

ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI

w jednostkach samorządu terytorialnego
– potrzeby i rozwiązania



Zintegrowany System Kwalifikacji w jednostkach samorządu terytorialnego – potrzeby i rozwiązania

Warszawa 2019

Autorzy:

Dominika Bagińska-Chyłek
Aneta Czarniecka
Wojciech Jaślar
Sławomir Kozieł
Agnieszka Orzechowska
Anna Rosińska
Beata Sulima
Paweł Szczygieł
Przemysław Szreder
Sławomir Szymczak
Krzysztof Świerk

Konsultacja merytoryczna

dr Emilia Danowska-Florczyk
Monika Parys

Redakcja językowa:

Monika Niewielska

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2019
ISBN-978-83-955168-7-0

Warszawa 2019

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Włączanie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym”.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Wprowadzenie	4
Rozdział 1.	
Zapotrzebowanie jednostek samorządu terytorialnego na kwalifikacje.....	6
Rozdział 2.	
Założenia ZSK a potrzeby samorządu	9
2.1. Główne założenia ZSK	10
2.2. ZSK jako odpowiedź na potrzeby JST	16
Rozdział 3.	
ZSK w strategiach rozwoju oraz regionalnych programach operacyjnych.....	18
3.1. Uwarunkowania prawne w zakresie tworzenia strategii rozwoju JST	18
3.2. Znaczenie strategii rozwoju w kontekście działań samorządu terytorialnego.....	19
3.3. ZSK w strategiach regionalnych oraz regionalnych programach operacyjnych na lata 2014–2020	21
3.4. Kwalifikacje w regionalnych programach operacyjnych na lata 2014–2020 – kierunki wsparcia	23
3.5. Kwalifikacje w nowej perspektywie programowania UE na lata 2021–2027 – kierunki wsparcia	25
Rozdział 4.	
Przykłady włączania się JST i podmiotów prowadzonych przez JST do ZSK	28
4.1. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku	30
4.2. Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich	34
4.3. Centrum Dziedzictwa Szkła w Krośnie	37
4.4. Urząd Miasta Łodzi, Biuro Strategii Miasta oraz HRP Group	40
Rozdział 5.	
Działania IBE w regionach na rzecz ZSK.....	45
5.1. Badanie potrzeb jednostek samorządu terytorialnego	45
5.2. ZSK regionalnie	47

Wprowadzenie

Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) to instytut badawczy prowadzący interdyscyplinarne badania naukowe nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce. Uczestniczy w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych i wdrożeniowych, przygotowuje raporty, sporządza ekspertyzy oraz pełni funkcje doradcze. Wspiera szeroko rozumianą politykę i praktykę edukacyjną. Instytut Badań Edukacyjnych zajmuje się ponadto koordynacją prac i wsparciem merytorycznym w zakresie wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Publikacja, którą oddajemy do rąk Czytelnikowi, została przygotowana z myślą o przedstawicielach samorządu terytorialnego – zarówno decydentach, jak i pracownikach departamentów, wydziałów, referatów edukacji, strategii rozwoju i inwestycji. Jej celem ogólnym jest przybliżenie założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jako rozwiązania systemowego, które może być wykorzystane w zakresie planowania strategicznego rozwoju lokalnego i budowania innowacyjnej gospodarki w oparciu o kwalifikacje. W szczególności odnosi się to do przekazania wiedzy i zachęcenia przedstawicieli samorządu do postrzegania ZSK jako:

- odpowiedź na aktualne, główne potrzeby w regionach,
- nieodzowny element strategii rozwoju każdej jednostki samorządu terytorialnego (JST),
- inspirację w poszukiwaniu ciekawych kierunków, wizji rozwoju JST w kontekście idei uczenia się przez całe życie, powiązania biznesu z edukacją, szkolnictwem zawodowym czy sposobu promocji regionu,
- narzędzie do uzyskania korzyści dla JST, w kontekście zadań poszczególnych wydziałów JST oraz kluczowych interesariuszy – biznesu, edukacji, mieszkańców,
- inicjatywa pogłębienia współpracy i dialogu z przedstawicielami podmiotów działających w obszarze edukacji i rynku pracy, m.in. przy wsparciu doradców regionalnych IBE.

Z racji ograniczonej objętości publikacji, omówiono główne założenia ZSK i punkty styku systemu z zadaniami realizowanymi przez samorządy. W celu poznania szczegółowych zagadnień związanych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, zachęcamy do kontaktu z pracownikami IBE w regionach – doradcami regionalnymi, których rola została omówiona w ostatnim rozdziale.

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu IBE „Włączanie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym”, współfinansowanego ze środków UE.

Mamy nadzieję, że przedstawione poniżej tematy będą okazją nie tylko do uporządkowania wiedzy w zakresie powiązań edukacji z rynkiem pracy, ale również punktem wyjścia do dyskusji i konkretnych działań w zakresie realizacji strategii rozwoju regionalnego i lokalnego w oparciu o inwestowanie w kluczowe kwalifikacje niezbędne do budowania gospodarki 4.0.

Rozdział 1.

Zapotrzebowanie jednostek samorządu terytorialnego na kwalifikacje

Zapotrzebowanie jednostek samorządu terytorialnego na kwalifikacje wpisuje się w ogólną perspektywę postrzegania samorządów jako miejsc, w których kapitał ludzki odgrywa szczególną rolę w rozwoju regionalnym i lokalnym. W wielu strategiach rozwoju jednostek samorządu terytorialnego dostrzega się potrzebę jakości kwalifikacji mieszkańców, którzy stanowią o wartości kapitału ludzkiego danego samorządu. Współczesna oferta edukacyjna, tak w ramach powszechnego systemu oświaty, jak i poza nim, powinna uwzględniać możliwości, a w szczególności potrzeby regionalnych i lokalnych rynków pracy.

Obecnie jednym z głównych problemów rynku pracy są trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników przez przedsiębiorstwa, instytucje i organizacje. Mają one swoje źródło przede wszystkim w niskim wskaźniku aktywności zawodowej (czyli stosunku pracujących i poszukujących pracy do populacji w wieku powyżej 15 lat) osób na krajowym rynku pracy¹. Jedną z głównych przyczyn zjawiska wyrażonego w sformułowaniu: „brak rąk do pracy” jest niedopasowanie popytu na pracę ze strony pracodawców z podażą pracowników o nieodpowiednich kwalifikacjach.

Współczesnym problemem rynku pracy, dostrzeganym w badaniach nad kapitałem ludzkim w Polsce, jest niedopasowanie strukturalne rynku pracy, które może przybierać różne formy. W odniesieniu do edukacji nazywane jest ono niedopasowaniem edukacyjnym i dotyczy takich obszarów jak np.: zawód, kwalifikacje czy szeroko rozumiane kompetencje. Jest ono dość powszechne w Polsce i może być analizowane w różnych obszarach, na co wskazują wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2017².

Dużym problemem regionalnych i lokalnych rynków pracy jest brak możliwości znalezienia pracy odpowiadającej uzyskanemu wykształceniu. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem w badaniach nad kapitałem ludzkim rozumiana jest jako procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź

¹ GUS (2019). Informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2018 roku (dane wstępne), Alarmujące dane GUS. Aktywność zawodowa Polaków jest na bardzo niskim poziomie, Business Insider Polska. Pobrano z: <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/aktywnosc-zawodowa-polakow-2018-r-dane-gus/kvlwz5b>

² PARP (2017). Bilans Kapitału Ludzkiego 2017. Raport z badania ludności w wieku 18–70.

poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem. W ten sposób rozumiana zgodność pracy z wykształceniem kształtuje się na poziomie 56,9%. Najmniejsze szanse na wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem mają osoby młode (18–35 lat)³. Jednocześnie przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół oceniana jest przez respondentów dość wysoko (ocena ogółem na poziomie 66%)⁴, choć odsetek w odniesieniu do tej kategorii w grupie osób z wykształceniem poniżej średniego wynosi zaledwie 57,2%.

Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy często ma swój początek w wyborze określonej ścieżki kształcenia. W grupie osób w wieku do 35 lat, które ukończyły studia lub aktualnie studiują, większość respondentów deklaruje zadowolenie z wybranego kierunku studiów (70%). Tylko w obrębie jednej z grup kierunków studiów odsetek zadowolenia jest zdecydowanie niższy. Dotyczy to osób, które zdecydowały się studiować nauki społeczne i dziennikarstwo (53,6%)⁵.

Poproszone o wskazanie głównych czynników utrudniających znalezienie pracy, osoby niepracujące, ale szukające pracy, jako najbardziej istotny czynnik wskazały „brak ofert pracy w okolicy”. Jednak pozostałe czynniki wpisujące się w problem niedopasowania edukacyjnego ułokowane są także bardzo wysoko, respondenci uważają je za ważne przeszkody utrudniające podjęcie pracy. Są to m.in.: brak uprawnień, niedostateczne doświadczenie oraz poziom wykształcenia. Wymienione powyżej bariery częściej wskazywane są przez kobiety⁶.

Wśród czynników utrudniających podjęcie pracy (opinie wyrażane przez osoby niepracujące, które nie szukają pracy) znalazły się takie czynniki jak: brak uprawnień, niedostateczne doświadczenie oraz brak wykształcenia⁷, choć pod względem ważności problemu dla respondentów zajmują miejsca dopiero od piątego do siódmego. Czynniki te odnoszą się bezpośrednio do zasobów, którymi na rynku pracy dysponują pracownicy. Natomiast jednym z najbardziej istotnych czynników znajdujących się po stronie lokalnych rynków pracy, na trzecim miejscu pod względem ważności, jest wyrażany przez respondentów „brak ofert pracy w okolicy”.

Rozwój polskich samorządów powinien opierać się na wysokiej jakości kapitału ludzkiego, wyrażanej legitymowaniem się członków społeczności lokalnych kwalifikacjami, na które istnieje społeczno-gospodarcze zapotrzebowanie.

³ PARP (2017). Bilans Kapitału Ludzkiego 2017. Raport z badania ludności w wieku, s. 34.

⁴ Tamże, s. 36.

⁵ Tamże, s. 33.

⁶ Tamże.

⁷ Tamże, s. 29.

W dokumencie *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności*⁸ podkreślono ryzyka związane ze zmniejszaniem się populacji kraju oraz związane z tym zjawiskiem zagrożenia wynikające z malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym. Ponadto dostrzeżono rosnące niedostosowanie umiejętności pracowników do nowoczesnego rynku pracy jako drugi kluczowy problem polskiego rynku pracy w perspektywie do 2030 roku.

Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, stając przed wyzwaniem współczesności oraz najbliższej przyszłości, mogą poszukiwać takich sposobów radzenia sobie z wyżej wymienionymi problemami, które pozwolą województwom, powiatom czy gminom na sprostanie wymogom integracji rynku pracy i edukacji.

W dokumentach strategicznych, raportach, materiałach pokonferencyjnych postuluje się opracowywanie i wdrażanie reform zorientowanych na całościowe uczenie się dorosłych, które stanowi perspektywę rozwoju kariery oraz umożliwia zapobieganie ekskluzji społecznej⁹, czyli wykluczaniu społecznemu, także na różnych szczeblach polskiej samorządności. Znalezienie rozwiązania, które będzie odpowiadać na zapotrzebowanie samorządów terytorialnych na osoby o adekwatnych do potrzeb rynku pracy kwalifikacjach, może być także sposobem na zapobieganie procesom wyludniania się niektórych gmin. To zjawisko obserwowane jest dzisiaj na terenach postrzeganych przez mieszkańców jako mało rozwojowe lub wręcz nieatrakcyjne.

Zintegrowany System Kwalifikacji, którego idea zostanie zarysowana w niniejszej publikacji, może stanowić swoiste remedium na potrzebę zdynamizowania rozwoju kwalifikacji adekwatnych do współczesnych potrzeb samorządów regionalnych i lokalnych.

⁸ Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji (2013). *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności*, Warszawa: MAiC.

