkim polscy pracownicy – zarówno ci, którzy pracują w Polsce, jak i ci wyjeżdżający do pracy w krajach Unii Europejskiej.

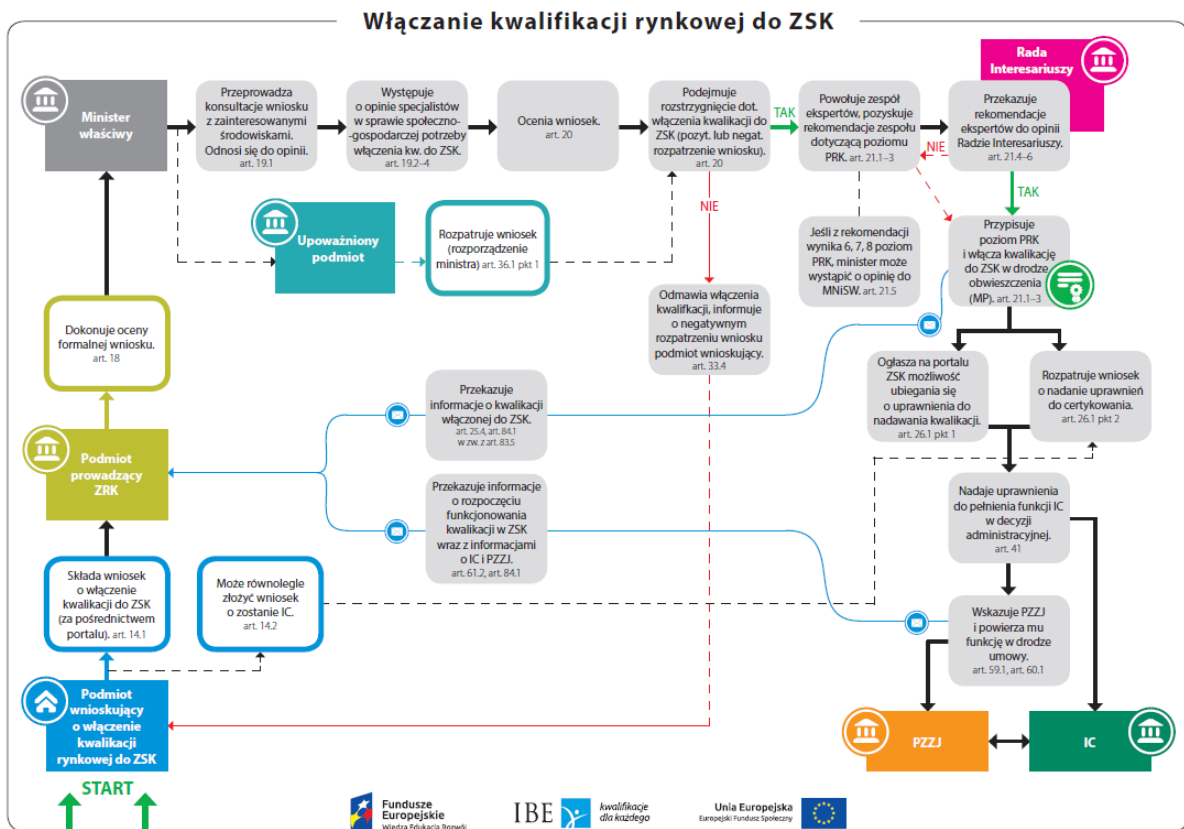
Rozwiązania, które wprowadza Zintegrowany System Kwalifikacji, to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w gospodarce. Jak wskazują doświadczenia innych krajów europejskich, dzięki wprowadzeniu systemu opartego na ramie kwalifikacji wzrośnie liczba osób zainteresowanych formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji, co wpłynie nie tylko na sytuację zawodową ludzi, lecz także na ich poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy.

W Polsce kwalifikacje nadawane są w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, ale także przez stowarzyszenia i organizacje branżowe, funkcjonujące na podstawie różnych przepisów. Niektóre z kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego odpowiadają wysokim standardom jakości, ale nie wszystkie.

3. Czy korzystasz z europejskich ram kwalifikacji (EQF) w celu dalszego szkolenia, zwłaszcza w celu przekwalifikowania? Jeśli tak, proszę opisać, w jaki sposób i w jakich przypadkach.

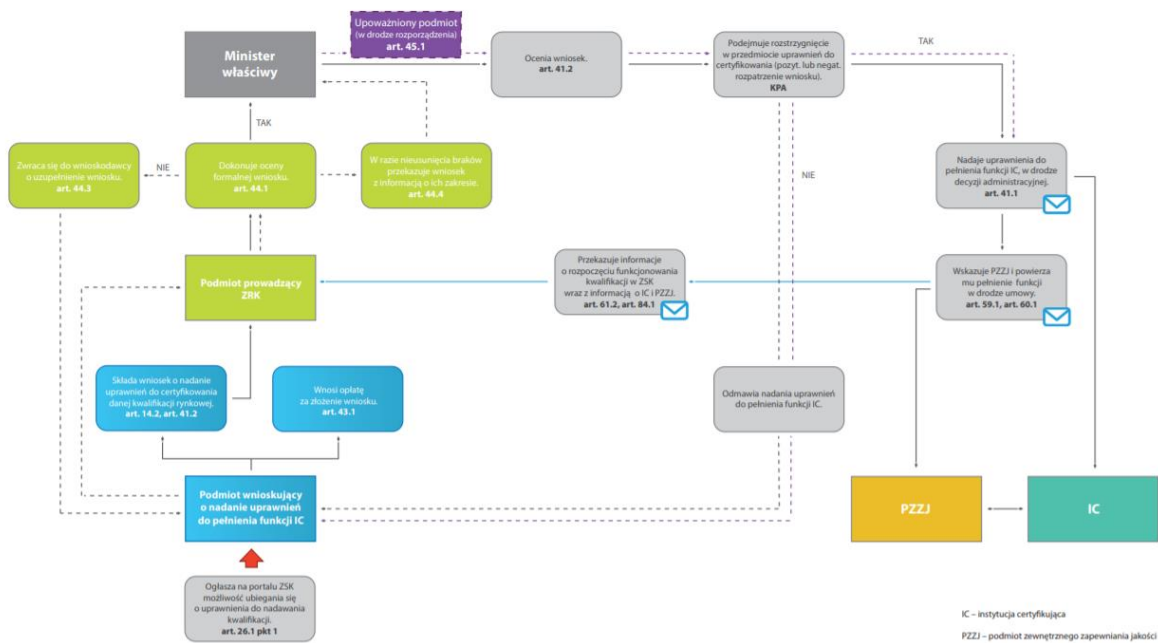
Do tej pory nie korzystaliśmy. Analizujemy możliwości włączenia się w proces włączania kwalifikacji rynkowych do krajowego ZSK, zgodnie ze schematem:

Rycina 1



Rycina 2

Nadawanie uprawnień do certyfikowania kwalifikacji rynkowej włączonej do ZSK



Źródło Rycina 1 i 2: <https://www.kwalifikacje.gov.pl/56-faq/215-jak-wlaczyc-kwalifikacje-rynkowa-do-zsk>

4. Czy w twoim kraju istnieje system akredytacji lub certyfikacji kursów ustawicznych? Czy istnieje taki system przekwalifikowania? Jeśli tak, opisz ich strukturę i funkcjonowanie.

Tak, istnieje. Jego strukturę opisuje Rycina 1, str. 3 oraz Rycina 2 oraz poniższe wyjaśnienie:

Ogólny schemat rozwiązania systemowego w ZSK jest następujący:

- Wszystkie kwalifikacje włączone do ZSK są wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK)
- Każda kwalifikacja włączona do ZSK musi być opisana w określony sposób i mieć przypisany poziom PRK (Polskiej Ramy Kwalifikacji),
- Poziom PRK wynika z porównania wymagań dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów w PRK,
- Kwalifikację włączoną do ZSK można nadać wyłącznie na podstawie pozytywnego wyniku walidacji (sprawdzenia czy wymagane efekty uczenia się są osiągnięte),
- Kwalifikacje włączone do ZSK mogą nadawać wyłącznie instytucje uprawnione przez właściwego ministra, lub w przepisach prawa,
- Każda instytucja nadająca kwalifikacje włączone do ZSK (instytucja certyfikująca) jest objęta wewnętrznym i zewnętrznym zapewnianiem jakości - zasady zapewniania jakości określa ustawa o ZSK,
- Funkcję podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości powierza minister właściwy dla danej kwalifikacji
- Ministrowie właściwi sprawują nadzór nad jakością nadawania kwalifikacji należących do ich działów administracji rządowej (ustawa daje ministrom skuteczne instrumenty nadzoru),
- funkcjonowanie ZSK jest koordynowane przez Ministra Edukacji Narodowej.¹

W ZSK podstawową zasadą jest, że kwalifikacje włączone do zintegrowanego systemu nadają wyłącznie instytucje posiadające uprawnienie do certyfikowania. Uprawnienia do certyfikowania albo wynikają wprost z przepisów prawa, albo są nadane przez ministra właściwego dla danej kwalifikacji zgodnie z przepisami ustawy o ZSK. Kwalifikacje nadaje się wyłącznie na podstawie pozytywnego wyniku walidacji wymaganych dla danej kwalifikacji efektów uczenia się

5. Opisz poszczególne podmioty i ich rolę w systemie przekwalifikowania (np. Pracodawcy, sami uczestnicy, nauczyciele, przedstawiciele państwa - czy i jak uczestniczą w określaniu treści i zakresu przekwalifikowania, są zaangażowani w realizację przekwalifikowania, ich opinia jest uwzględniana itp.).