⁹ Por. Solarczyk-Ambroziak, E. (2018). Wymiar globalny, regionalny i indywidualny orientacji na rynek w strategiach całościowego uczenia się. W: J. Madalińska, N. Michalak, G. Pikula (red.), *Edukacyjne konteksty współczesności – z myślą o przyszłości*. Kraków: Impuls.

Rozdział 2.

Założenia ZSK a potrzeby samorządu

W pierwszym rozdziale zobrazowany został złożony system zależności, w jakich funkcjonują obecnie samorządy w Polsce oraz szereg potrzeb, z jakimi muszą się zmierzyć decydenci, planując rozwój danej jednostki samorządu terytorialnego. Niepodważalny jest fakt, że przed włodarzami stoi sporo wyzwań. Warto jednak zauważyć, że istnieje również wiele szans, jakie mogą wykorzystać, realizując swoją strategię rozwoju.

Jedną z takich możliwości może być Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), którego założenia pozwalają urzeczywistnić ideę uczenia się przez całe życie tak, aby znalazła realne przełożenie na wzrost potencjału społeczno-ekonomicznego danego regionu. Kluczowym czynnikiem sukcesu strategii rozwoju jednostki samorządu terytorialnego, bez względu na szczebel samorządu, jest umiejętność powiązania systemu edukacji z rynkiem pracy. Analizując dziś treść strategii rozwoju poszczególnych województw, nie sposób nie znaleźć zapisów odnoszących się do budowy kapitału ludzkiego, zapewnienia bardziej dopasowanej oferty edukacyjnej, służącej uczeniu się społeczeństwa przez całe życie, adekwatnie do zapotrzebowania na kwalifikacje poszukiwane teraz lub w przyszłości przez pracodawców. Najważniejsze pytanie brzmi jednak: jak osiągnąć ten cel? Nie ma jedynej słusznej metody, jednak Zintegrowany System Kwalifikacji może być skutecznym narzędziem w drodze do jego urzeczywistnienia. Uwzględniając specyfikę lokalną, daje możliwość uporządkowania i zoperacjonalizowania celów w kluczowym dla regionu obszarze rozwoju, a tym samym może być odpowiedzią na potrzeby samorządu.

Przed prezentacją głównych założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, istotnych z punktu widzenia JST, warto podkreślić kilka faktów:

- systemy zbliżone założeniami do ZSK są już rozwijane w ponad 150 krajach na świecie¹⁰;
- krajowy system kwalifikacji w Polsce był sukcesywnie tworzony od 2008 r. w związku z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej 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), przy udziale

¹⁰ Wg *Global inventory on regional and national qualifications frameworks 2017*, opublikowanego wspólnie przez Cedefop, UNESCO i Europejską Fundację Kształcenia (ETF), w opracowanie i wdrażanie ram kwalifikacji było zaangażowanych ponad 150 państw.

przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, organizacji branżowych, organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych i naukowo-badawczych oraz firm szkoleniowych;

- ZSK uwzględnia specyfikę kraju, uwarunkowania systemowe i dorobek w dziedzinie kwalifikacji, jak również dobre praktyki z zagranicy;
- funkcjonowanie ZSK w naszym kraju reguluje ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która weszła w życie dnia 15 stycznia 2016 r.

Zintegrowany System Kwalifikacji to nowy system na gruncie polskim, który ma szansę istotnie wpłynąć na sytuację pracodawców i pracowników na rynku pracy. Być może znajomość założeń systemu zainspiruje władze lokalne do projektowania i wdrażania działań, których wcześniej nie zakładano. Jako narzędzie w rękach samorządowców może także umożliwić bądź ułatwić realizację strategii rozwoju regionalnego lub lokalnego.

2.1. Główne założenia ZSK

Jak zauważa ekspert Instytutu Badań Edukacyjnych, dr Stanisław Sławiński, *Zintegrowany System Kwalifikacji to wprowadzony ustawą zbiór zasad, standardów, nowych funkcji i ról oraz procedur regulujących sposób działania różnych podmiotów (osób i instytucji) związanych z nadawaniem kwalifikacji oraz zapewnianiem ich jakości*¹¹.

Kluczowym pojęciem dla systemu jest kwalifikacja. Wbrew powszechnemu rozumieniu, kwalifikacja nie jest synonimem kompetencji czy umiejętności. W rozumieniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest to 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 certyfikujący¹². Równocześnie warto w przytoczonej definicji doprecyzować znaczenie kategorii efektów uczenia się, czyli:

- wiedzy – rozumianej jako zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk,
- umiejętności – czyli zdolności do wykonania zadań i rozwiązywania problemów,

¹¹ http://www.kwalifikacje.gov.pl/download/Omowienie_zasadniczych_rozwiazan_w_ustawie_o_ZSK_o.pdf

¹² Ustawa o ZSK z dnia 22 grudnia 2015 r.: Dz.U. z 2018 r. poz.2153 i 2245 oraz z 2019 r. poz.534.

- kompetencji społecznych – tj. zdolności kształtowania własnego rozwoju i odpowiedzialnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym z uwzględnieniem kontekstu etycznego.

Wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji zmienia postrzeganie kwalifikacji. Punktem ciężkości stają się efekty uczenia się, a nie proces uczenia się. Nie ma znaczenia, w jaki sposób ktoś zdobędzie wiedzę i umiejętności – w szkole, na studiach, podczas szkolenia, w wyniku samokształcenia czy realizacji zadań zawodowych.

Liczy się efekt

Istotę Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oddaje słowo integracja. ZSK opiera się bowiem na zintegrowaniu trzech podsystemów: edukacji formalnej (kształcenia realizowanego w ramach oświaty i szkolnictwa wyższego), edukacji pozaformalnej (kursów, szkoleń) oraz nieformalnego uczenia się (np. poprzez rozwijanie pasji, uczenie się od innych czy samokształcenie). Wymienione sposoby uczenia są jednakowo ważne na drodze do uzyskania kwalifikacji.

Zgodnie z założeniami systemu, wyniki różnych sposobów uczenia się powinny być jasno i precyzyjnie opisane. To uspołnienie jest gwarantem adekwatnego i wiarygodnego sprawdzania nabytych kompetencji. W naszym kraju powszechne jest uznawanie kwalifikacji nadawanych w ramach oświaty i szkolnictwa wyższego. Zintegrowany System Kwalifikacji ma przyczynić się do tego, by kwalifikacje nadawane w wyniku edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego były również rozpoznawane i doceniane przez pracodawców. Jest to szczególnie istotne w dobie dynamicznych zmian technologicznych i wyzwań gospodarki 4.0.

Warto w związku z tym usprawniać i wspierać rozwiązania służące upowszechnianiu edukacji pozaformalnej i uczeniu się nieformalnemu, które są bardzo ważne w procesie uczenia się przez całe życie.

Uczymy się przez całe życie

Dziś, wobec dużego tempa zachodzących zmian, uczenie się przez całe życie jest kluczową kwestią dla pozostania na rynku pracy i rozwoju kariery. Nie można już opierać myślenia o przyszłości na założeniu, że po okresie obowiązkowej nauki i zdobyciu określonego poziomu wykształcenia w trybie formalnym, uczenie się można uznać za rozdział zamknięty. Takie postrzeganie rzeczywistości nie jest spójne z dynamiką rynku pracy. Nauka w systemie formalnym nie zawsze daje gwarancję dobrego zatrudnienia. Coraz częściej w momencie kończenia szkoły posiadane informacje są już nieaktualne i wymagają uzupełnienia. Zmienia się także rola zawodu wyuczonego w tradycyjnym tego słowa znaczeniu. Współczesny rynek pracy jest bardziej otwarty na pracowników z kwalifikacjami, które są zbiorem wiedzy i umiejętności mniejszym niż zawód w dotychczasowym rozumieniu. Atutem kwalifikacji ma być ich praktyczny wymiar oraz

możliwość w miarę szybkiego przekwalifikowania się w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy. Liczą się bowiem kwalifikacje, czyli to, co dana osoba faktycznie umie. Rozwój zawodowy jest procesem wymagającym elastyczności i otwartości na zmiany, które traktowane są jako permanentny element rzeczywistości stwarzający nowe szanse i możliwości. Współczesny pracownik, który chce świadomie podążać za dynamiką rynku pracy, skupia się głównie na tym, w jaki sposób skutecznie aktualizować swoją wiedzę i umiejętności, rozwijając się i zdobywając nowe kwalifikacje. Dlatego też uczenie się przez całe życie jest wymogiem dzisiejszego rynku pracy.

Na tle innych krajów Unii Europejskiej Polska ma bardzo niski udział osób uczących się po zakończeniu edukacji w systemie szkolnym. „Odsetek osób w wieku 25–64 lata, biorących udział w edukacji (formalnej i pozaformalnej lub nieformalnym uczeniu się) jest w Polsce (21%) o połowę niższy niż średnia dla krajów OECD (41%), a aż 68% badanych osób pracujących wskazuje, że nie widzi potrzeby podnoszenia swoich kompetencji zawodowych”¹³. Inne podejście metodologiczne wskazuje, że aż 80% Polaków rozwija swoje kompetencje w ramach ww. trzech ścieżek edukacji¹⁴. Sytuacja jest złożona, bo odnosi się nie tylko do pracowników, ale również do pracodawców w zakresie dbałości o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. Ostatnie badania Instytutu Badań Edukacyjnych wskazują, że pracodawcy nie kierują pracowników na szkolenia, ponieważ ich zdaniem pracownicy posiadają już odpowiednie kwalifikacje, a ilość obowiązków nie pozwala na ich udział w szkoleniu¹⁵. Niektórzy eksperci postrzegają problem w szerszym kontekście, jako brak kultury uczenia się przez całe życie. Wyzwanie na przyszłość stanowi również współpraca środowisk akademickich z przedsiębiorcami w zakresie upowszechniania wiedzy o uczeniu się przez całe życie i wspólnego definiowania kierunków kształcenia.

Dlatego też w perspektywie finansowej Unii Europejskiej na lata 2014–2020 położono nacisk na jakość usług szkoleniowo-edukacyjnych oraz lepsze dopasowanie wsparcia do potrzeb odbiorców. Zmieniono również podejście tak, aby oddziaływanie dofinansowania dotyczyło strony popytowej rynku szkoleniowego. Zintegrowany System Kwalifikacji, mimo iż nie jest w pełni wdrożony, ułatwia urzeczywistnienie idei uczenia się przez całe życie. Co więcej, w kolejnej perspektywie finansowej dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego będzie powiązane z kwalifikacjami funkcjonującymi w ZSK. Odpowiednie zapisy pojawiły się już w aktualnym okresie programowania, a zgodnie z założeniami Bazy Usług Rozwojowych, można już dziś uzyskać środki na uzyskania kwalifikacji funkcjonujących w ZSK.

¹³ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, PO WER 2014–2020, s. 18.

¹⁴ Stec, K., Strzebońska, A., Worek, B., Antosz, P. (2018). *Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe. Bilans Kapitału Ludzkiego*. Kraków: PARP.

¹⁵ Grygiel, P., Humenny, G., Maliszewska, A., Buczek, J. (2018). *Uwarunkowania funkcjonowania kompetencji i kwalifikacji w wybranych branżach – raport z badań*. Materiał wewnętrzny IBE.

Porównywalność kwalifikacji

Porównywalność kwalifikacji uzyskanych w Polsce z kwalifikacjami nadawanymi w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej to kolejny ważny argument przemawiający za Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji. Szczególnie w oczach pracowników jest to realna korzyść ułatwiająca mobilność na rynku pracy, głównie unijnym, jak również możliwość rozwoju osobistego i zawodowego oraz godnego zarabiania. Narzędzia umożliwiające porównywanie kwalifikacji nadawanych w Polsce z kwalifikacjami w innych krajach ułatwiają pracownikom udowodnienie zagranicznym pracodawcom poziomu posiadanych kompetencji. W kolejnych latach ten argument może być coraz ważniejszy również dla pracodawców.