Wszystkie zainteresowane podmioty mają prawo wyrazić swoją opinię na określonym etapie procesu włączenia określonej, nowej kwalifikacji rynkowej do ZSK. Lista wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK na etapie konsultacji jest publikowana na stronie [kwalifikacje.gov.pl](http://www.kwalifikacje.gov.pl) Powołana jest także Rada

¹ S. Stanisławski, Omówienie zasadniczych rozwiązań systemowych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, 2016
http://www.kwalifikacje.gov.pl/download/Omowienie_zasadniczych_rozwiazan_w_ustawie_o_ZSK_o.pdf,
dostęp: 10.11.2019

Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W jej skład wchodzi wszyscy wymienieni powyżej przedstawiciele zainteresowanych podmiotów. Wszystkie informacje znajdują się na stronie kwalifikacje.gov.pl Jak czytamy na stronie: Prace nad Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji w Polsce prowadzone były w stałej współpracy z partnerami społecznymi. Byli to przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, organizacji branżowych, organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych i naukowo-badawczych, firm szkoleniowych. Ich opinie miały istotny wpływ na kształt wielu rozwiązań w ZSK.

W Ustawie o ZSK czytamy: Art. 82a.24: Podmiotem prowadzącym Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji jest Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie.(Ustawa..., s. 29)

Istnieją również Sektorowe Rady ds. Kompetencji - Sektorowe Rady ds. Kompetencji to inicjatywy oddolne – branża dla branży. 7 wybranych rad umożliwia przedsiębiorcom oddziaływanie na usługi edukacyjne – na to, czego i jak uczą polskie szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe..

<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/sektorowe-rady-ds-kompetencji>

6. Kto jest organizatorem / realizatorem przekwalifikowania? W jaki sposób wybierani są dostawcy (według jakich kryteriów, takich jak forma - np. Przetarg publiczny, czy też istnieje lista dostawców, którym przydzielono zapewnienie przekwalifikowania indywidualnego itp.)? Czy są jakieś wymagania, które musi spełnić kandydat, aby zostać przekwalifikowanym?

Baza Usług Rozwojowych stanowi kontynuację ogólnopolskiej bazy ofert szkoleniowych www.inwestycjawkadry.pl, prowadzonej od ponad dziesięciu lat przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). W tym czasie zamieszczono w niej 0,5 miliona ofert szkoleniowych, z których skorzystało 250 tysięcy osób. Łączna liczba użytkowników portalu przekroczyła 7 milionów.

Baza Usług Rozwojowych to rewolucyjne na europejskim rynku HR interaktywne narzędzie. Dzięki jego funkcjonalnościom firmy szkoleniowe i doradcze uzyskują bezpłatną możliwość zaprezentowania swojej oferty, a przedsiębiorcy sektora MSP mogą wyszukać bądź zamówić (sprofilowane według swoich potrzeb) szkolenia, doradztwo, coaching itd. z dofinansowaniem z funduszy europejskich.

<https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/> ; <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

7. Jaka jest rola publicznych służb zatrudnienia w systemie przekwalifikowania i ich realizacji?

Bazy danych, monitorowanie i ewaluacja szkoleń; doradztwo

8. Czy istnieje system oceny jakości przekwalifikowania? Jeśli tak, kto jest za to odpowiedzialny, jak jest stosowany i jak reaguje na zidentyfikowane bodźce?

Za jakość i jej ocenę odpowiada finalnie podmioty uprawnione do pełnienia funkcji zewnętrznego zapewniania jakości wobec instytucji certyfikujących. Ich lista znajduje się na stronie: <https://www.kwalifikacje.gov.pl/lista-pzzj> oraz Minister Edukacji Narodowej, jako Koordynator

Ustawa o ZSK stanowi, że walidacja i certyfikowanie (w każdej instytucji) muszą być objęte wewnętrznym i zewnętrznym systemem zapewniania jakości. Instytucja certyfikująca ma opracować

wewnętrzny system zapewniania jakości zgodnie z przepisami ustawy. Wewnętrzny system zapewniania jakości oddziałuje na zasady postępowania, procedury, metody oraz rozwiązania organizacyjne. Celem wewnętrznego systemu zapewniania jakości w instytucji certyfikującej jest zapewnianie poprawności oraz doskonalenie walidacji i certyfikowania. Służyć temu ma: - stosowanie rozwiązań zapewniających odpowiednie rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji; - stałe monitorowanie i bieżąca ocena walidacji i certyfikowania; - okresowa ewaluacja wewnętrzna walidacji i certyfikowania. Według ustawy zewnętrzne zapewnianie jakości wobec instytucji certyfikującej ma polegać na: - monitorowaniu wewnętrznego systemu zapewniania jakości stosowanego w instytucji certyfikującej; - okresowej weryfikacji spełniania przez instytucję certyfikującą wymagań określonych w ustawie; - okresowej ewaluacji zewnętrznej - procesów walidacji i certyfikowania w instytucji certyfikującej oraz funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewniania jakości w tej instytucji.²

Przykład: **Formularz pomocniczy do przygotowania wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK**, opracowany na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji³ oraz elektronicznego formularza „Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK” w ZRK, ze strony: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/dokumenty-komunikaty/dokumenty/528-formularz-pomocniczy-do-przygotowania-wniosku-o-wlaczanie-kwalifikacji-rynkowej-do-zsk>; Załącznik 1, s. 12-18

Wskazuje to także Rozdział 5 w Ustawie o ZSK - Zapewnianie jakości walidacji i certyfikowania kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, ss. 20-26

A dalej: Rozdział 6, Nadzór nad walidacją i certyfikowaniem kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji: Art. 75. Nadzór nad walidacją i certyfikowaniem kwalifikacji rynkowych sprawują ministrowie właściwi. Art. 76. 1. Instytucja certyfikująca, nie rzadziej niż raz na dwa lata, przedstawia ministrowi właściwemu sprawozdanie z działalności. (Ustawa..., ss. 26-28)

9. W jaki sposób system przekwalifikowania może szybko reagować na zmieniające się wymagania rynku pracy, szczególnie w związku z Przemysłem 4.0? Czy przekwalifikowanie ze strukturą, ukierunkowaniem, organizacją odpowiada bieżącym potrzebom pracodawców? W jaki sposób zapewniona jest ich elastyczność i użyteczność na rynku pracy?

Podmiot zewnętrznego zapewniania jakości wspiera instytucję certyfikującą (IC) w odpowiednim prowadzeniu działań związanych z walidacją i certyfikowaniem. W tym celu prowadzi ciągły monitoring działań IC oraz okresową ewaluację zewnętrzną tych działań.

Przydatny może być status „kwalifikacji archiwalnej“:

W kontekście ZSK kwalifikacja archiwalna to kwalifikacja, która w związku z utratą aktualności jest „nieaktywna”, to znaczy nie jest już nadawana w ramach ZSK. Informacje o kwalifikacjach archiwalnych są udostępniane na portalu Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w taki sam sposób jak informacje o kwalifikacjach „aktywnych”. Nadanie kwalifikacji statusu archiwalnego nie oznacza zmiany sytuacji osób posiadających daną kwalifikację. Zachowuje ona ważność i dlatego informacje o niej są nadal dostępne na portalu. W przypadku gdy okaże się, że pojawią się argumenty za przywróceniem

² Ibidem

³ Tekst jednolity, Dziennik Ustaw RP z 16 listopada 2018 r., poz. 2153, z późniejszymi zmianami

kwalifikacji archiwalnej poprzedniego statusu, ustawa daje ministrowi właściwemu możliwość podjęcia takiej decyzji.⁴

Podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń może wystąpić do ministra właściwego z wnioskiem o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. (art. 14, ust 1)⁵

W Ustawie o ZSK czytamy także:

W przypadkach uzasadnionych potrzebami społeczno-gospodarczymi minister właściwy może dokonać przeglądu włączonej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikacji rynkowej w terminie innym, niż określony w art. 25 ust. 2 pkt 9. 4. W wyniku przeglądu minister właściwy: 1) stwierdza, że dana kwalifikacja rynkowa funkcjonuje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji w zakresie określonym w obwieszczeniu, o którym mowa w art. 25 ust. 2; 2) w drodze obwieszczenia informuje o modyfikacji danej kwalifikacji rynkowej; 3) w drodze obwieszczenia informuje o otrzymaniu przez daną kwalifikację rynkową statusu kwalifikacji archiwalnej, jeżeli:

a) w okresie trzech lat poprzedzających dokonanie przeglądu nie został wydany żaden dokument potwierdzający nadanie tej kwalifikacji lub

b) ze względów społeczno-gospodarczych nadawanie kwalifikacji nie jest uzasadnione.

Działaniami w tym zakresie zajmuje się także Instytut Badań Edukacyjnych; jedna z inicjatyw: **warsztaty poświęcone problematyce zmiany zawodowej dla doradców zawodowych i pracowników branży HR.**<http://www.ibe.edu.pl/pl/aktualnosci/1069-jak-wspierac-ludzi-zmieniaczyc-zawod>

10. Czy przekwalifikowanie jest zmodularyzowane, tzn. Czy stażysta może ukończyć tylko tę część przekwalifikowania, w której potrzebuje jedynie wiedzy i umiejętności? Czy rozpoznana jest wiedza i umiejętności, które on / ona zna? Jeśli tak, to kto przeprowadza wstępny przegląd wiedzy i umiejętności kandydata oraz jaka jest procedura (przekwalifikowanie, wybór odpowiedniego kursu itp.)?

Ustawa o ZSK zawiera przepisy umożliwiające akumulowanie i przenoszenie osiągnięć Osiągnięcia walidowane w różnym miejscu i czasie będą mogły być podstawą nadania kwalifikacji.⁶

Używając potocznego języka, można to pojęcie wyjaśnić następująco: na efekty uczenia się składa się to, co człowiek wie i rozumie, co potrafi wykonać, a także to, do jakich zobowiązań jest przygotowany. Poszczególne efekty uczenia się mogą mieć charakter specyficzny dla danej kwalifikacji lub uniwersalny; mogą np. odnosić się do tzw. kompetencji kluczowych lub ogólnozawodowych. W ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym istnieje rozróżnienie między efektami kształcenia, które są uzyskiwane w procesie kształcenia w systemie studiów oraz studiów trzeciego stopnia, a efektami uczenia się, które są uzyskiwane w procesie uczenia się poza systemem studiów. Rozróżnienie to nie występuje poza szkolnictwem wyższym.

⁴ S. Sławiński, Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, 2016 http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1004, dostęp: 10.11.2019

⁵ USTAWA z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji; <https://www.kwalifikacje.gov.pl/aktualnosci/467-jednolity-tekst-ustawy-o-zsk>; dostęp: 5.11.2019

⁶ Ibidem

Poziomy Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisuje się do kwalifikacji cząstkowych, jeżeli: efekty uczenia się wymagane dla danej kwalifikacji zostały opisane w sposób zawierający: a) syntetyczną charakterystykę efektów uczenia się, b) wyodrębnione zestawy efektów uczenia się, c) poszczególne efekty uczenia się w zestawach oraz kryteria weryfikacji osiągnięcia poszczególnych efektów uczenia się; (art. 9, ust. 1, pkt 1)⁷

Poszczególne kategorie efektów uczenia się w PRK (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) nie mogą być traktowane całkowicie rozłącznie, ponieważ efekty uczenia się określane jako wiedza zawsze obejmują pewien komponent umiejętności, umiejętności zawsze zawierają pewne elementy wiedzy, a składnikiem kompetencji społecznych zawsze są jakieś umiejętności i pewna wiedza. Termin kompetencje społeczne występuje także w różnych dziedzinach nauki (np. w psychologii, socjologii, pedagogice), w których jest definiowany w sposób odpowiedni do danego kontekstu. Definicja jest spójna z zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady⁸

Wyjaśnieniem może być także poniższy cytat:

W przypadku kwalifikacji cząstkowych zakres wymaganych efektów uczenia się jest z zasady węższy niż w przypadku kwalifikacji pełnych. Na ogół wymagania te są związane z wyraźnie określonym rodzajem działalności. Wszystkie włączone do ZSK kwalifikacje uregulowane i rynkowe są kwalifikacjami cząstkowymi. Do kwalifikacji cząstkowych nadawanych w systemie oświaty zalicza się m.in. kwalifikacje w zawodzie (potwierdzone świadectwem). Do kwalifikacji cząstkowych nadawanych w systemie szkolnictwa wyższego zalicza się m.in. kwalifikacje nadawane po ukończeniu studiów podyplomowych, które zostały włączone do ZSK. Kwalifikacje cząstkowe mogą stanowić konieczną podstawę do zatrudnienia na określonym stanowisku, np. prawo jazdy odpowiedniej kategorii umożliwia zatrudnienie na stanowisku kierowcy autobusu. Kwalifikacje cząstkowe mogą stanowić uzupełnienie kwalifikacji pełnej, poszerzające lub pogłębiające przygotowanie do wykonywania zawodu (np. lekarze uzyskują specjalizacje oraz inne kwalifikacje dotyczące obsługi specjalistycznej aparatury medycznej).⁹

11. W jaki sposób wybiera się indywidualne przekwalifikowania? Jakie są kryteria klasyfikacji wśród uznanego przekwalifikowania? Czy przekwalifikowanie ma ogólnokrajowy certyfikat lub czy przekwalifikowanie jest ważne tylko dla konkretnego pracodawcy?

Przydatne wydają się zasady, dotyczące kwalifikacji rynkowych:

KWALIFIKACJE RYNKOWE kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej. (art. 2, pkt 11) Kwalifikacje rynkowe są to kwalifikacje wypracowane przez różne środowiska (organizacje społeczne, zrzeszenia, korporacje lub inne podmioty) na podstawie zgromadzonych przez nie doświadczeń. Wyraz rynkowe oznacza w tym przypadku, że kwalifikacje te powstały i funkcjonują na „wolnym rynku” kwalifikacji. Kwalifikacje rynkowe mogą dotyczyć działalności o charakterze ściśle zawodowym, ale również różnych obszarów działalności społecznej, w tym działalności wychowawczej i opiekuńczej, a także działalności

⁷ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

⁸ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, za http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1004

⁹ S. Sławiński, Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, 2016 http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1004, dostęp: 10.11.2019

o charakterze rekreacyjnym. Kwalifikacje rynkowe mogą, ale nie muszą być włączane do ZSK. O włączeniu decyduje minister właściwy dla kwalifikacji w odpowiedzi na inicjatywę zainteresowanego środowiska. Wszystkie kwalifikacje rynkowe włączone do ZSK są kwalifikacjami częściowymi.¹⁰

Jednym z elementów walidacji danej kwalifikacji jest ANALIZA DOWODÓW DEKLARACJI i BILANS KOMPETENCJI.

Instytucje certyfikujące mogą skorzystać z gotowego narzędzia do stosowania jednej z metod walidacji – analizy dowodów i deklaracji. [Moje Portfolio](#) pozwala osobie przystępującej do walidacji na: gromadzenie dowodów w formie cyfrowej, łatwe wskazywanie efektów uczenia się potwierdzonych przez te dowody, porządkowanie wybranych dowodów, połączonych z umiejętnościami, w teczkach, które może udostępniać wybranym przez siebie osobom, np. przedstawicielom instytucji certyfikującej.

Bilans Kompetencji: Walidacja to wszechstronne rozwiązanie, którego celem może być nie tylko zdobycie kwalifikacji (wydanie certyfikatu), ale również szerokie identyfikowanie, czyli odkrywanie i nazywanie posiadanych przez nas wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Określa się to również „bilansem kompetencji”, a jego rezultatem może być plan rozwoju edukacyjno-zawodowego i dalszego uczenia się. Bilans kompetencji przeprowadzają różne instytucje, w tym niektóre Wojewódzkie Urzędy Pracy. Instytut Badań Edukacyjnych opracował metodę przeprowadzania bilansu kompetencji i obecnie zajmuje się jej rozwijaniem i dalszym upowszechnianiem.

Szczegółowe informacje na <http://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/walidacja/> oraz

<http://kwalifikacje.edu.pl/od-kompetencji-do-kwalifikacji/>

<http://kwalifikacje.edu.pl/walidacja-efektow-uczenia-sie/>

<http://kwalifikacje.edu.pl/metoda-bilansu-kompetencji/>

<http://kwalifikacje.edu.pl/zapewnianie-jakosci-procesu-nadawania-kwalifikacji/>

<http://kwalifikacje.edu.pl/walidacja-nowe-mozliwosci-zdobywania-kwalifikacji/>

<http://kwalifikacje.edu.pl/zagraniczne-systemy-walidacji-przeglad-rozwiazan/>

12. W przypadku, gdy kurs przekwalifikujący ma praktyczną część szkolenia, gdzie odbywa się szkolenie (w ośrodkach szkoleniowych, u pracodawcy itp.)? Jakie jest jego ustawienie z technicznego, personalnego i organizacyjnego punktu widzenia? Kto to zapewnia, w jaki sposób jest finansowany, w jaki sposób zaangażowany jest potencjalny pracodawca (personel, materiały, finanse)? Jeśli pracodawca jest zaangażowany w część praktyczną, czy przekwalifikowanie odbywa się w rzeczywistych warunkach u potencjalnego pracodawcy? Jak aktualizowany jest wymóg z praktyki? W jaki sposób przekwalifikowanie jest rozumiałe dla pracodawców i pracowników, aby każdy wiedział, co „dostaje” po przekwalifikowaniu? W jaki sposób zapewnia się monitorowanie jego wdrażania?

¹⁰ Ibidem

Szczegółowe zasady określa w tym zakresie Ustawa o ZSK:

Wymogi dotyczące podmiotów przeprowadzających walidację i certyfikowanie kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz zasady uzyskiwania uprawnień do certyfikowania, Rozdział 4, s. 18

13. Opisz, jakie formy doradztwa (w zakresie przekwalifikowania, doskonalenia zawodowego) są stosowane, w jaki sposób wykonywana jest praca z innymi klientami (tutaj inni klienci oznaczają osoby zatrudnione i bezrobotne, które nie są zadowolone z obecnego rozwoju zawodowego i jego skupiać się i szukać zmian), ale nie mogą określić formy zmiany i jej celu). Kto najczęściej udziela porad (państwo poprzez np. Publiczne służby zatrudnienia, organy samorządowe - regionalne, lokalne). Czy w procesie poradnictwa wykorzystywane są usługi sektora publicznego lub prywatnego? Jeśli tak to jak. Jak i przez kogo kandydat do przekwalifikowania przeprowadza diagnostykę osobowości? Czy pracodawcy są zaangażowani w proces doradztwa?