W Polsce obserwujemy nasilające się zjawisko braku rąk do pracy oraz migrację zarobkową, głównie obywateli Ukrainy. Dzięki Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji pracodawca będzie miał narzędzia do weryfikacji kwalifikacji kandydatów do pracy. Także obcokrajowiec nieposługujący się biegle językiem polskim ma możliwość uzyskania deficytowej kwalifikacji. Może przystąpić do procesu walidacji i poddać się sprawdzeniu w zakresie posiadanych kompetencji wymaganych dla danej kwalifikacji, jeśli funkcjonuje ona w systemie i nie zawiera wymogu biegłej znajomości języka polskiego. Ponadto przedsiębiorcom łatwiej jest pozyskać partnerów zagranicznych do wspólnej realizacji przedsięwzięcia, jeśli potwierdzą, że ich kadra posiada kwalifikacje funkcjonujące w ZSK.

Jest to możliwe dzięki temu, że Zintegrowany System Kwalifikacji powstał w oparciu o Polską Ramę Kwalifikacji (PRK). PRK to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających poziomom europejskich ram kwalifikacji¹⁶. Każda kwalifikacja włączona do ZSK musi być opisana w określony sposób, za pomocą efektów uczenia się i kryteriów ich weryfikacji, i mieć przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Już dziś, dzięki włączeniu do ZSK kwalifikacji z oświaty i szkolnictwa wyższego, na świadectwach ukończenia szkoły podstawowej, świadectwach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, świadectwach dojrzałości, dyplomach ukończenia studiów i dyplomach potwierdzających kwalifikacje zawodowe mamy określony poziom PRK. Dzięki temu absolwenci poszczególnych etapów edukacji legitymują się kwalifikacjami porównywalnymi z kwalifikacjami swoich rówieśników z innych krajów Unii Europejskiej. Zintegrowany System Kwalifikacji nie ogranicza oferowanych rozwiązań tylko do młodego pokolenia. Aby uczyć się przez całe życie i zdobywać nowe umiejętności, wcale nie trzeba wracać do szkolnych ławek. Kompetencje nabywane w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się

¹⁶ Mowa o nich w załączniku II do zalecenia PE i RE 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, s. 1).

nieformalnego można walidować i dzięki temu uzyskiwać kwalifikacje rynkowe, które także są opatrzone znakiem graficznym PRK. Przejrzysty i porównywalny system kwalifikacji w Polsce może, w szczególności dla przedsiębiorstw, być szansą na skuteczną rekrutację pracowników. Z kolei firmy szkoleniowe zyskają możliwość nadawania kwalifikacji poprzez certyfikowanie porównywalne na rynku pracy Unii Europejskiej.

Jest to możliwe, gdyż wszystkie kwalifikacje włączone do systemu:

- są opisane precyzyjnymi efektami uczenia się, wskazującymi nie na proces nauczania, lecz na rezultaty, konkretne umiejętności możliwe do osiągnięcia w różny sposób;
- mają przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji, zrozumiwały w innych krajach UE;
- mają w opisie zdefiniowane kryteria weryfikacji efektów uczenia się, które są sprawdzane w procesie walidacji przez uprawniony podmiot – instytucję certyfikującą;
- są umieszczone w publicznym Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Rejestr gromadzi i udostępnia informacje nie tylko o wymaganych dla danej kwalifikacji efektach uczenia się, ale także praktyczne informacje o instytucjach, które uzyskały prawo do ich nadawania (certyfikowania) oraz o podmiotach, które czuwają nad jakością i wiarygodnością procesów związanych z nadawaniem kwalifikacji.

Stawiamy na jakość kwalifikacji

Założeniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest zapewnienie wysokiej jakości i porównywalności osiągniętych kwalifikacji. W tym celu, na mocy ustawy o ZSK, określono zasady zapewniania jakości zarówno w zakresie obowiązków, jakie spoczywają na instytucjach weryfikujących posiadanie efektów uczenia się – tzw. instytucjach walidujących, instytucjach wydających certyfikaty potwierdzające posiadanie kwalifikacji – czyli instytucjach certyfikujących – jak i instytucjach odpowiadających za zapewnienie jakości w systemie, tj. podmiotach zewnętrznego zapewnienia jakości (PZZJ). PZZJ, wyłaniane w drodze konkursu ogłoszonego przez ministra koordynatora ZSK, prowadzą monitoring i okresową ewaluację zewnętrzną działań instytucji walidujących i certyfikujących. Od skuteczności działań podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości zależy w dużej mierze wiarygodność kwalifikacji w systemie ZSK. Tylko dokument wydany w wyniku rzetelnie przeprowadzonego procesu walidacji może mieć znaczenie zarówno dla pracowników, pracodawców, jak i całego społeczeństwa. Dlatego bardzo ważne jest zapewnienie jakości procesu sprawdzania, czy osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji osiągnęła określone dla niej efekty uczenia się.

Co ważne, jakość kwalifikacji jest przede wszystkim definiowana w kategoriach przydatności osobom, które ją posiadają, oraz przydatności otoczeniu społeczno-ekonomicznemu, w którym kwalifikacja funkcjonuje¹⁷. Takie rozumienie stanowi więc istotną zmianę w podejściu do zapewnienia jakości. W tym sensie, w perspektywie samorządów, potencjał rozwoju zależy od jakości kwalifikacji w danym regionie.

Partycypacja branży w kreowaniu kwalifikacji

Warto również zauważyć, że Zintegrowany System Kwalifikacji ma charakter integracyjny także w wymiarze operacyjnym. Kwalifikacje, które trafią do systemu, muszą odpowiadać potrzebom rynku pracy, a ich włączenie poprzedzają konsultacje w środowisku branżowym i eksperckim. Minister właściwy, który rozpatruje wniosek, zaprasza branżę do wyrażenia opinii, czy kwalifikacja powinna trafić do systemu w kształcie zaproponowanym przez wnioskodawcę. Stworzenie przestrzeni do dyskusji o kwalifikacjach na etapie ich oceny daje środowisku danego sektora możliwość wypowiedzenia się oraz poczucie wpływu i współodpowiedzialności za kreowanie branży.

Dodatkowo w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji możliwe jest tworzenie, przy współpracy różnych środowisk, Sektorowych Ram Kwalifikacji (SRK). Pozwalają one na odniesienie kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji. Opracowywanie ram sektorowych jest działaniem wynikającym z potrzeby środowiska. Przedstawiciele branży tworzą narzędzie użyteczne dla swojej branży. Ramy sektorowe mogą znaleźć zastosowanie na przykład przy rekrutacji, zarządzaniu awansem zawodowym pracowników czy zarządzaniu kompetencjami w przedsiębiorstwie.

Z perspektywy samorządu warto rozważyć opracowanie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla gałęzi gospodarki kluczowej dla rozwoju regionu, przy udziale i współpracy szerokiego grona interesariuszy – przedsiębiorstw, uczelni, stowarzyszeń firm z danej branży, NGOs, szkół zawodowych itp. Przykładem może być Sektorowa Rama Kwalifikacji dla przemysłu mody w województwie łódzkim. Dlatego też, tym bardziej w regionach, gdzie współpraca z przedstawicielami różnorodnych grup interesariuszy jest nie tylko dobrą praktyką, ale coraz częściej standardem, takie podejście jest szczególnie pożądane. Myśląc o rozwoju kwalifikacji w regionie, warto wykorzystać istniejące sieci współpracy, partnerstwa, forum dialogu czy paktów na rzecz aktywizacji zawodowej. Taka współpraca, z wykorzystaniem narzędzi Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, może zaowocować rozwiązaniami służącymi powiązaniu edukacji i rynku pracy w regionie.

¹⁷ Sławiński, S. (2017). *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: IBE.

2.2. ZSK jako odpowiedź na potrzeby JST

Każdy samorząd może zyskać na ZSK

Podsumowując założenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w odniesieniu do obecnych potrzeb samorządów, warto wskazać następujące korzyści, jakie potencjalnie ze sobą niesie:

- zapewnienie możliwości zdobywania kwalifikacji odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy, poprzez m.in. koncentrację na kwalifikacjach, a nie zawodach;
- lepsze skomunikowanie pracowników i pracodawców poprzez precyzyjny opis kompetencji, zapewnienie jakości i wiarygodności dokumentów potwierdzających uzyskanie kwalifikacji;
- zapewnienie pracodawcom lepszych warunków do skutecznej rekrutacji poprzez ograniczenie kosztów błędnej rekrutacji i przeszkolenia nowo zatrudnianych pracowników;
- zapewnienie możliwości szybkiego reagowania na nowe potrzeby społeczeństwa i rynku pracy poprzez uelastycznienie systemu edukacji i możliwość potwierdzania kompetencji zdobytych w różny sposób;
- zapewnienie większej mobilności pracowników poprzez stworzenie warunków ułatwiających porównywanie w innych krajach kwalifikacji nadawanych w Polsce;
- wzrost potencjału kapitału ludzkiego w regionie poprzez opracowanie koncepcji uczenia się przez całe życie uwzględniającej system walidacji efektów uczenia się nabytych pozaformalnie i nieformalnie, z zapewnieniem wysokiej jakości kwalifikacji uzyskiwanych w tym systemie;
- lepsze wykorzystanie lokalnego potencjału społecznego i zapewnienie warunków trwałego rozwoju ekonomiczno-społecznego w regionie.

Z perspektywy samorządu kluczowe więc powinno być zapewnienie w regionie odpowiedniej liczby instytucji walidujących i certyfikujących kwalifikacje istotne z punktu widzenia strategii rozwoju, w szczególności dotyczących inteligentnych specjalizacji. Przykładowo, w regionie, dla którego ważny jest rozwój turystyki, istotne jest zachęcenie podmiotów do świadczenia usług w zakresie weryfikacji posiadania odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych np. dla kwalifikacji Pilotowanie imprez turystycznych czy Zarządzanie pracą restauracji (www.kwalifikacje.gov.pl).

Warto jednak zaznaczyć, iż dla podmiotów spoza systemu edukacji formalnej Zintegrowany System Kwalifikacji jest dobrowolny. Wiele podmiotów zaangażowało się w jego tworzenie poprzez przygotowanie opisu kwalifikacji, złożenie wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK, ubieganie się o nadanie statusu

instytucji certyfikującej czy podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości. Te podmioty widzą realne korzyści płynące z ich włączenia się do systemu. Naturalnie na poziomie samorządu te korzyści mają nieco inny charakter. Odnoszą się bowiem do wizji – wizji rozwoju regionalnego i/lub lokalnego, którą każdy samorządowiec, planujący lub realizujący strategię rozwoju, powinien posiadać. Jeśli idea ZSK wpisuje się w potrzeby danej jednostki samorządu, warto zastanowić się nad wykorzystaniem możliwości, jakie stwarza system jako narzędzie na drodze do osiągnięcia założonych celów i odpowiednio to uwzględnić w zapisach dokumentów strategicznych dla jednostek samorządu terytorialnego.

Rozdział 3.

ZSK w strategiach rozwoju oraz regionalnych programach operacyjnych

3.1. Uwarunkowania prawne w zakresie tworzenia strategii rozwoju JST

Strategie rozwoju jednostek samorządu terytorialnego (JST) są zbiorem celów i zadań danej społeczności oraz głównych przedsięwzięć organizacyjnych, w powiązaniu z zasobami i wysiłkiem poświęconym na ich realizację. Efektywne planowanie strategiczne w JST powinno opierać się na spójności opracowań na wszystkich poziomach zarządzania, czyli na poziomie kraju, województwa, powiatu i gminy. Umożliwia to zachowanie spójności i ciągłości polityki rozwoju, wpisanie ustaleń strategicznych w proces podejmowania decyzji, wprowadzenie zasad zintegrowanego planowania strategicznego oraz stworzenie mechanizmu doskonalenia metod opracowań planistycznych.