Rola doradców zawodowych:

Za publikacją MRPiPS: Doradca zawodowy wspomaga dzieci, młodzież i osoby dorosłe w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz wspiera całościowy rozwój zawodowy.

W swojej działalności wykorzystuje indywidualne i grupowe metody pracy sprzyjające określeniu potencjału osobistego²¹, uwzględniając aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy i edukacji. Upowszechnia informacje dotyczące możliwości edukacyjnych i rynku pracy. Uczestniczy w doborze kandydatów na stanowiska wymagające specjalnych predyspozycji psychofizycznych²³ oraz przy realizacji procesów restrukturyzacji zatrudnienia¹¹ (MRPiPS, 2019)

W publikacji znajdziemy szczegółowy opis wymagań, zadań i sfery aktywności zawodowej doradcy zawodowego. Wynika z niej między innymi, jakie rodzaje instytucji, podmiotów, korzystają z doradztwa zawodowego, i tak:

Doradca zawodowy może znaleźć zatrudnienie przede wszystkim w instytucjach i organizacjach funkcjonujących w obszarze edukacji i rynku pracy, w tym w: – przedszkolach, szkołach podstawowych, szkołach branżowych I stopnia, technikach, liceach ogólnokształcących, szkołach policealnych, w tym w Szkolnych Ośrodkach Kariery (SzOK) lub Szkolnych Punktach Informacji i Kariery (SPInKa, SZPiK),

- poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- placówkach doskonalenia nauczycieli,
- Publicznych Służbach Zatrudnienia, w tym w Powiatowym Urzędzie Pracy lub Wojewódzkim Urzędzie Pracy (Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej),
- Ochotniczych Hufcach Pracy (Młodzieżowe Centra Kariery oraz Mobilne Centra Informacji Zawodowej),
- ośrodkach aktywizacji zawodowej zajmujących się rekonwersją kadr sił zbrojnych RP,
- akademickich biurach karier,
- fundacjach i stowarzyszeniach,

¹¹ http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/242304_Doradca_zawodowy.pdf

- agencjach zatrudnienia, w tym szczególnie agencjach doradztwa zawodowego, ale również agencjach pośrednictwa pracy i agencjach pracy tymczasowej ,
- instytucjach szkoleniowych oraz innych firmach edukacyjnych zajmujących się prowadzeniem programów outplacementowych.

Zatrudnienie doradcy zawodowemu oferują także podmioty publiczne i prywatne zajmujące się działaniami z zakresu integracji i pomocy społecznej oraz wsparciem osób z niepełnosprawnością, w tym:

- Warsztaty Terapii Zajęciowej i Zakłady Aktywności Zawodowej ,
- Zespoły ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności ,
- Kluby Integracji Społecznej (KIS) prowadzone m.in. przez ośrodki pomocy społecznej,
- Centra Integracji Społecznej (CIS) ,
- poradnie rodzinne. Miejscem pracy doradcy zawodowego mogą być również:
- jednostki administracji państwowej i samorządowej różnego szczebla,
- instytucje naukowo-badawcze zajmujące się obszarem edukacji i/lub rynku pracy,
- działy kadr, szkoleń, rekrutacji w firmach komercyjnych.

Doradca zawodowy posiadający doświadczenie zawodowe może założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą, związaną z prowadzeniem indywidualnego lub grupowego doradztwa zawodowego dla szerokiej grupy odbiorców.¹²

Warto wspomnieć o “instytucjach rynku pracy”, co zostało opisane na stronie <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-ryнку-pracy>:

Instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.
- Instytucje rynku pracy to:

Publiczne służby zatrudnienia - tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

Ochotnicze Hufce Pracy - są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia - strona internetowa: www.ohp.pl

¹² Wyjaśnienia definicji wszystkich wymienionych podmiotów i pojęć znajdują się w przywołanej publikacji MRPiPS, http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/242304_Doradca_zawodowy.pdf; s.s. 31-37; dostęp: 12.11.209

Agencje zatrudnienia - są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej - strona internetowa KRAZ: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>

Instytucje szkoleniowe – są to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Strona internetowa: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Instytucje dialogu społecznego na rynku pracy - są to:

- 1) związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych,
- 2) organizacje pracodawców,
- 3) organizacje bezrobotnych,
- 4) organizacje pozarządowe

- jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Instytucje partnerstwa lokalnego - są to grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

Inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy to m.in. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy.

Informacja ze strony MEN: **Punkt Koordynacyjny ds. Polskiej i Europejskiej Ramy Kwalifikacji**

Doradztwo zawodowe

Dla dzieci i młodzieży:

<http://doradztwo.ore.edu.pl> – strona Ośrodka Rozwoju Edukacji

<http://ohp.pl/> – strona Ochotniczych Hufców Pracy

<http://dokariery.pl/> – Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży

Dla dorosłych

<http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poradnictwo-zawodowe>

<http://zielonalinia.gov.pl/> – strona Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia

Dla doradców zawodowych

<http://euroguidance.eu/> – europejska strona Sieci Eurodoradztwo

<http://eurodoradztwo.praca.gov.pl/> – polska strona Sieci Eurodoradztwo (konferencje, szkolenia, publikacje realizowane w ramach projektu Eurodoradztwo Polska)

14. Czy są dostępne specjalne kursy przekwalifikowujące lub inne szkolenia zawodowe dla określonych grup ludności w twoim kraju (np. Migranci, osoby po 50. roku życia, absolwenci...)? W jakich przypadkach są używane? Czym różni się od kursów „głównego nurtu”?

Jest wiele takich programów, np. Program "Gwarancje dla młodzieży". Diagnoza, będąca podstawą decyzji o przystąpieniu w 2014 r. do realizacji Gwarancji dla młodzieży, została uaktualniona i rozszerzona o wybrane aspekty sytuacji osób młodych do 30 roku życia. Podniesieniu, z 25 do 29 lat, uległa górna granica wiekowa odbiorców Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Decyzja ta wynika z chęci objęcia wysokiej jakości wsparciem większej grupy osób młodych, wchodzącej na rynek pracy, a także ujednoczenia grup docelowych i zakresu wsparcia ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych, czyli w ramach osi priorytetowej I Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

W Polsce, podobnie jak w całej Unii Europejskiej, położenie młodzieży na rynku pracy jest zdecydowanie trudniejsze niż osób ze starszych grup wiekowych. Przejawia się to niewielkim poziomem aktywności zawodowej oraz stosunkowo niskim zatrudnieniem i wysokim bezrobociem młodych.¹³

Wiele kategorii uczestników rynku pracy może skorzystać z różnorodnych programów, oferujących bezpłatne kursy i szkolenia. Ich katalog jest bardzo obszerny i wymagałby sporządzenia na ten temat oddzielnej publikacji. Wymienione kategorie osób mogą zazwyczaj skorzystać z bezpłatnej oferty.

Jedną z baz nt. szkoleń i rozwoju biznesu oferuje PARP - <https://www.parp.gov.pl/>; np. Baza Usług Rozwojowych - <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

Dostępne są także informacje, dotyczące dofinansowywania szkoleń oraz oczywiście aktualizacje szkoleń bezpłatnych.

Takimi bazami i informacjami dysponują oczywiście Urzędy Pracy, głównie Wojewódzkie, np. Łódzki WUP - <https://wuplodz.praca.gov.pl/web/rpo-wl/dla-osob-zagrozonych-wykluczeniem-spolecznym>

W wielu z oferowanych szkoleń komponentem są staże.

15. Opisz metodę finansowania systemu przekwalifikowania. Z jakich źródeł system jest finansowany, w jaki sposób tworzone są zasoby i przez kogo oraz w jaki sposób uczestniczą w ich finansowaniu (np. Są zaangażowani i / lub w jaki sposób pracodawcy - np. Wnoszą składki do funduszu lub bezpośrednio pokrywają koszty określonego przekwalifikowania; przekwalifikowanie lub jaki jest ich udział (stan - jaki jest jego udział w finansowaniu itp.)? Kto zarządza systemem finansowania i jaki jest harmonogram zarządzania funduszami (tj. czy jest to budżet roczny czy fundusze są przeznaczone na krótszy / dłuższy okres)?

Zgodnie z art. 17 ust. 1 oraz art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2016 r., poz. 64) Minister Edukacji Narodowej informuje, że opłaty z tytułu wniosków o włączenie kwalifikacji do ZSK (art. 14 ust. 1 ustawy) oraz wniosku o nadanie uprawnień do certyfikowania kwalifikacji (art. 41 ust. 2 ustawy) należy wносить na rachunek Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Za wnioski o włączenie kwalifikacji do ZSK w wysokości 2 000 zł

¹³ <https://gdm.praca.gov.pl/>

Za wnioski o nadanie uprawnień do certyfikowania kwalifikacji włączonych do ZSK w wysokości 10 000 zł (lub 5 000 zł – w przypadku wniosków złożonych razem z wnioskiem o włączenie kwalifikacji do ZSK – zgodnie z art. 26 ust. 2 ustawy)

Wniosek, o którym mowa w art. 41 ust. 2, podlega opłacie. Opłatę w wysokości 10 000 zł wnosi się na rachunek bankowy wskazany przez ministra koordynatora Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na portalu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Opłata stanowi dochód budżetu państwa. Opłata nie podlega zwrotowi. (Wymogi dotyczące podmiotów przeprowadzających walidację i certyfikowanie kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz zasady uzyskiwania uprawnień do certyfikowania), Ustawa..., Art. 43, s. 19 p¹⁴

Dalszy opis w p. 16.

W Polsce istnieje bardzo zróżnicowany i wielowymiarowy system finansowania usług szkolniowych.

ZSK i inne komponenty z nim związane, jest obecnie finansowany ze środków UE, środków krajowych oraz opłat, wymienionych powyżej, łącząc kilka zintegrowanych i koordynowanych projektów.

Podsumowanie, dotyczące finansowania edukacji dorosłych w Polsce zawiera Załącznik 2

O udziale pracodawców w systemie kształcenia zawodowego traktuje publikacja: *Udział pracodawców w systemie kształcenia i egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie buduje sukces ucznia na rynku pracy* (Centralna Komisja Egzaminacyjna, 2019); http://psps.pl/uploads/aktualnosci-czlonkowie/broszura_3-2017.pdf

16. Istnieje system zachęt wspierający zainteresowanie zarówno uczestników, jak i pracodawców uczestnictwem, udziałem w przekwalifikowaniu (np. Wsparcie finansowe lub pozafinansowe uczestników podczas przekwalifikowania, dla pracodawców np. Koszty edukacji podlegające odliczeniu od podatku, udział finansowy funduszy publicznych, np. wynagrodzenie, koszty przekwalifikowania uczestnika lub inne powiązane koszty itp.)?

Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) regulowane jest przepisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. 1265 i 1149) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U. 14.639, Dz. U. 16.2155). KFS stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy i jest przeznaczony na wsparcie pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników i swoje własne.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, jest to instrument rynku pracy wprowadzony w 2014 roku nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. 1265 i 1149). Jego istotą jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

KFS adresowany jest zarówno do **pracowników jak i pracodawców**, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o *promocji*

¹⁴ <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/dokumenty-komunikaty/dokumenty-2/34-informacja-o-sposobie-wnoszenia-oplat-za-wnioski-dotyczace-zintegrowanego-systemu-kwalifikacji>

zatrudnienia ..., tj. każda jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, **jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika**. Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu. Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc *de minimis*.

Zasady tworzenia i wydatkowania KFS regulują przepisy ww. ustawy:

- art. 69a i 69b mówi o utworzeniu i przeznaczeniu środków KFS,
- art. 109 ust. 2d-2n określa zasady podziału środków KFS i ustalenia limitów,
- art. 22 ust 1 i 4 pkt 3 i 4 określa zadania Rady Rynku Pracy,
- art. 4 ust. 1 pkt 7, lit. h - i wskazuje zadania ministra właściwego do spraw pracy,
- art. 8 ust. 1 pkt 2a określa zadania samorządu województwa,
- art. 9 ust. 1 pkt 3c określa zadania samorządu powiatu.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego określa natomiast szczegółowy sposób i tryb przyznania pracodawcom środków na kształcenie ustawiczne. <https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

Do głównych działań mających na celu wsparcie uczenia się przez całe życie pracowników i pracodawców należą finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców oraz udostępnienie bazy ofert usług rozwojowych. Funkcjonują także trójstronne umowy szkoleniowe zawierane na wniosek pracodawcy przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach pracodawcy deklarują zatrudnienie bezrobotnego po odbytym szkoleniu.

Osoby wysłane na szkolenie powinny być przeszkolone zgodnie z konkretnymi potrzebami zainteresowanego pracodawcy, który z kolei jest zobowiązany do ich zatrudnienia.

W celu wspomagania popytowego mechanizmu wyboru i finansowania usług rozwojowych dla pracowników przedsiębiorstw w 2015 roku uruchomiono Bazę Usług Rozwojowych – otwartą stronę internetową zawierającą oferty usług rozwojowych m.in.: szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych, mentoringu czy coachingu.

Baza umożliwia znalezienie i wybór usługi rozwojowej, odpowiadającej na potrzeby uczących się, a w przypadku braku pasującej oferty, daje możliwość zamówienia usługi „szytej na miarę”. Zawiera także mechanizm oceny usług przez uczestników. (MEN, 2019, s. 49)¹⁵

17. Czy monitoruje się zatrudnienie przekwalifikujących się absolwentów (tzn. Ocenia się sukces przekwalifikowania absolwentów na rynku pracy)? Jakie zmienne są monitorowane w monitorowaniu - np. Długość ich zatrudnienia, zdarzenie. powrót do bezrobocia itp., rodzaj zawodu...? Czy przeanalizowano przyczyny niepowodzeń i czy podjęto jakieś środki w celu wyeliminowania ich wystąpienia / wpływu? W jakim stopniu prowadzone jest monitorowanie (czy jest to kompleksowe monitorowanie wszystkich absolwentów, selekcja, ...)? Na jaki okres jest przeprowadzany ten monitoring (pół roku, rok itp.)? Kto jest odpowiedzialny za proces oceny - kto go przeprowadza (także pod względem technicznym i organizacyjnym). Kogo zajmuje procesem oceny (pracodawcy, klienci, nauczyciele...)?

¹⁵ MEN, ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030, Warszawa, 2019

Istnieje portal: Ogólnopolski System Monitorowania Losów Ekonomicznych Absolwentów szkół wyższych (ELA PRO). Można tam znaleźć wiele ciekawych raportów.

<https://ela.nauka.gov.pl/pl/infographics>

<https://ela.nauka.gov.pl/pl/reports?offset=0&limit=10>

Istnieją także badania indywidualne uczelni i instytucji (np. Samorządów lokalnych).

W zasobach internetowych można znaleźć dokumenty – Analizy skuteczności i efektywności szkoleń.

Analizy te sporządzają Powiatowe Urzędy Pracy.

Można również przywołać opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu: Efektywność zatrudnieniowa szkoleń w województwie opolskim w ramach projektu „Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy III” (WUP Opole, 2013);

file:///C:/Users/HIPOKAMP/Downloads/raport_efektywnosc_zatrudnieniowa_szkolen_2013.pdf

lub

ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ W 2017 ROKU – PUP Nysa, 2018

Istotna wydaje się także publikacja MRPiPS: “Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2017 roku” (MRPiPS, 2018), www.gov.pl

Przydatna może być także publikacja Anny Górnej-Kubackiej: PROMOCJA ZATRUDNIENIA I EFEKTYWNOŚĆ STOSOWANYCH INSTRUMENTÓW RYNKU PRACY W WIELKOPOLSCE W ŚWIETLE PRIORYTETÓW STRATEGII EUROPA 2020 – WYBRANE ZAGADNIENIA (Górna-Kubacka, 2017) DOI: 10.21008/j.0239-9415.2017.074.06;

Ponieważ jest to badanie eksploracyjne, ważne jest, abyśmy ocenili, czy którykolwiek z ważnych aspektów systemu przekwalifikowania został pominięty w kwestionariuszu. Jeśli tak, proszę wskazać również inne aspekty nieuwzględnione w poprzednich akapitach, które są również ważne przy rozważaniu przekwalifikowania i jego znaczeniu w systemie kształcenia ustawicznego.

Załącznik 1

Formularz pomocniczy

do przygotowania wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK,
opracowany na podstawie ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji¹⁶ oraz
elektronicznego formularza „Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK” w ZRK

TYP FORMULARZA W ZRK: Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

I. INFORMACJE OGÓLNE O KWALIFIKACJI

1. Nazwa kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2a)

Należy wpisać pełną nazwę kwalifikacji, która ma być widoczna w ZRK i być umieszczana na dokumencie potwierdzającym jej uzyskanie. Nazwa kwalifikacji (na ile to możliwe) powinna:

- jednoznacznie identyfikować kwalifikację,
- różnić się od nazw innych kwalifikacji,
- różnić się od nazwy zawodu, stanowiska pracy, tytułu zawodowego, uprawnień,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,
- być oparta na rzeczowniku odczasownikowym (np. gromadzenie, przechowywanie, szycie).

Maksymalna liczba znaków: 300

2. Skrót nazwy

Pole nieobowiązkowe. Pole wprowadzone w celu zapewnienia przejrzystości informacji gromadzonych w ZRK. Uwaga: jeżeli nazwa kwalifikacji nie ma skrótu pole należy pozostawić puste!

Maksymalna liczba znaków: 150

3. Rodzaj kwalifikacji*

Wskazanie, czy kwalifikacja jest: kwalifikacją pełną, czy kwalifikacją częściową. Należy wskazać, że kwalifikacja jest częściowa.

¹⁶ Tekst jednolity, Dziennik Ustaw RP z 16 listopada 2018 r., poz. 2153, z późniejszymi zmianami

4. Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 4.

Należy wpisać swoją propozycję poziomu PRK. Ostatecznie poziom PRK nada minister.

5. Krótka charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2d) oraz pkt 5.

Należy podać wybrane informacje o kwalifikacji skierowane do osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji oraz do pracodawców, które pozwolą im szybko ocenić, czy dana kwalifikacja jest właśnie tą, której poszukują.

Ponadto należy podać orientacyjną wysokość opłaty za przeprowadzenie walidacji i wystawienie dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji.