Najbardziej szczegółowymi regulacjami w odniesieniu do planowania strategicznego i sposobu realizacji strategii charakteryzuje się art. 18, pkt 2, pozostający w związku z art. 11 i art. 12 Ustawy o samorządzie województwa (Dz.U. 1998 nr 91, poz. 576, wraz z późn. zmianami). Przedmiotowa ustawa w sposób precyzyjny reguluje:

- zasady tworzenia strategii, określając jej cele i powiązania ze średniookresowymi strategiami krajowymi;
- ogólne kierunki polityki rozwoju województwa;
- sposób realizacji strategii rozwoju województwa przez programy rozwoju, regionalny program operacyjny, program służący realizacji umowy partnerstwa i kontrakt terytorialny w trybie określonym w przepisach o zasadach prowadzenia polityki rozwoju;
- możliwości dofinansowania realizacji programów rozwoju, regionalnego programu operacyjnego oraz programu służącego realizacji umowy partnerstwa w zakresie polityki spójności;
- wyłączność w zakresie zadań związanych z rozwojem regionalnym na obszarze województwa, który należy do samorządu danego województwa;
- grupę instytucji, podmiotów społecznych i gospodarczych, które powinny zostać ujęte przy formułowaniu strategii rozwoju województwa i realizacji polityki jego rozwoju;
- zasady, tryb i harmonogram opracowania strategii rozwoju województwa przez sejmik województwa.

Na poziomie lokalnym przepisami, które w sposób ogólny wskazują możliwość planowania i programowania rozwoju, są:

- art. 18 ust. 2 pkt 6 oraz 6a ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie z którymi do właściwości rady gminy należy uchwalanie programów gospodarczych, a także przyjmowanie programów rozwoju w trybie określonym w przepisach o zasadach prowadzenia polityki rozwoju;
- art. 12 pkt 9c oraz 9ca ustawy o samorządzie powiatowym, zgodnie z którym do wyłącznej właściwości rady powiatu należy uchwalanie powiatowego programu przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, a także przyjmowanie programów rozwoju w trybie określonym w przepisach o zasadach prowadzenia polityki rozwoju;
- art. 22 pkt 1 ustawy o związkach metropolitalnych, zgodnie z którym do wyłącznej właściwości zgromadzenia należy uchwalanie strategii rozwoju związku metropolitalnego. Za obszar metropolitalny w rozumieniu ustawy uznaje się spójną pod względem przestrzennym strefę oddziaływania miasta będącego siedzibą wojewody lub sejmiku województwa, charakteryzującą się istnieniem silnych powiązań funkcjonalnych oraz zaawansowaniem procesów urbanizacyjnych, zamieszkałą przez co najmniej 500 000 mieszkańców.

3.2. Znaczenie strategii rozwoju w kontekście działań samorządu terytorialnego

Strategia rozwoju to narzędzie umożliwiające zarządzanie rozwojem danego samorządu terytorialnego. Jest ona pewnego rodzaju scenariuszem, który wyznacza kierunki postępu społeczno-gospodarczego samorządu oraz sposoby jego osiągnięcia. Podstawą budowy strategii rozwoju jednostek samorządu terytorialnego jest wizja rozwoju. Drugim istotnym elementem jest misja, która powinna być optymistyczna, realistyczna i atrakcyjna, a także stanowić uzupełnienie wizji. Ponadto istotną rolę odgrywają cele strategiczne – główne i szczegółowe, które powinny być realne i dostosowane do możliwości danego samorządu. Podstawy te następnie są punktem wyjścia przy tworzeniu projektów mających za zadanie osiągnięcie założeń planowania strategicznego. Uzupełnieniem przyjętej koncepcji rozwoju samorządu terytorialnego powinny być metody kontroli i monitorowania stopnia jej realizacji, umożliwiające ewentualne aktualizowanie kierunków dynamizacji, spowodowanych np. przemianami społecznymi czy postępem technologicznym. Posiadanie strategii rozwoju umożliwia sprawniejsze podejmowanie decyzji operacyjnych dotyczących przystosowania do aktualnych uwarunkowań endogenicznych i egzogenicznych.

Strategia, będąca koncepcją rozwoju lokalnego czy regionalnego, pełni bardzo wiele funkcji. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

- pobudzanie myślenia zespołowego na temat przyszłości danego samorządu,
- gradację działań i skupienie zasobów na najważniejszych przedsięwzięciach,
- ukierunkowanie realizacji założonych przedsięwzięć na wyznaczone cele,
- ułatwianie podejmowania decyzji, dzięki racjonalizacji procesów oceny i wyboru właściwych zadań realizacyjnych w odniesieniu do przyjętego kierunku rozwoju,
- integrowanie społeczności i podmiotów lokalnych/regionalnych w procesie planowania strategicznego,
- uelastycznienie realizacji strategii w dostosowywaniu się do nowych uwarunkowań otoczenia.

Należy tu wyraźnie zaznaczyć, iż na poziomie gminy bądź powiatu ustawy o samorządzie gminnym i powiatowym nie nakładają obowiązku tworzenia strategii. Wobec tego strategię lokalne są bardzo zróżnicowane jakościowo i metodologicznie, część z nich nie jest aktualizowana bądź nie ma przełożenia na budżet samorządu, zwłaszcza w Wieloletnich Planach Finansowych. Z tego względu strategię regionalne w połączeniu z Regionalnymi Programami Operacyjnymi, z racji planowania rozwoju UE w oparciu o jednostki regionalne oraz ich oddziaływanie na rozwój lokalny, stanowią główne narzędzie weryfikacji i oceny skuteczności działań władz samorządowych.

Znaczenie strategii regionalnych w procesie prowadzenia polityki rozwoju, rozumianego jako „zespół wzajemnie powiązanych działań podejmowanych i realizowanych w celu zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju kraju, spójności społeczno-gospodarczej, regionalnej i przestrzennej, podnoszenia konkurencyjności gospodarki oraz tworzenia nowych miejsc pracy w skali krajowej, regionalnej lub lokalnej” zostało określone w Ustawie z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz.U. z 2018 r., poz. 1307, 1669) poprzez wskazanie:

- realizacji polityki rozwoju na podstawie m.in. strategii rozwoju regionalnego, programów regionalnych i dokumentów programowych,
- spójności ze średniookresową strategią rozwoju kraju,
- zgodności z zasadami wieloletniego finansowania realizacji polityki rozwoju określonymi w przepisach o finansach publicznych,
- znaczenia programów regionalnych jako dokumentów o charakterze operacyjno-wdrożeniowym, ustanawianych w celu realizacji średniookresowej strategii rozwoju kraju.

3.3. ZSK w strategiach regionalnych oraz regionalnych programach operacyjnych na lata 2014–2020

Przeprowadzona przez doradców regionalnych ZSK na przełomie października i listopada 2018 r. analiza wszystkich obowiązujących strategii regionalnych wykazała ich powiązanie z problematyką uczenia się przez całe życie, zdobywania nowych kompetencji oraz kwalifikacji, rozwoju szkolnictwa i poprawy systemu edukacji. Należy tu zaznaczyć, iż w części strategii często zamiennie stosowano pojęcia kwalifikacje i kompetencje, co na etapie tworzenia programów regionalnych mogło powodować pewne trudności interpretacyjne. Zaistniała sytuacja wynikała z kalendarza tworzenia strategii regionalnych, które w większości przyjęto do realizacji przez poszczególne sejmiki wojewódzkie w latach 2008–2012 r., oraz z faktu opublikowania Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2018 r., poz. 2153, 2245), która porządkowała system pojęciowy oraz zasady funkcjonowania ZSK.

Zgodnie z terminologią Wspólnej Listy Wskaźników Kluczowych 2014–2020 – EFS:

Kompetencje należy rozumieć jako udowodnioną zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji pojęcie „kompetencje” opisuje się w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.

Kwalifikacje należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy (www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/2275/wytyczne_nr_13_220415_zal_2.pdf).

Zakończony w połowie 2015 roku proces programowania perspektywy finansowej UE 2014–2020 w odniesieniu do regionalnych programów operacyjnych wprowadził m.in. standaryzację pojęcia kwalifikacja oraz jej poziomów zgodnie z nomenklaturą *Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia (ISCED)*¹⁸ z 2011 r., przyjętą Rozporządzeniem Komisji (UE) NR 317/2013 z dnia 8 kwietnia 2013 r. w odniesieniu do *Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia*¹⁹, co z kolei znalazło swoje odzwierciedlenie w Załączniku nr 2²⁰ *Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014–2020* z dn. 22 kwietnia 2015 r., opracowanym przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju²¹. W stosunku do

¹⁸ <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32013R0317>

²⁰ https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/2275/wytyczne_nr_13_220415_zal_2.pdf

²¹ https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/2273/wytyczne_nr_13_220415.pdf

funkcjonującej dzisiaj ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, najważniejsze było zachowanie ośmiopozomowego systemu kwalifikacji zgodnego ze spójnym opisem funkcjonującym w prawie międzynarodowym, europejskim i polskim oraz *Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*²².

Na poziomie samorządów wojewódzkich, pełniących jednocześnie funkcję Instytucji Zarządzających Regionalnymi Programami Operacyjnymi, na etapie wdrażania programów największym problemem był brak możliwości odniesienia się do przepisów prawnych, przez co samorzady zmuszone były odwoływać się do:

- Polskiej Ramy Kwalifikacji – zawierającej ogólne charakterystyki efektów uczenia się dla kwalifikacji,
- Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (znowelizowane 22 maja 2017 r.)²³.

W innych przypadkach samorzady, mając świadomość tworzenia ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, odwoływały się do przyszłych zapisów prawnych, uzależniając wdrażanie programów od sprawnego funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (zgodnie z ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji w ciągu 6 miesięcy od jej wejścia w życie, czyli 15 lipca 2016 r. rozpoczął funkcjonowanie Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji). W tym samym czasie ewolucji ulegało stanowisko Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w sprawie interpretacji wskaźnika dotyczącego uzyskiwania kwalifikacji (definiowanie pojęcia i zasad jego pomiaru) w ramach programów operacyjnych. Analiza kolejnych wersji dokumentu „Podstawowe informacje dotyczące uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”²⁴, który był publikowany pomiędzy 2016 a 2018 r. wykazała, iż z uwagi na szereg niejasności i pytań ze strony beneficjentów programów operacyjnych, konieczne było opracowanie mechanizmu określającego, czy dany dokument można uznać za potwierdzający kwalifikację. Tym samym w ww. dokumencie ministerstwo wskazało, iż „Docelowym katalogiem możliwych do uzyskania w Polsce kwalifikacji będą kwalifikacje wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (o którym mówi ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji), dla których zostanie określony poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Wpis kwalifikacji do ZRK będzie możliwy po spełnieniu określonych procedur (przygotowania opisu kwalifikacji, wymagań dotyczących walidacji oraz zasad zapewniania jakości)”.

²² https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/journal_pl.pdf, aktualne przepisy <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/pl.pdf>

²³ <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/pl.pdf>

²⁴ https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/37795/Zalacznik_8_Podstawowe_informacje_dotyczace_uzyskiwania_kwalifikacji.docx

Podsumowując, w procesie planowania rozwoju regionalnego mamy do czynienia ze stale zmieniającym się systemem, na który mają wpływ zmiany prawne, konieczność dostosowania strategii regionalnych do polityk i strategii krajowych oraz zapewnienia komplementarności z wytycznymi dotyczącymi tworzenia programów operacyjnych. W efekcie aktualizowane są nie tylko strategie regionalne, ale także regionalne programy operacyjne, co pozwala na usprawnienie dostępu do środków finansowych społecznościom lokalnym i przedsiębiorcom oraz poprawę efektywności inwestowania funduszy europejskich, krajowych oraz samorządowych.

3.4. Kwalifikacje w regionalnych programach operacyjnych na lata 2014–2020 – kierunki wsparcia

Zasady realizacji wszystkich regionalnych programów operacyjnych określa Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020²⁵ (Dz.U. z 2017 r., poz. 1460, 1475), wskazując podmioty uczestniczące w realizacji tych programów i polityki oraz tryb współpracy między nimi. W celu zapewnienia spójności monitorowania postępu rzeczowego w programach operacyjnych, minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego wykonujący zadania państwa członkowskiego ustala listę wskaźników kluczowych dla projektów realizowanych w ramach poszczególnych celów tematycznych oraz pomocy technicznej. W przypadku wskaźników związanych z pojęciem „kwalifikacja”, ich wykaz dostępny jest na Portalu Funduszy Europejskich:

https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/37798/Zalacznik_2_Wspolna_lista_wskaznikow_kluczowych_EFS.pdf

Ogólnie z podnoszeniem czy uzupełnieniem kwalifikacji mamy do czynienia w przypadku trzech celów tematycznych, realizowanych na poziomie regionalnym w całej UE, tj.:

Cel tematyczny 8. Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników

- 8(i) dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników;
- 8(v) przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.