Maksymalna liczba znaków: 4000

6. Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

Uwaga: Pole sumuje się automatycznie po wypełnieniu pól dotyczących zestawów efektów uczenia się.

7. Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2f)

Należy podać informacje na temat grup osób, które mogą być szczególnie zainteresowane uzyskaniem danej kwalifikacji (np. osoby zarządzające nieruchomościami, specjaliści z zakresu telekomunikacji, osoby powracające na rynek pracy itp.).

Maksymalna liczba znaków: 4000

8. Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Pole nieobowiązkowe.

Jeżeli są wymagane konkretne kwalifikacje pełne lub częściowe, które musi posiadać osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji (np. dyplom ukończenia studiów medycznych albo dyplom potwierdzający kwalifikację zawodową w zawodzie np. „technik rachunkowości” albo świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie np. „naprawa zegarów i zegarków” itp.), należy je wpisać.

Maksymalna liczba znaków: 2000

9. W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust.1 pkt 2g)

O ile dotyczy, należy podać warunki, które musi spełniać osoba, żeby przystąpić do walidacji i móc uzyskać kwalifikację (np. wymagany poziom wykształcenia – wyższe, podstawowe itp.; zaświadczenie o niekaralności; orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań itp.)

Warunki przystąpienia do walidacji określone w opisie kwalifikacji powinny być możliwe do zweryfikowania (warunki te nie są tożsame z warunkami zatrudnienia).

Kompetencje wynikające z doświadczenia zawodowego powinny być odzwierciedlone przede wszystkim w opisie efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji. Dlatego doświadczenie zawodowe powinno być wskazywane jako warunek przystąpienia do walidacji, jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Jeżeli nie ma takich warunków należy wpisać: „Nie dotyczy”.

Maksymalna liczba znaków: 25000

10. Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust.1 pkt 2i)

Należy wskazać, na jakie aktualne lub przewidywane potrzeby społeczne i gospodarcze (regionalne, krajowe, europejskie) odpowiada kwalifikacja. Warto odwołać się do różnych źródeł np. opinii organizacji gospodarczych, trendów obserwowanych na rynku pracy, prognoz dotyczących rozwoju technologii, a także strategii rozwoju kraju lub regionu.

Maksymalna liczba znaków: 25000

11. Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2k)

Należy wskazać, czym kwalifikacja różni się od innych kwalifikacji o zbliżonym charakterze. Punktem odniesienia powinny być kwalifikacje funkcjonujące w ZSK. Ponadto należy wskazać kluczowe kwalifikacje wpisane do ZRK, które zawierają co najmniej jeden wspólny, kluczowy zestaw efektów uczenia się.

Maksymalna liczba znaków: 6000

12. Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2j)

Należy wskazać przykładowe możliwości zatrudnienia i dalszego uczenia się osoby posiadającej daną kwalifikację, np.:

- Do pracy na jakich stanowiskach przygotowuje dana kwalifikacja?

- Jakie perspektywy dalszego rozwoju otwierają się dla osoby, która uzyskała tę kwalifikację?

Maksymalna liczba znaków: 4000

13. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust.1 pkt 2h)

Należy podać tylko takie wymagania, które muszą obowiązywać każdą instytucję przeprowadzającą walidację, żeby zapewnić odpowiedni poziom wiarygodności i porównywalności wyników walidacji w skali całego kraju. Wskazane wymagania powinny pozwalać na tworzenie różnych scenariuszy walidacji w różnych instytucjach.

Wymagania mogą dotyczyć:

- doboru metod stosowanych w walidacji - służących weryfikacji efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, ale także (o ile to potrzebne) identyfikowaniu i dokumentowaniu efektów uczenia się;

- kompetencji osób przeprowadzających walidację;

- warunków organizacyjnych i materialnych niezbędnych do przeprowadzenia walidacji.

Odpowiednio do potrzeby wymagania te mogą dotyczyć pojedynczych efektów uczenia się i poszczególnych lub wszystkich zestawów efektów uczenia się, wymaganych dla kwalifikacji.

Należy brać pod uwagę, że spełnienie tych wymagań jest jednym z warunków uzyskania przez daną instytucję uprawnień do nadawania kwalifikacji (uzyskania statusu „instytucji certyfikującej”).

Więcej na temat walidacji: "Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji", IBE 2016.

Maksymalna liczba znaków: 25000

14. Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Jeśli w danym sektorze lub branży funkcjonuje Sektorowa Rama Kwalifikacji, która jest włączona do ZSK, zgodnie z Art. 15 ust. 1 pkt 4 należy to pole wypełnić poprzez podanie nazwy odpowiedniej ramy i wpisanie swojej propozycji poziomu w tej ramie.

Maksymalna liczba znaków: 1000

II. EFEKTY UCZENIA SIĘ WYMAGANE DLA KWALIFIKACJI

15. Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 3 oraz art. 9 ust. 1 pkt 1a)

Należy przedstawić w zwięzłej formie ogólną charakterystykę wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poprzez określenie rodzajów działań, do których podjęcia będzie przygotowana osoba posiadająca daną kwalifikację.

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się powinna nawiązywać do charakterystyki odpowiedniego poziomu PRK.

W szczególności syntetyczna charakterystyka powinna wskazać na:

- stopień przygotowania osoby posiadającej kwalifikację do samodzielnego działania,
- stopień złożoności działań, które osoba posiadająca kwalifikację może wykonywać,
- role, które osoba posiadająca kwalifikację może pełnić w grupie pracowników.

Maksymalna liczba znaków: 9000

16. Wyodrębnione zestawy efektów uczenia się*

Wykaz zestawów efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, zawierający: numer porządkowy (1, 2, ...), nazwy zestawów, orientacyjne odniesienie każdego zestawu do poziomu PRK oraz orientacyjny nakład pracy potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia w każdym zestawie.

Nazwa zestawu powinna:

- nawiązywać do efektów uczenia się wchodzących w skład danego zestawu lub odpowiadać specyfice wchodzących w jego skład efektów uczenia się,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,
- gdy jest to możliwe, być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. „gromadzenie”, „przechowywanie”, „szycie”.

Maksymalna liczba znaków - nazwa zestawu: 500

1.

2.

3.

.....

17. Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c)

Należy podać poszczególne efekty uczenia się (w zestawach) opisane za pomocą umiejętności (tj. zdolności wykonywania zadań i rozwiązywania problemów) wraz z kryteriami ich weryfikacji, które doprecyzowują ich zakres oraz określają niezbędną wiedzę i kompetencje społeczne. Poszczególne efekty uczenia się (w zestawach) powinny być jednoznaczne, niebudzące wątpliwości, pozwalające na zaplanowanie i przeprowadzenie walidacji, których wyniki będą porównywalne; realne, możliwe do osiągnięcia przez osoby, dla których kwalifikacja jest przewidziana; możliwe do zweryfikowania podczas walidacji; zrozumiałe dla osób potencjalnie zainteresowanych kwalifikacją.

Podczas opisywania poszczególnych efektów uczenia się (w zestawach) korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych (np. wykonuje, demonstruje, diagnozuje).

Maksymalna liczba znaków – nazwa efektu uczenia się: 2000

Maksymalna liczba znaków - kryteria weryfikacji (dla jednego efektu): 5000

Zestaw efektów uczenia się:

01.

<p>Efekty uczenia się*</p> <p><i>Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c).</i></p> <p><i>Należy podać pełną nazwę efektu uczenia się.</i></p>	<p>Kryteria weryfikacji*</p> <p><i>Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c).</i></p> <p><i>Należy podać kryteria , na podstawie których ocenia się, czy dany efekt uczenia się został osiągnięty.</i></p>
<p>Zestaw efektów uczenia się:</p>	<p>02.</p>
<p>Efekty uczenia się*</p> <p><i>Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c).</i></p> <p><i>Należy podać pełną nazwę efektu uczenia się.</i></p>	<p>Kryteria weryfikacji*</p> <p><i>Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1c).</i></p> <p><i>Należy podać kryteria , na podstawie których ocenia się, czy dany efekt uczenia się został osiągnięty.</i></p>

W celu dodania kolejnego zestawu zaznacz i skopiuj tabelę.

III. PODMIOTY

<p>18. Wnioskodawca*</p> <p><i>Pole obowiązkowe Art. 83 ust. 1 pkt 7</i></p> <p><i>Nazwę podmiotu wnioskującego należy wybrać z listy rozwijanej w formularzu w ZRK.</i></p>
<p>19. Minister właściwy*</p> <p><i>Pole obowiązkowe Art. 16 ust. 1</i></p> <p><i>Należy wybrać z listy nazwę ministerstwa, które zdaniem wnioskodawcy jest właściwe do rozpatrzenia wniosku.</i></p>

IV. POZOSTAŁE INFORMACJE

20. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2b)

W przypadku kwalifikacji nadawanej na czas nieokreślony, należy wpisać: „Kwalifikacja ważna bezterminowo”.

W przypadku kwalifikacji nadawanej na czas określony, należy podać, po jakim czasie konieczne jest odnowienie ważności oraz warunki przedłużenia ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji.

Maksymalna liczba znaków: 2000

21. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2b)

Z rozwijanej listy należy wybrać nazwę dokumentu np. dyplom, świadectwo, certyfikat, zaświadczenie.

22. Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 2e)

Należy podać, o jakie uprawnienia może się ubiegać osoba po uzyskaniu kwalifikacji.

Jeśli z uzyskaniem kwalifikacji nie wiąże się uzyskanie uprawnień, należy wpisać: „Nie dotyczy”.