²⁵ <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/43637/D20141146Lj.pdf>

Cel tematyczny 9. Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją

- 9(i) aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie;
- 9(v) ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym.

Cel tematyczny 10. Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie

- 10(i) ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia;
- 10(iii) wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji;
- 10(iv) lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.

Na poziomie 16 województw, w zależności od zapisów poszczególnych strategii rozwoju regionalnego akcentujących różne potrzeby i kierunki rozwoju, zarządy województw inaczej określały potrzeby realizacji ww. celów tematycznych (liczbę osób, koszt, czas, ukierunkowanie wsparcia dla konkretnych grup społecznych bądź zawodowych). Z tego względu każde województwo oprócz strategii rozwoju i regionalnego programu operacyjnego posiada także Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych do danego programu operacyjnego²⁶. W tych dokumentach można znaleźć m.in.:

²⁶ Szczegółowe Opisy Osi Priorytetowych dostępne są na stronie <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wszystkie-serwisy-programow/> w zakładkach poszczególnych regionalnych programów operacyjnych.

- opis celów szczegółowych osi priorytetowej danego regionalnego programu operacyjnego wraz z opisem działań i poddziałań,
- wskazanie jednostki odpowiedzialnej za realizację oraz pochodzenie środków finansowych (wskazanie funduszu i alokacji),
- listę wskaźników rezultatu bezpośredniego odnoszących się do pojęcia kwalifikacje, np. liczbę osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu,
- liczbę wskaźników produktu określającą ilościowo grupy społeczne bądź zawodowe podnoszące lub uzupełniające kwalifikacje,
- określenie typów projektów kwalifikujących się do wsparcia,
- typ beneficjenta, tj. wskazanie podmiotów uprawnionych do ubiegania się o środki,
- grupę docelową/ostatecznych odbiorców wsparcia, tj. uszczegółowiony opis grup społecznych bądź zawodowych, do których kierowane jest wsparcie UE,
- warunki techniczne realizacji projektu, np.: poziom dofinansowania, zgodność z przepisami prawnymi, warunki rozliczania.

3.5. Kwalifikacje w nowej perspektywie programowania UE na lata 2021–2027 – kierunki wsparcia

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)²⁷ wskazuje, iż polityka UE na lata 2021–2027 skupiać się będzie na utrzymaniu konkurencyjnej pozycji UE w światowej gospodarce oraz zapewnieniu wysokiego poziomu zatrudnienia, kształcenia i szkoleń, opieki zdrowotnej, włączenia społecznego i aktywnego uczestnictwa w społeczeństwie. Budowanie przyszłości Europy opierać się będzie na jej konkurencyjności i spójności, poprzez inwestycje w ludzi, tj.: w kształcenie i szkolenie, umiejętności, kreatywność, przedsiębiorczość i innowacyjność oraz zdrowie.

Główne działania UE będą skupiać się docelowo na realizacji 11 celów szczegółowych EFS+, w tym 4 celów powiązanych z ZSK, tj. na:

- wspieraniu uczenia się przez całe życie, w szczególności elastycznych możliwości poprawy umiejętności i zmiany kwalifikacji dla wszystkich, z uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowania na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian kariery i promowanie mobilności zawodowej;
- poprawie jakości, efektywności i przydatności na rynku pracy systemów kształcenia i szkolenia w celu wspierania nabywania kompetencji kluczowych, w tym umiejętności cyfrowych;

²⁷ Dokument dostępny na stronie https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/61880/Rozporzadzenie_projekt_EFS_plus_COM_2018_382_30_05_2018_PL.pdf

- wspieraniu dostępności i możliwości ukończenia dobrej jakości kształcenia i szkoleń, sprzyjających włączeniu społecznemu, na równych zasadach dla wszystkich, zwłaszcza dla grup defaworyzowanych, od wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem przez ogólne i zawodowe kształcenie i szkolenie, po szkolnictwo wyższe, a także kształcenie i uczenie się dorosłych, w tym ułatwianie mobilności edukacyjnej dla wszystkich;
- modernizacji instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia terminowej i odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, zmian w karierze zawodowej i mobilności.

Wsparcie EFS+ skierowane zostanie do niżej wskazanych grup społecznych²⁸:

- bezrobotni, w tym długotrwale bezrobotni,
- osoby bierne zawodowo,
- osoby pracujące, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek,
- osoby poniżej 30 lat,
- osoby powyżej 54 lat,
- osoby z wykształceniem średnim lub niższym,
- osoby z wykształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym lub policealnym,
- osoby z wykształceniem wyższym,

ze szczególnym uwzględnieniem:

- uczestników z niepełnosprawnościami,
- obywateli państw trzecich,
- uczestników obcego pochodzenia,
- mniejszości (w tym społeczności marginalizowanych, takich jak Romowie),
- osób bezdomnych lub dotkniętych wykluczeniem mieszkaniowym,
- uczestników z obszarów wiejskich.

Jako jedną z czterech miar osiągnięcia wskaźników rezultatu bezpośredniego dotyczących uczestników przyjęto wskaźnik „liczba uczestników uzyskujących kwalifikacje po zakończeniu udziału w programie”. Tym samym w wymiarze planowania rozwoju UE ukonstytuowane zostało pojęcie kwalifikacji spójne z Europejską Ramą Kwalifikacji oraz Polską Ramą Kwalifikacji.

Przyszłość regionalnych programów operacyjnych docelowo określać będą m.in.:

²⁸ Załączniki do wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego, COM(2018) 382 final – ANNEXES 1–3 Plus https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/61881/Rozporzadzenie_projekt_EFS_plus_COM_2018_382_30_05_2018_Aneksy_1_3_PL.pdf

- przytoczone wcześniej Wytyczne Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju dotyczące uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie uznawania za kwalifikacje wyłącznie te określone w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji;
- zobowiązanie krajów członkowskich UE względem osób w wieku od 15 do 29 lat (które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą się, wynoszącym powyżej średniej Unii w 2019 r. na podstawie danych Eurostatu) do przydzielenia co najmniej 10% środków z EFS+ w ramach zarządzania dzielonego na lata 2021–2025 na ukierunkowane działania i reformy strukturalne mające na celu wspieranie zatrudnienia ludzi młodych, przechodzenia od nauki do zatrudnienia, ścieżek powrotu do nauki lub szkolenia oraz kształcenia wyrównawczego, zwłaszcza w kontekście wdrażania gwarancji dla młodzieży;
- koncentracja zasobów EFS+ na interwencję w zakresie wyzwań określonych w krajowych programach reform (w odpowiednich zaleceniach) oraz europejskim filarze praw socjalnych;
- powrót do zasady n+2, w przeciwieństwie do zasady n+3²⁹ stosowanej w latach 2014–2020, przez co będzie możliwe zdobywanie umiejętności i kwalifikacji w okresie nie dłuższym niż 2 lata.

Działania poszczególnych samorządów wojewódzkich, odpowiedzialnych za tworzenie i wdrażanie regionalnych programów operacyjnych na lata 2021–2027, koncentrować się powinny na:

- dopasowaniu programów regionalnych do ograniczonego czasu zdobywania umiejętności i kwalifikacji w okresie nie dłuższym niż 2 lata, np. poprzez nowe kwalifikacje rynkowe,
- uwzględnieniu potrzeb ludzi młodych i zaproponowaniu uzyskania kwalifikacji wpisujących się w inteligentne specjalizacje regionalne oraz uzupełnieniu deficytów kadrowych (wykwalifikowane kadry),
- współpracy z instytucjami szkoleniowymi, szkolnictwem zawodowym, uczelniami w zakresie wprowadzenia do ZSK nowych kwalifikacji związanych z rozwojem regionalnym bądź planowania możliwości uzyskania kwalifikacji poprzez narzędzie, jakim jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji;
- uwzględnieniu idei uczenia się przez całe życie jako odpowiedzi na potrzeby społeczności regionu i budowaniu jego przyszłości, a tym samym ewentualnej rewizji założeń zawartych w strategiach rozwoju regionalnego.

²⁹ Jest to zasada odnosząca się do okresu programowania Unii Europejskiej, która określa dodatkowy okres na realizację i rozliczenie projektów i programów współfinansowanych z Funduszy Europejskich. W praktyce oznacza to, że z funduszy przyznanych w ramach perspektywy finansowej 2014–20 faktycznie korzystać można do roku 2023. Jeżeli do tego czasu krajowi członkowskiemu nie uda się wykorzystać wszystkich środków przyznanych na bieżącą perspektywę finansową, będzie musiał zwrócić niewykorzystaną nadwyżkę do budżetu UE. Źródło: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/slownik/?#Zasadan3>

Rozdział 4.

Przykłady włączania się jednostek samorządu terytorialnego i podmiotów prowadzonych przez JST do ZSK

Zintegrowany System Kwalifikacji niesie wiele korzyści, które są już dostrzegane w poszczególnych regionach Polski, na różnych szczeblach władz samorządowych.

Z jednej strony zróżnicowanie potencjału, uwarunkowania naturalne czy tradycja sprawiają, iż w wielu częściach naszego kraju tworzą się charakterystyczne dla danego regionu specjalizacje, które stają się znakiem rozpoznawalnym, marką kojarzoną zarówno w kraju, jak i za granicą. Z drugiej strony wiele regionów jest zmuszonych szukać nowych rozwiązań pozwalających im zastąpić dotychczasowe gałęzie rozwoju, których formuła uległa wyczerpaniu. Starają się ożywić lokalną gospodarkę i ściągnąć kapitał zewnętrzny dzięki tworzeniu odpowiednich, przyjaznych warunków dla inwestorów.

Niebagatelną rolę w obydwu tych przypadkach odgrywa przygotowanie odpowiedniego środowiska, umożliwiającego pozyskiwanie w prosty sposób nowych kwalifikacji i podnoszenie dotychczas nabytych. Narzędziem, które idealnie nadaje się do realizacji takiej polityki w jednostkach samorządu terytorialnego, jest Zintegrowany System Kwalifikacji.

Główne obszary, w których idea Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest wprowadzana na szczeblu regionalnym, to:

- planowanie rozwoju regionu

Poprzez ZSK wprowadzana w życie i realizowana jest europejska strategia uczenia się przez całe życie, stanowiąca podstawę rozwoju regionu i gospodarki. ZSK uruchamia również pozytywne zmiany w przestrzeni społecznej, gospodarczo-ekonomicznej, firmach, instytucjach publicznych, uczelniach, relacjach społecznych i biznesowych.

- dopasowanie kwalifikacji mieszkańców do potrzeb rynku pracy

ZSK usprawnia dopasowywanie kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy. Wspiera planowanie i rozwój inwestycji poprzez identyfikację luk kompetencyjnych na rynku pracy. Jest również skutecznym narzędziem rekrutacyjnym, upraszczającym weryfikację i porównywanie kompetencji kandydatów.

- promocja regionu

ZSK daje możliwość wypromowania kwalifikacji charakterystycznej dla danego regionu. Aktywna pomoc władz regionalnych w zdobyciu nowych kwalifikacji mieszkańcom danego regionu jest również bardzo istotną informacją dla inwestorów zewnętrznych, zwiększającą atrakcyjność danego obszaru.

- wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu

ZSK, jako obiektywny i uwierzytelniony system weryfikacji kwalifikacji na różnych poziomach instytucji i w zróżnicowanych branżach, powoduje zwiększenie zdolności podmiotów gospodarczych do tworzenia i absorpcji wiedzy oraz wdrażania innowacji, zwłaszcza w regionalnych obszarach inteligentnej specjalizacji. Jednak aby całkowicie zrozumieć, jak ZSK działa w praktyce, należy przyjrzeć się poszczególnym podmiotom, które już wykorzystują system w swojej codziennej działalności lub które dostrzegły jego potencjał i niebawem zaczną z niego korzystać.

Przedstawione na kolejnych stronach przykłady ukazują, jak szeroki wachlarz rozwiązań daje ZSK jednostkom samorządu terytorialnego chcącym wykorzystać i zaprezentować swój potencjał zarówno pod względem poprawy jakości życia lokalnych społeczności, jak i zainteresowania swoimi możliwościami podmiotów w skali kraju i na arenie międzynarodowej.

4.1. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku

Geneza

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku to publiczna placówka kształcenia dorosłych. Została powołana 21 marca 2005 roku uchwałą Rady Miejskiej Białegostoku. Od początku placówkę organizowała Bożena Barbara Krasnodębska, która zarządza nią do dziś. Zadaniem statutowym Centrum jest kształcenie osób dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych.

Rola instytucji w regionie – teraz i w przyszłości

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku jest innowacyjną placówką kształcenia dorosłych w regionie, podejmującą niestandardowe inicjatywy, kreującą różne działania na rzecz oświaty w mieście, regionie, kraju i w Europie. Aktywnie włącza się w inicjatywy ogólnopolskie i międzynarodowe. Współpracuje z przedsiębiorcami, uczelniami wyższymi, Instytutem Badań Edukacyjnych, Radą Sektorową ds. Kompetencji Sektora IT. Jest partnerem strategicznym podlaskiego Klastra Obróbki Metali, partnerem egzaminacyjnym VCC, ośrodkiem egzaminowania ECDL. W 2018 roku CKU, jako jeden z 12 finalistów wyłonionych ze 132 nadesłanych przykładów praktyk, otrzymało statuetkę Szkoły Zawodowej Najwyższej Jakości przyznawaną przez: Fundację Fundusz Współpracy, Kuratorium Oświaty w Warszawie, Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Poza typowymi formami kształcenia osób dorosłych (liceum dla dorosłych, kwalifikacyjne kursy zawodowe, policealna szkoła dla dorosłych) CKU w Białymstoku, jako jedna z pierwszych tego typu placówek w Polsce, powołało:

- 1) Lokalne Centrum Doradztwa Zawodowego, którego celem jest: współpraca przy realizacji usług doradztwa zawodowego, orientacji zawodowej w szkołach, spotkań informacyjnych, zajęć warsztatowych itp., prowadzenie zespołu doskonalącego w zakresie doradztwa dla doradców zawodowych, pedagogów i psychologów, realizacja założeń Strategii Rozwoju Miasta Białegostoku na lata 2011–2020 plus, indywidualne konsultacje dla uczniów i rodziców szkół podstawowych i ponadpodstawowych Białegostoku.
- 2) Pracownię Badań, Analiz i Strategii Rozwoju Edukacji, której działania skierowane są głównie na prowadzenie badań społeczno-edukacyjnych na

potrzeby JST oraz instytucji rynku pracy oraz aktywne uczestnictwo w kreowaniu lokalnej polityki w zakresie edukacji i rynku pracy.

- 3) Białostocką Akademię Rodziny, której głównym zadaniem jest szeroko rozumiana edukacja i promocja rodziny. Adresatami działań są małżonkowie, rodzice i dziadkowie oraz młodzież. Zadania te realizowane są poprzez organizowanie wykładów, szkoleń oraz warsztatów, na których specjaliści podejmują tematy dotyczące rodziny, wychowania oraz wzmacniania relacji rodzinnych.

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku jest instytucją łączącą edukację z rynkiem pracy, a w przyszłości pragnie tę łączność pogłębiać i poszerzać o nowe inicjatywy. Dlatego też, jako jeden z głównych realizatorów projektu, prowadzi Centrum Kompetencji BOF (Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego), działające na rzecz dostosowania kompetencji osób uczących się, podejmujących decyzje edukacyjno-zawodowe, do potrzeb regionalnej gospodarki, poprzez m.in.:

- 1) identyfikację luk kompetencyjnych, potrzeb edukacyjnych i aspiracji mieszkańców BOF,
- 2) wsparcie szkół zawodowych w przygotowaniu programów rozwojowych oraz procesie opracowania nowych programów kształcenia,
- 3) zastosowanie w praktyce nowych rozwiązań w zakresie uzupełniania luki kompetencyjnej poprzez Katalog Kursów (szkolenia specjalistyczne, KKZ i KUZ),
- 4) stworzenie systemu walidacji i certyfikacji umiejętności zawodowych z uwzględnieniem udziału pracodawców,
- 5) przygotowanie systemu doradztwa popytowego zintegrowanego z procesem diagnozowania Luki Kompetencyjnej BOF.

W jaki sposób jest lub może być wykorzystany potencjał ZSK w ramach działalności podmiotu?

Polskie kwalifikacje są różnorodne i nie zawsze porównywalne, dlatego też potrzebna jest większa integracja w tym obszarze. Brak spójności pomiędzy kwalifikacjami w ramach edukacji szkolnej i nadawanymi poza nią wpływa niekorzystnie na rozwój bardziej elastycznych form edukacji dorosłych. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku prowadzi kształcenie osób dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych (edukacja formalna i pozaformalna). Placówka organizuje spotkania z pracodawcami oraz współpracuje z nimi przy ustalaniu kierunków kształcenia. Każdego roku ok. 300 osób bierze udział w organizowanych przez Centrum kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz zajęciach informacyjnych prowadzonych przez doradców zawodowych. Większość odbiorców działań Centrum potrzebuje wsparcia w zakresie funkcjonowania na rynku pracy oraz

w poszukiwaniu miejsca pracy zgodnego z ich predyspozycjami i faktycznymi umiejętnościami. Świadomość pracowników Centrum, czym jest i jak funkcjonuje ZSK, umożliwia profesjonalne doradztwo beneficjentom w tym zakresie.

Czy i w jaki sposób instytucja wpisuje się w strategię regionalną?

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku przygotowuje kadry dla lokalnej gospodarki. Pracownicy funkcjonujące w CKU prowadzą badania lokalnego rynku pracy, diagnozując potrzeby i oczekiwania pracodawców. Kształcenie dorosłych, przy współpracy z lokalnymi pracodawcami, umożliwia lepszą identyfikację oraz dobór kwalifikacji potrzebnych i ważnych z punktu widzenia lokalnych przedsiębiorstw. Pomaga to w ocenie rzeczywistych kompetencji przyszłych pracowników, zwiększa szanse ich zatrudnienia w regionie. Zajęcia praktyczne prowadzone w lokalnych zakładach pracy wspomagają pracodawców w wyborze przyszłych pracowników. Natomiast egzaminy praktyczne przeprowadzane u pracodawców pozwalają kandydatom ocenić swoje kwalifikacje i predyspozycje. Działania zespołu doradców regionalnych ds. ZSK zaowocowały podpisaniem porozumienia o współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych w zakresie upowszechniania wiedzy o ZSK w związku z realizacją projektu „Włączenie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym”.

Bożena Barbara Krasnodębska, członek Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora IT, autorka opisu kwalifikacji w zawodzie stolarz i technik technologii drewna, entuzjastka ZSK:

„Świadomość funkcjonowania ZSK w Polsce może przyczynić się do promocji idei uczenia się przez całe życie, przez co może zapobiegać wykluczeniu zawodowemu pracowników. Jest niezwykle istotna z punktu widzenia motywowania uczniów, słuchaczy, odbiorców do doskonalenia, przekwalifikowania, podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, kompetencji i umiejętności społecznych. Z punktu widzenia pracodawcy to doskonały motywator dla pracowników, aby podnosili swoje kompetencje, rozwijali się i nauczyli się akumulować swoje osiągnięcia. Ważna jest również możliwość walidacji i certyfikacji umiejętności zdobytych w drodze edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się. Z poziomu placówki korzyścią może być funkcjonowanie w systemie ZSK jako instytucji walidującej umiejętności, mającej zaplecze dydaktyczne. Znajomość ZSK jest niezwykle ważna w pracy doradcy zawodowego. Pokazując możliwości ZSK, może on być bardziej pomocny zwłaszcza dorosłym klientom”.

4.2. Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich

Geneza

Szkoła została założona w 1958 roku przez jej pierwszego dyrektora – Stanisława Żuchowicza, budowniczego i wizjonera, który w błotnistej wsi pozbawionej elektryczności zobaczył przyszłą szkołę rolniczą. Dziś szkołą rolniczą jest tylko z nazwy. W rzeczywistości to nowoczesna placówka, która może zadziwić największego prześmiewcę nazwy miejscowości i sceptyka twierdzącego, że szkoła w 400-osobowej wsi nie wykształci fachowca. Dziś w szkole w Kaczkach Średnich urealniają się takie pomysły, jak pierwsze na świecie Centrum Rolnictwa Precyzyjnego, akredytowane przez japoński koncern Kubota, działające w ramach pierwszego w Polsce Centrum Kwalifikacji powołanego m.in. we współpracy z Konfederacją Lewiatan, Związkiem Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych, Centrum Innowacyjnej Edukacji oraz Your Future In (pierwszy szkocki Skills Hub). W ZSR CKP powstają ciągle nowe inwestycje, które nakierowane są na rozwój elastycznych ścieżek kształcenia, zgodny z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Rola instytucji w regionie – teraz i w przyszłości

Dziś szkoła stała się centrum nowoczesnej edukacji w regionie, który przechodzi właśnie transformację gospodarczą. ZSR CKP znajduje się bowiem na terenach, gdzie przez ostatnie lata prym wiodł przemysł paliwowo-energetyczny, czyli zespół kopalniano-elektrowniany PAK (Pątnów–Adamów–Konin). Stale zwiększające się zainteresowanie szkołą, z uwagi m.in. na poczynione inwestycje w obszarze kształcenia zawodowego, skutkuje realizacją innowacyjnego kształcenia zawodowego zarówno młodzieży, jak i dorosłych. Obecnie w szkole kształcą się ponad 600 uczniów, w tym ponad 100 osób dorosłych. ZSR CKP Kaczki Średnie w przyszłości pragnie pełnić rolę ośrodka kształcenia zawodowego nie tylko współpracującego z lokalnym przemysłem, ale również mającego wpływ na zmiany ogólnokrajowe. To właśnie takie zadanie ma pełnić powołane w październiku 2018 roku Centrum Kwalifikacji, które wspierane jest przez jedno z największych zrzeszeń pracodawców w Polsce – Konfederację Lewiatan. Szkoła pragnie realizować kształcenie nie tylko w zakresie kwalifikacji w systemie oświaty. Już dziś prowadzi kursy w ramach kwalifikacji uregulowanych, a w przyszłości planuje poszerzyć ofertę o kwalifikacje rynkowe.

Placówka pragnie reagować w elastyczny i dynamiczny sposób na potrzeby lokalnego, a przede wszystkim regionalnego rynku pracy.

W jaki sposób jest lub może być wykorzystany potencjał ZSK w ramach działalności podmiotu?

Obecnie, w dobie gospodarki 4.0, konieczne staje się szybkie reagowanie na zmiany trendów na rynku pracy. Kształcenie w ramach kwalifikacji w systemie oświaty stanowi jedynie podstawową odpowiedź na potrzeby pracodawców. Niezbędne jest zatem poszukiwanie możliwości tworzenia dynamicznej odpowiedzi na nowe kwalifikacje i tworzenie szybkich, elastycznych ścieżek edukacyjnych. Temu służyć może właśnie Zintegrowany System Kwalifikacji, dzięki któremu zostaną stworzone nowe kwalifikacje we współpracy z biznesem. W ramach zawieranych partnerstw szkoła może stać się ośrodkiem szkolącym, który dzięki współpracy z instytucją certyfikującą w lepszy sposób może odpowiedzieć na szybką zmianę potrzeb dotyczącą doskonalenia pracowników, czyli poszerzenia kwalifikacji w obrębie kształcenia ustawicznego. ZSR CKP Kaczki Średnie współpracuje już z partnerami, a jednocześnie poszukuje nowych przy realizacji działań z zakresu budowania nowych kwalifikacji o syntetycznej charakterystyce, która w szybki sposób odpowiada na wąskie specjalizacje pracowników w dziedzinach nowo powstających rozwiązań technicznych i technologicznych. Przykładem może tutaj być Centrum Rolnictwa Precyzyjnego oparte na nowoczesnych rozwiązaniach agrotechnicznych, niedostępnych na rynku edukacji publicznej.