Maksymalna liczba znaków: 2500

23. Kod dziedziny kształcenia*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt. 6.

Należy wpisać kod dziedziny kształcenia, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.).

24. Kod PKD*

Pole obowiązkowe Art. 15 ust. 1 pkt 7.

Należy wpisać kod Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o którym mowa w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dn. 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. 251, poz.1885, z późn. zm.).

Załącznik 2

Finansowanie kształcenia dorosłych w Polsce, EURYDICE, 2019

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-funding-56_pl;

W Polsce nie ma kompleksowego, jednolitego modelu finansowania kształcenia dorosłych.

Najważniejsze źródła finansowania kształcenia dorosłych w Polsce w 2018 roku

Rodzaj kształcenia	Źródła finansowania
Formy szkolne	Część oświatowa subwencji ogólnej
Formy pozaszkolne	Część oświatowa subwencji ogólnej
	Fundusz Pracy, w tym Krajowy Fundusz Szkoleniowy
	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
	Fundusze europejskie i fundusze innych programów pomocowych
	Budżety urzędów centralnych przeznaczone na kształcenie określonych grup zawodowych (np. urzędników, lekarzy, nauczycieli, żołnierzy itp.)
Środki prywatne (w tym zakłady pracy)	

Źródło: Opracowanie własne.

Finansowanie publicznych szkół i placówek kształcenia dorosłych jest jednym z segmentów systemu finansowania oświaty.

Zgodnie z prawem oświatowym, kształcenie ustawiczne jest organizowane i prowadzone w publicznych i niepublicznych szkołach dla dorosłych, a także w publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, umożliwiających uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Prowadzenie szkół podstawowych dla dorosłych jest zadaniem własnym gmin. Prowadzenie szkół ponadpodstawowych dla dorosłych oraz centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego oraz ośrodków doksztalcenia i doskonalenia zawodowego jest zadaniem własnym powiatów. Na finansowanie zadań oświatowych jednostek samorządu terytorialnego przeznaczona jest **część oświatowa subwencji ogólnej**, określona w ustawie budżetowej na dany rok. Subwencję rozdziela się między jednostki samorządu terytorialnego według algorytmu określonego w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Samorządy nie są zobowiązane do wykorzystywania tych środków wyłącznie na cele oświatowe i mogą też przeznaczać na ten cel

środki pochodzące z innych źródeł. Jednostki samorządu terytorialnego rozdzielają w kolejnym kroku otrzymane fundusze na poszczególne szkoły, w tym szkoły dla dorosłych.

Kształcenie w szkołach i placówkach niepublicznych, zgodnie z ustawą o finansowaniu zadań oświatowych, jest współfinansowane przez **dotacje z budżetu** odpowiednich jednostek samorządu terytorialnego. Szkoły niepubliczne dla dorosłych nieposiadające uprawnień szkoły publicznej mogą otrzymywać dotacje z budżetu powiatu lub budżetu państwa (w przypadku szkół artystycznych).

Jak wskazano [w części dotyczącej oświaty](#), w 2012 roku zaostrzono nieco przepisy dotyczące przekazywania i rozliczania dotacji przez niepubliczne szkoły. W szczególności od 1 września 2012 roku szkoły niepubliczne prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe dla dorosłych otrzymują pieniądze tylko wówczas, gdy osoba uczęszczająca na kurs zda egzamin zewnętrzny organizowany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną i otrzyma świadectwo potwierdzające uzyskanie kwalifikacji w zawodzie.

W przypadku szkół niepublicznych, w których nie jest realizowany obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, dotacja przyznawana jest tylko na tych uczniów, którzy uczestniczyli w co najmniej 50% obowiązkowych zajęć edukacyjnych. Wymóg ten stosowany jest od 2013 roku.

Zgodnie z ustawą o finansowaniu zadań oświatowych, od 2018 roku wprowadzony został dodatkowy komponent dotacyjny skierowany do publicznych i niepublicznych liceów ogólnokształcących dla dorosłych oraz szkół policealnych. Niezależnie od ww. dotacji szkoły te mogą otrzymać **dotację za efekt**, tj. za każdego ucznia, który uzyskał odpowiednio świadectwo dojrzałości lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Wydatki z funduszy europejskich i innych programów pomocowych zyskały duże znaczenie w ostatnich kilku latach w finansowaniu kształcenia w formach pozaszkolnych. Środki na rozwój kapitału ludzkiego były kierowane do Polski jeszcze przed jej wstąpieniem do Unii Europejskiej w ramach programu przedakcesyjnego PHARE, Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich oraz współfinansowanego przez Bank Światowy Programu Reorientacji i Przekwalifikowań. W perspektywie budżetowej 2004-2006 środki na te cele pochodziły z programów: SPO RZL, EQUAL oraz ZPORR, w perspektywie 2007-2013 był to przede wszystkim Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL, Priorytet I, II oraz częściowo III, V, VIII i IX) oraz regionalne programy operacyjne, a w perspektywie finansowej 2014-2020 – Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) i regionalnych programów operacyjnych.

W przypadku niektórych grup zawodowych (np. urzędników, lekarzy, nauczycieli, żołnierzy itp.), kształcenie dorosłych jest też finansowane z budżetów odpowiednich urzędów centralnych.

Dużą rolę pełnią też urzędy pracy. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **organizacja szkoleń przez urzędy pracy** należy do podstawowych usług rynku pracy.

Starosta może powierzyć przeprowadzenie szkolenia prowadzonej przez siebie instytucji szkoleniowej lub wybiera w oparciu o zasadę konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości taką instytucję szkoleniową i zawiera z nią umowę. **Instytucja szkoleniowa** może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń po uzyskaniu wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd >pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.

W związku z organizacją szkoleń starosta jest m.in. zobowiązany do diagnozowania zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacje na rynku pracy oraz diagnozowania potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia. Musi też prowadzić analizę skuteczności i efektywności szkoleń.

Finansowanie szkoleń osób skierowanych przez starostę jest realizowane ze środków publicznych, w szczególności ze środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego lub ze środków programów Unii Europejskiej, i polega na finansowaniu kosztów samego szkoleń instytucjom szkoleniowym, ale również może obejmować finansowanie następujących kosztów:

- przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także kosztów zakwaterowania i wyżywienia,
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych w przepisach odrębnych,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków
- egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Starosta wypłaca również stypendium osobom skierowanym na szkolenie, które omówiono w dalszej części rozdziału.

Starosta finansuje z Funduszu Pracy koszty szkolenia skierowanych przez urząd pracy na szkolenie bezrobotnych, ale może również, na wniosek bezrobotnego, sfinansować część kosztów szkolenia na które bezrobotnych został skierowany z własnej inicjatywy, jeżeli uzasadni on celowość tego szkolenia, a jego koszt w części finansowanej z Funduszu Pracy w danym roku nie przekroczy 300% przeciętnego wynagrodzenia.

W przypadku bezrobotnych do 30 roku życia starosta może również przyznać **bon szkoleniowy**, który stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie wraz z kosztami, które muszą być poniesione w związku z podjęciem tego szkolenia.

Starosta może też, na wniosek bezrobotnego:

- udzielić **pożyczkę z Funduszu Pracy na sfinansowanie kosztów szkolenia**. Jest ona nieoprocentowana, okres jej spłaty nie może być dłuższy niż 18 miesięcy, a wysokość pożyczki nie może przekroczyć 400% przeciętnego wynagrodzenia.
- **sfinansować koszty studiów podyplomowych** w kwocie nie większej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. Środki przekazywane są bezpośrednio na konto organizatora tych studiów. Starosta zapewnia też ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków dla uczestnika studiów podyplomowych, jeżeli ten takiego ubezpieczenia nie posiada.

Wsparcie w zakresie szkoleń, studiów podyplomowych dostępne jest dla osób posiadających status osoby bezrobotnej, a w niektórych przypadkach również dla osób posiadających status poszukujących pracy (m.in. w przypadku pracowników w wieku 45 lat i więcej) zarejestrowanych w urzędzie pracy.

Urzędy pracy organizują również **staże oraz przygotowanie zawodowe dla dorosłych**.

Uczestnicy tych form kształcenia otrzymują stypendium, które omówiono w kolejnej części rozdziału.

Ponadto, starosta refunduje ze środków Funduszu Pracy koszty poniesione przez pracodawcę w związku z organizacją przygotowania zawodowego, zgodnie z umową i programem przygotowania, w szczególności wydatki na materiały, surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą. Refundacja wynosi do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu przygotowania zawodowego.

Pracodawca uzyskuje też jednorazową premię, w wysokości 400 zł (92,5 EUR) na uczestnika za każdy pełny miesiąc realizacji programu przygotowania zawodowego, jeżeli skierowany przez starostę uczestnik ukończył program i zdał odpowiedni egzamin (potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, czeladniczy lub sprawdzający).

W związku z udziałem w przygotowaniu zawodowym, starosta może również, podobnie jak przypadku szkoleń, finansować koszty badań lekarskich i psychologicznych, koszty egzaminów, a także koszty przejazdów oraz zakwaterowania.

W przypadku bezrobotnych do 30. roku życia starosta może również przyznać **bon stażowy**, który stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego do odbycia stażu u wybranego przez bezrobotnego pracodawcy na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. powołała też **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**. Stanowi go wydzielona pula 2% przychodów Funduszu Pracy. Krajowy Fundusz Szkoleniowy ma wspierać pracodawcę i pracowników. Na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy, starosta może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów szkolenia. Wysokość dofinansowania przedstawia poniższa tabela.