Czy i w jaki sposób instytucja wpisuje się w strategię regionalną?

Powyższy przykład doskonale wpisuje się w Strategię Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku, która w ramach strategii edukacyjnej formułuje następującego cele:

- podniesienie wskaźników scholaryzacji i poziomu jakości kształcenia,
- wyrównanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży na wszystkich poziomach kształcenia (niezależnie od ich pochodzenia i miejsca zamieszkania),
- zapewnienie drożności systemu kształcenia w perspektywie edukacji ustawicznej,
- dostosowanie systemu oświatowego do wyzwań społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy,

- rozwijanie aktywnej współpracy różnych podmiotów lokalnego życia politycznego, społecznego i gospodarczego na rzecz rozwoju edukacji.
- Powyższe działania wpisują się również w cele strategii innowacji oraz zatrudnienia.

Krzysztof Świerk – dyrektor Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich:

„Bez odpowiedniego dialogu opartego na wzajemnej realizacji potrzeb nie da się zbudować efektywnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Jedynie szybka odpowiedź na rosnące wymagania w obszarze nowych specjalizacji i kwalifikacji może zbudować trwałą więź i poprawić relacje na płaszczyźnie współpracy JST – szkoła – biznes”.

4.3. Centrum Dziedzictwa Szkła w Krośnie

Geneza

Miasto Krosno posiada bogatą, blisko 100-letnią historię kształtującą jego obraz jako polskiego centrum produkcji szkła. I choć Krosno jest identyfikowane jako miasto o dużym potencjale turystycznym, to sama liczba odwiedzających je osób, zwłaszcza obcokrajowców, nie była dla władarzy miasta satysfakcjonująca.

Dotychczasowe inwestycje w atrakcje turystyczne miały charakter rozproszony i nie tworzyły jednego, zintegrowanego produktu turystycznego. Tymczasem zabytkowy charakter rynku i starówki krośnieńskiej to idealne warunki do organizacji imprez nawiązujących do przeszłości miasta. Brak odpowiedniej infrastruktury, w której mogłyby odbywać się odczyty czy pokazy, stał się podwaliną do zidentyfikowania i opracowania koncepcji programu produktu turystycznego Rzeka Szkła dla Krosna i tym samym powołania do życia Centrum Dziedzictwa Szkła.

2 czerwca 2012 roku Krosno oficjalnie stało się Miastem Szkła. Otwarto drzwi CDS i zaprezentowano wyjątkowe walory szklarskiego rzemiosła. Tysiące gości odwiedzających placówkę uczestniczy w warsztatach tematycznych, obserwuje produkcję, wydmuchuje szklane bańki i podziwia urodę szklanych dzieł. Krosno od 90 lat żyje szkłem, a szkło jest jego życiem. Krosno jest Miastem Szkła.

Rola instytucji w regionie – teraz i w przyszłości

W oparciu o bogatą tradycję produkcji szkła, w Krośnie stworzono grupę atrakcji turystycznych połączonych wspólnym tematem, jakim jest „szkło”. Krosno stało się wyjątkowym miejscem na turystycznej mapie kraju i Europy.

Główne cele i rola, jaką pełni Centrum Dziedzictwa Szkła, to m.in.:

- zwiększenie atrakcyjności turystycznej miasta,
- poprawa stanu infrastruktury publicznej,
- zwiększenie atrakcyjności oferty Muzeum Podkarpackiego w Krośnie,
- poprawa jakości życia mieszkańców,

- poprawa estetyki Krosna poprzez umieszczenie w kluczowych miejscach miasta szklanych rzeźb,
- ożywienie kulturalno-turystyczne miasta i województwa,
- stworzenie systemu informacji turystycznej,
- promocja bogatej lokalnej tradycji związanej z hutami szkła,
- powstanie nowego narzędzia edukacyjnego,
- promocja turystyki w Polsce na arenie międzynarodowej.

Centrum Dziedzictwa Szkła w Krośnie to miejsce niezwykle, poświęcone prawie 100-letniej historii hutnictwa w województwie podkarpackim, w szczególności w Krośnie. Pozwala nie tylko mieszkańcom, ale przede wszystkim turystom z kraju i całego świata odkryć magię tworzenia szkła i poznać tajniki tego rzemiosła. Najważniejszymi atrakcjami CDS w Krośnie są interaktywne pokazy produkcji i zdobienia szkła, w których turyści mogą brać czynny udział. W swoich zasobach CDS ma zarówno szkło artystyczne, wykonane przez najlepszych polskich twórców, jak i szkło użytkowe – wspaniałe przykłady najwyższego kunsztu wzornictwa użytkowego. Sercem obiektu jest w pełni wyposażona huta szkła, w której odbywają się pokazy hutnicze oraz wykonywane są ręcznie formowane i zdobione szklane wyroby artystyczne i użytkowe. CDS odgrywa ważną rolę także w dziedzinie edukacji i kultury, organizując warsztaty, wystawy i przedstawienia kulturalne. To wszystko sprawia, że projekt przeznaczony jest dla wszystkich grup turystów. Innymi słowy – każdy znajdzie tu coś dla siebie.

W jaki sposób jest lub może być wykorzystany potencjał ZSK w ramach działalności podmiotu?

Centrum Dziedzictwa Szkła powstało dla upamiętnienia blisko 100-letniej historii hutnictwa szkła w Krośnie, mieście, w którym znajduje się największe zagłębie hutnictwa szkła metodą ręcznego formowania. CDS posiada potencjał oraz możliwości szkolenia hutników, a więc warunki do tego, aby stać się instytucją certyfikującą. Osoba, która zdobędzie kwalifikację Ręczne formowanie szkła – hutnik szkła, będzie w pełni przygotowana do samodzielnego wytwarzania szkła metodą ręczną. Dla Centrum jest to duża szansa na poszerzenie działalności o organizację szkoleń oraz nadawanie certyfikatów zawodowych.

Zawód „hutnik” to bardzo stara profesja, uprawiana na całym świecie. Polska, zwłaszcza region podkarpacki (konkretnie Krosno i okolice) jest miejscem, gdzie jest on szczególnie rozpowszechniony. Centrum Dziedzictwa Szkła w Krośnie jest idealnym miejscem na stworzenie szansy przyszłym hutnikom na zdobycie certyfikatu.

Czy i w jaki sposób instytucja wpisuje się w strategię regionalną?

Działalność Centrum Dziedzictwa Szkła związana z włączaniem kwalifikacji do ZSK bardzo dobrze koreluje z zapisami zawartymi w Strategii Rozwoju Województwa – Podkarpackie 2020, dotyczącymi przede wszystkim dostosowanie systemu edukacji do aktualnych potrzeb i wyzwań przyszłości. Z całą pewnością ZSK będzie świetnym narzędziem wspomagającym zadania kształtowania i promocji postaw związanych z uczeniem się przez całe życie.

W strategii wyraźnie podkreślono, iż niezbędne staje się mocniejsze powiązanie instytucji edukacyjnych z sektorem gospodarki oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy. Dynamiczne zmiany gospodarcze, w tym na rynku pracy, a także zmiany demograficzne powodują konieczność stałego pogłębiania wiedzy, podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności. Niezbędne staje się zwiększenie dostępu do różnorodnych form edukacji pozaformalnej. Jest to idealne miejsce dla ZSK, którego zadaniem jest odpowiedź na powyższe wyzwania stojące przed całym społeczeństwem.

Indywidualizacja procesu nauczania, dopasowanie go do potrzeb i predyspozycji uczniów poprzez upowszechnianie zróżnicowanych programów i ścieżek edukacyjnych, tworzenie atrakcyjnej oferty edukacyjnej dostosowanej do zmieniającego się regionalnego rynku pracy, postępu technologicznego oraz potrzeb kluczowych branż gospodarki regionu to główne wyzwania, przed którymi stają władze samorządowe na Podkarpaciu.

Paweł Szczygieł, prezes CDS w Krośnie:

„Zintegrowany System Kwalifikacji to również szansa dla samego miasta Krosna. Możliwość pozyskania konkretnej kwalifikacji oraz organizacja warsztatów dla osób chcących osiąść umiejętność ręcznego wyrobu szkła, daje nadzieję na zwiększenie ruchu turystycznego w naszym regionie”.

4.4. Urząd Miasta Łodzi, Biuro Strategii Miasta oraz HRP Group

Geneza

Liczba osób w wieku 65+ w Polsce wzrośnie w ciągu najbliższych 20 lat o mniej więcej 3 mln, czyli będzie to 8,5 mln osób. Rosnący popyt na usługi opieki długoterminowej to trend w każdym starzejącym się społeczeństwie na świecie, jednak w Polsce należy się spodziewać szczególnie dynamicznego wzrostu (ok. 6% rocznie)³⁰. Ta tendencja bardzo widoczna jest w Łodzi – najszybciej starzejącym się dużym mieście Polski, z największym saldem ujemnym migracji i najkrótszą średnią wieku życia mieszkańców. Według prognoz miejskich w 2050 roku w Łodzi populacja osób starszych (70+) będzie stanowiła 28,1% całej łódzkiej populacji (obecnie jest to 13%)³¹. Wyraźne zwiększenie się liczby osób starszych spowoduje, że wskaźnik obciążenia demograficznego wzrośnie z obecnych 63 osób w wieku nieprodukcyjnym, przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym, do prawie 86 osób w roku 2050. Wpłynie to wyraźnie na zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i medyczne, a także na zwiększenie wydatków budżetowych na te cele.

Drugim czynnikiem warunkującym popyt na usługi opiekuńcze jest coraz częstsze występowanie chorób przewlekłych oraz nieuleczalnych. Szacuje się, że w Polsce żyje 400 000 osób z chorobą Alzheimera lub innego typu demencją. Liczba ta potroi się w ciągu następnych 15 lat. Rocznie diagnozuje się w Polsce od 4 000 do 8 000 przypadków choroby Parkinsona, 40% populacji 60+ w Polsce cierpi z powodu cukrzycy lub osteoporozy. Wśród osób powyżej 65. roku życia trzy czwarte choruje na nadciśnienie, a 60% jest pacjentami onkologicznymi³². Osoby te będą wymagały stałej lub dochodzącej opieki medycznej.

Zmniejszający się potencjał opiekuńczy rodzin jest kolejnym zjawiskiem wpływającym na wzrost zapotrzebowania na usługi medyczne. Polskie rodziny coraz rzadziej są wielopokoleniowe, wiele osób w wieku produkcyjnym wyemigrowało za granicę, pozostawiając w Polsce samotnych rodziców i dziadków, coraz więcej osób żyje w jednoosobowych lub bezdzietnych gospodarstwach domowych. To sprawia, że w sytuacji choroby, utraty samodzielności i sprawności ze względu na wiek, opiekę nad seniorem będzie musiała przejąć instytucja prywatna lub państwowa. Ekspertki szacują, że koszty związane z opieką długoterminową

³⁰ *Trendy w polskiej ochronie zdrowia 2017*, PwC, 2017.

³¹ *Łódzka polityka demograficzna*, Biuro Strategii Miasta Urzędu Miasta Łodzi, 2017.

³² Dane Ministerstwa Zdrowia, lata 2013–2015.

wzrosną z 5,2 mld złotych w roku 2015 do 8 mld w 2020. 60% tej kwoty będzie wydatkowane ze środków publicznych (koszty hospitalizacji, opieki długoterminowej, opieki medycznej, refundacji leków)³³.