	Mikroprzedsiębiorstwa	Pozostałe przedsiębiorstwa
Wysokość dofinansowania (% kosztów szkolenia)	100%	80%
Maksymalna kwota dofinansowania (% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika)	300%	300%

W przypadku osób niepełnosprawnych, istnieją **dodatkowe możliwości wsparcia udziału w odnoszeniu kwalifikacji, finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)**.

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana jako osoba poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może w szczególności korzystać na zasadach takich jak bezrobotni ze szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, studiów podyplomowych, bonu szkoleniowego i stażowego. Wydatki na to wsparcie są finansowane ze środków Funduszu Pracy (w przypadku osób zarejestrowanych jako bezrobotne) i PFRON (w odniesieniu do osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu).

Ponadto, zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, **urząd pracy kieruje zarejestrowane osoby niepełnosprawne na szkolenia, których koszty są finansowane przez PFRON**. Obejmują one w szczególności koszt ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków, zakwaterowania i wyżywienia (w części albo w całości), przejazdu na szkolenie, w tym koszt przejazdu przewodnika lub opiekuna osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności, usług tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub osoby towarzyszącej osobie niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności, niezbędnych badań lekarskich, psychologicznych, diagnostycznych i usług

rehabilitacyjnych. Szkolenie trwa nie dłużej niż 36 miesięcy. Urząd pracy kieruje na szkolenie z własnej inicjatywy lub na wniosek osoby niepełnosprawnej, jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że szkolenie zapewni uzyskanie pracy i koszt tego szkolenia nie przekracza dziesięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia.

Szkolenie osób niepełnosprawnych może w szczególności odbywać się w **specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych**, które są tworzone i likwidowane przez marszałka województwa w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych. Specjalistyczne ośrodki prowadzą szkolenia osób, które z powodu niepełnosprawności mają utrudniony lub uniemożliwiony dostęp do korzystania ze szkolenia w innych placówkach. Do ich zadań należy też określanie psychofizycznej sprawności danej osoby w stosunku do wymagań różnych zawodów, określanie, przez zastosowanie odpowiednich testów sprawności i prób praktycznych, uzdolnienia i możliwości rozwoju zdolności danej osoby, a także zapewnienie uczestnikom szkolenia zakwaterowania, wyżywienia, pomocy dydaktycznej oraz opieki medycznej i usług rehabilitacyjnych. Koszty utworzenia, działalności oraz realizacji zadań specjalistycznego ośrodka powinny być pokrywane ze środków PFRON.

Istotną rolę w przypadku młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia, pełnią też **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)**. Ochotnicze Hufce Pracy wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

W zakresie kształcenia prowadzone są działania mające na celu umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego, umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego. OHP kierują w związku z tym swoich wychowanków do placówek oświatowych, w niektórych przypadkach również do szkół dla dorosłych. Ochotnicze Hufce Pracy mogą prowadzić szkolenia także dla osób powyżej 18 roku życia w ośrodkach szkolenia zawodowego.

Ponadto, zgodnie z prawem oświatowym, **pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia**, jeżeli młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin.

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi:

- w przypadku nauki zawodu – do 8 081 zł (1 868,8 EUR) przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy i proporcjonalnie mniej jeżeli okres kształcenia jest krótszy,
- w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – do 254 zł (58,7 EUR) za każdy pełny miesiąc kształcenia.

Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika. Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.

W Polsce brakuje regularnych badań nad prywatnymi wydatkami ponoszonymi na edukację, w tym zwłaszcza edukację ustawiczną.

Powiązane akty prawne:

[Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty](#)

[Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych](#)

[Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych](#)

[Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe](#)

[Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych](#)

[Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)

[Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych](#)

Inne źródła:

www.men.gov.pl

www.mrpips.gov.pl

Opłaty za kształcenie

Zgodnie z prawem oświatowym nauka w publicznych szkołach dla dorosłych jest **bezpłatna**.

W celu wspierania działalności statutowej szkoły lub placówki samorząd w szkole dla dorosłych lub placówce kształcenia ustawicznego może jednak gromadzić fundusze z dobrowolnych składek i innych źródeł. Zasady wydatkowania tych funduszy określa regulamin samorządu uchwalany przez ogół uczniów. W praktyce istnieje więc możliwość dofinansowania wydatków pozapłacowych ze środków samorządów słuchaczy.

Nauka w szkołach niepublicznych jest z reguły odpłatna, podobnie jak kształcenie w formach pozaszkolnych.

Publiczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego **mogą pobierać opłaty** za kształcenie ustawiczne prowadzone w formach pozaszkolnych (kurs umiejętności zawodowych, kurs kompetencji ogólnych i inne kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych), chyba że słuchacz realizuje w taki sposób obowiązek nauki.

Wysokość opłat ustala dyrektor placówki, w porozumieniu z organem prowadzącym, z uwzględnieniem kosztów prowadzenia poszczególnych form pozaszkolnych. Opłaty nie mogą przekraczać ponoszonych kosztów kształcenia.

Można starać się o zwolnienie z części lub całości opłat w przypadku posiadania niskich dochodów.

Korzystanie z programów wspierających rozwój zasobów ludzkich oferowanych przez urzędy pracy nie wymaga od uczestników wnoszenia opłat.

Część kursów i szkoleń finansowanych z funduszy europejskich również jest nieodpłatna.

Kształcenie na studiach podyplomowych jest odpłatne. Wysokość czesnego ustalają organizatorzy studiów podyplomowych.

Powiązane akty prawne:

[Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty](#)

[Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych](#)

[Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych](#)

[Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe](#)

[Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)

Inne źródła:

www.men.gov.pl

www.mrpips.gov.pl

Wsparcie finansowe słuchaczy

Z uwagi na rozproszenie systemu kształcenia dorosłych nie ma też usystematyzowanego systemu wsparcia finansowego słuchaczy.

W systemie szkolnym, zgodnie z ustawą o systemie oświaty, uczniowie publicznych szkół dla dorosłych oraz uczniowie niepublicznych szkół dla dorosłych o uprawnieniach szkół publicznych objęci są **formami socjalnymi** (stypendium i zasiłek szkolny) i **motywacyjnymi** (stypendium za wyniki w nauce i za osiągnięcia sportowe, stypendium prezesa Rady Ministrów, stypendium ministra właściwego ds. oświaty i wychowania bądź kultury i ochrony dziedzictwa narodowego) pomocy materialnej, przy czym mogą oni z niej korzystać do czasu ukończenia kształcenia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 24. roku życia.

Ponadto świadczenia pomocy materialnej, ale wyłącznie o charakterze socjalnym, przysługują uczniom niepublicznych szkół dla dorosłych, które nie posiadają uprawnień szkół publicznych, do czasu ukończenia realizacji obowiązku nauki.

Pomoc ta finansowana jest z budżetu państwa lub budżetu właściwej jednostki samorządu terytorialnego.

Oprócz możliwości sfinansowania samego szkolenia czy studiów i kosztów z nimi związanych, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyznaje też bezrobotnym prawo do otrzymywania **stypendium finansowanego z Funduszu Pracy** w okresie odbywania:

- szkolenia,
- przygotowania zawodowego dorosłych,
- studiów podyplomowych ,
- stażu,
- nauki w szkole ponadpodstawowej,
- studiów niestacjonarnych w uczelni.

Wysokość stypendium zależy od formy kształcenia i wynosi miesięcznie 20%, 100% lub 120% podstawowego zasiłku dla bezrobotnych wypłacanego w ciągu pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku. Aktualnie zasiłek ten wynosi 847,80 zł (198,40 EUR).

W przypadku szkolenia, warunkiem uzyskania pełnej kwoty stypendium jest zapewnienie minimalnego wymiaru godzinowego szkolenia wynoszącego co najmniej 150 godzin. W przypadku mniejszego wymiaru stypendium obniża się proporcjonalnie, jednak nie może ono być niższe niż 20% ww. zasiłku dla bezrobotnych.

Jeżeli pracownik jest kierowany do szkoły lub na dalsze szkolenie przez pracodawcę, może uzyskać od niego wsparcie finansowe i niefinansowe.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje w szczególności z zachowaniem prawa do wynagrodzenia **urlop szkoleniowy**:

- *6 dni* – dla osób przystępujących do egzaminów eksternistycznych, maturalnych czy potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- *21 dni* – w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Pracownikowi przysługuje też **zwolnienie z całości lub części dnia pracy** na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Pracownik zdobywający lub uzupełniający wiedzę i umiejętności na zasadach innych niż wyżej omówione może też zostać zwolniony z całości lub części dnia pracy (bez zachowania prawa do wynagrodzenia) oraz otrzymać urlop bezpłatny – w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i pracownikiem.

Ponadto, w przypadku pracowników młodocianych, którzy mają obowiązek dokończania się, pracodawca jest zobowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych.

Powiązane akty prawne:

[Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty](#)

[Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych](#)

[Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych](#)

[Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe](#)

[Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)

[Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy](#)

Inne źródła:

www.men.gov.pl

www.mrpips.gov.pl

Opracowanie; **Grażyna Busse**

Stowarzyszenie ECIM HIPOKAMP

Łódź, Listopad 2019