Potencjał sektora medyczno-opiekuńczego jest ogromny, natomiast nadal brakuje w nim wykwalifikowanej kadry różnego szczebla, która będzie mogła zaspokoić potrzeby rynkowe. Obecnie w sektorze opieki długoterminowej jest 4400 wakatów³⁴. Szacuje się, że do 2022 roku zapotrzebowanie na pracowników w tej branży wzrośnie nawet do 350 000 (włączając opiekę zinstytucjonalizowaną oraz domową). Potrzebni będą zarówno specjaliści wysokiej klasy: lekarze, pielęgniarki, personel medyczny, jak i pracownicy o niższych kwalifikacjach: opiekun osoby starszej, opiekun medyczny, pracownik domu pomocy społecznej. W łódzkich domach pomocy społecznej zatrudnione są obecnie (2018) 1343 osoby³⁵. Opiekują się one 1966 podopiecznymi³⁶. Domy pomocy zawsze będą zainteresowane osobami dobrze wykształconymi, przygotowanymi do pracy w tego typu placówce, zmiany demograficzne będą wymagały zwiększenia liczby takich miejsc, a co za tym idzie, także zwiększenia zatrudnienia.

W najbliższych latach centrum Łodzi czeka proces rewitalizacji obszarowej. Nie będą to tylko renowacje kamienic i ulic, ale także kompleksowe działania na rzecz polepszenia jakości życia. Rewitalizacja to szeroki proces przemian społecznych, przestrzennych i ekonomicznych na obszarze, który – jak centrum Łodzi – znajduje się w kryzysie. Jej celem jest ponowne przywrócenie do życia tej części miasta i uzupełnienie jej o nowe funkcje. Poprawa przestrzeni musi iść w parze z polepszeniem warunków życia i rozwiązywaniem problemów społecznych – również tych związanych z pracą. Tymczasem bezrobocie, w tym długotrwałe, wyraźnie koncentruje się w obszarze rewitalizacji, gdzie mieszka około 100 tysięcy ludzi. W 2017 roku, gdy ruszał projekt rewitalizacji obszarowej, szacowano, że bez pracy pozostaje około 8,5 tysiąca mieszkańców tego terenu – z czego ponad 5,5 tysiąca było długotrwałe bezrobotnych. Potrzebne jest zatem promowanie podnoszenia kwalifikacji i wspieranie trwałego godnego zatrudnienia, w szczególności zatrudnienia kobiet.

Rola instytucji w regionie – teraz i w przyszłości

Miasto Łódź, które w projekcie występuje w roli partnera, jest odpowiedzialne za działania promocyjne – jako podmiot publiczny, posiadający szeroką siatkę

³³ *Trendy w polskiej ochronie zdrowia 2017*, PwC 2017.

³⁴ GUS, grudzień 2017.

³⁵ Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych Urzędu Miasta Łodzi, stan na 31.12.2018 r.

³⁶ *Sprawozdanie z działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Łodzi za 2018 r.* Druk nr 124/2019 z dn. 29.04.2019 r. Urząd Miasta Łodzi.

podległych instytucji i placówek oraz możliwości upowszechnienia informacji o projekcie, a także dużą wiarygodność wśród mieszkańców Łodzi, w tym w grupie docelowej. Miasto Łódź jest również odpowiedzialne za całość działań w zakresie poradnictwa psychologicznego w projekcie, w tym za realizację rozmów z psychologiem na etapie rekrutacji oraz opiekę psychologiczną uczestniczek przez czas trwania projektu.

HRP Group jest liderem projektu i odpowiada za przeszkolenie beneficjentek, zapewnienie im usług zgodnie z potrzebami, a także za organizację praktyk zawodowych.

W jaki sposób jest lub może być wykorzystany potencjał ZSK w ramach działalności podmiotu?

Do projektu, realizowanego wspólnie z HRP Group, zaproszono 24 panie z terenów objętych rewitalizacją lub relokowanych ze względu na wdrażanie programu rewitalizacji. Wszystkie panie są w wieku 40+, przez wiele miesięcy pozostawały bezrobotne lub nieaktywne zawodowo. Zgodnie z przeprowadzoną w mieście diagnozą, zaoferowano im kwalifikacyjne kursy zawodowe o kierunku: opiekunka medyczna. Jest to profesja bardzo potrzebna współcześnie w Polsce, a zwłaszcza w Łodzi, gdzie procesy starzenia się społeczeństwa przebiegają niezwykle dynamicznie.

W ramach zaplanowanych działań uczestniczkom projektu zaoferowano doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, wsparcie pośrednika pracy, kwalifikacyjny kurs zawodowy, praktyki zawodowe oraz subsydiowane zatrudnienie w miejskich placówkach opieki społecznej. Kwalifikacyjny kurs zawodowy obejmował 480 godzin dydaktycznych i składał się z części teoretycznej oraz praktycznej. W programie kursu, zgodnym z przepisami Ministerstwa Edukacji Narodowej dla kwalifikacji MS.04., zaplanowano następujące bloki tematyczne:

1. Podstawy pracy z osobami starszymi.
2. Opieka nad osobą chorą i niesamodzielną.
3. Zdrowie publiczne.
4. Zarys anatomii, fizjologii i patologii z elementami pierwszej pomocy.
5. Zarys psychologii i socjologii.
6. Działalność gospodarcza w ochronie zdrowia.
7. Język migowy.
8. Język obcy zawodowy w ochronie zdrowia.
9. Komputerowe wspomaganie działalności w ochronie zdrowia.
10. Zabiegi higieniczne, pielęgnacyjne i opiekuńcze.
11. Działania opiekuńcze nad osobą chorą i niesamodzielną.

Po ukończeniu kursu i odbyciu praktyk zawodowych uczestniczki zdawały egzamin (część teoretyczną i praktyczną) dający im uprawnienia do wykonywania zawodu opiekuna medycznego. Panie mające wykształcenie średnie otrzymały certyfikat opiekuna medycznego uznawany w Polsce i za granicą. Te z pań, które legitymowały się wykształceniem poniżej średniego, otrzymały zaświadczenie uprawniające je do pracy na terenie Polski. Uczestniczkom, które otrzymały certyfikat lub zaświadczenia, miasto zagwarantowało zatrudnienie w miejskich domach pomocy społecznej. Panie biorące udział w projekcie zyskały perspektywę zatrudnienia na umowę o pracę z wynagrodzeniem średnio około 2900 zł brutto (około 1750 zł netto). Część z pań jednak zamierza poszukać pracy na własną rękę w placówkach prywatnych lub planuje wyjazd za granicę (do Niemiec), aby tam pracować w nowo zdobytym zawodzie.

Zgodnie z oczekiwaniami realizatorów, projekt cieszył się dużym zainteresowaniem uczestniczek – zgłoszeń było więcej niż miejsc, a chęć udziału w projekcie wyrażały także osoby spoza terenów objętych rewitalizacją. Pomimo dużego nakładu pracy, jaki trzeba było włożyć w przygotowanie pań do wykonywania zawodu opiekunki medycznej, autorzy projektu mówią o nim z satysfakcją. Uczestniczki uczyły się z zapałem, wykazywały się motywacją do zmiany swoich nawyków i przyzwyczajzeń, chętnie korzystały z usług psychologa i doradcy.

Sukces projektu jest wypadkową kilku istotnych czynników. Po pierwsze, zaangażowania się samorządu lokalnego na etapie przygotowywania diagnozy i planowania działań. Biuro Strategii Miasta Urzędu Miasta Łodzi rozpoznało potrzeby i możliwości społeczności mieszkających na terenach rewitalizowanych. Adekwatnie do nich zaplanowano działania zmierzające do podniesienia kwalifikacji zawodowych kobiet zamieszkujących te tereny, a w perspektywie długoterminowej, do poprawy ich sytuacji ekonomiczno-społecznej. Jest to świetny przykład połączenia działań społecznych z odnowieniem infrastruktury miasta, co stanowi o sednie rewitalizacji obszarowej.

Po drugie, władze miasta wraz z firmą partnerską umiejętnie połączyły planowane działania edukacyjne z ogólnym trendem społecznym, jakim jest starzenie się społeczeństwa. Dzięki temu miasto mogło zapewnić zatrudnienie osobom biorącym udział w projekcie i jednocześnie złagodzić skutki niekorzystnych zmian demograficznych w mieście.

Po trzecie, kwalifikacyjny kurs zawodowy opiekuna medycznego został przeprowadzony zgodnie z przepisami Ministerstwa Edukacji Narodowej i zakończył się certyfikatem uznawanym w kraju i za granicą. Gwarantuje to jakość świadczonych usług opiekuńczych, a także stwarza realne szanse rozwojowe dla

uczestniczek. Przyczynia się do faktycznej zmiany na poziomie indywidualnych losów kobiet biorących udział w projekcie, a także na poziomie społeczności lokalnej, wpływając na zmniejszanie obszarów biedy i niwelowanie bezrobocia. Na tym przykładzie w praktyczny sposób widać, jak adekwatne do potrzeb rynkowych kwalifikacje mogą przyczyniać się do realizacji strategii miejskich i oddziaływać na rozwiązywanie konkretnych problemów społecznych.

Czy i w jaki sposób instytucja wpisuje się w strategię regionalną?

Zapewnienie godnej opieki długoterminowej osobom zależnym od pomocy innych z pewnością jest wyzwaniem dla współczesnych samorządów. Odpowiedzieć na nie trzeba w sposób systemowy, wykorzystując jak najlepiej dostępne zasoby lokalne i planując działania w perspektywie długoterminowej. Takie podejście zastosowało Miasto Łódź, wdrażając na obszarach rewitalizowanych projekt „Łódź rewitalizuje, Łódź szkoli – zostań opiekunką medyczną”. Projekt wynika z Gminnego Programu Rewitalizacji (Uchwała br LXXIII/1980/18 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 5 lipca 2018 r.) i w sposób bezpośredni wpisuje się w przedsięwzięcie nr 30 (Program wzrostu zatrudnienia osób bezrobotnych, biernych zawodowo i poszukujących pracy). Projekt realizuje bezpośrednio cel szczegółowy Działania VIII.2 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego (wzrost zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo), jak również cele Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 (cel 2.2.1 – aktywizacja zawodowa ludności oraz 2.2.2 – upowszechnianie modelu *silver economy*). Projekt wpisuje się także w Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w województwie łódzkim.

Rozdział 5.

Działania IBE w regionach na rzecz ZSK

5.1. Badanie potrzeb jednostek samorządu terytorialnego

W 2018 roku doradcy regionalni IBE ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przeprowadzili m.in. cykl spotkań z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego w wybranych województwach. Podczas spotkań poruszane były zagadnienia dotyczące zapotrzebowania JST na działania związane z wdrażaniem ZSK. Przeprowadzona w ten sposób analiza potrzeb interesariuszy, w tym jednostek samorządu terytorialnego, nie stanowiła badania sondażowego na reprezentatywnej próbie badawczej, jednak może być punktem wyjścia do stworzenia diagnozy potrzeb JST w tym zakresie. Badanie było rozpoznaniem potrzeb interesariuszy pod kątem wstępnego zainteresowania tworzonym systemem. We wspomnianym okresie spotkano się z przedstawicielami kilkudziesięciu wybranych JST, które zostały losowo wytypowane przez doradców regionalnych i które wyraziły zainteresowanie poznaniem prezentowanej tematyki.

Przedstawiciele trzech szczebli samorządu, zapytani o znajomość zagadnień związanych z ZSK, deklarowali w większości przypadków:

- brak znajomości systemu,
- bardzo ogólną wiedzę dotyczącą idei ZSK, bez znajomości szczegółów.

Nieliczni przedstawiciele JST zadeklarowali:

- znajomość zasad opisu kwalifikacji,
- znajomość zasad składania wniosku o włączenie kwalifikacji do ZSK,
- wiedzę wykraczającą poza standardowe czynności związane z funkcjonowaniem ZSK.

Pracownicy samorządów dotychczas rzadko brali udział w jakichkolwiek działaniach związanych z wdrażaniem ZSK. Większość nie brała udziału w żadnych działaniach z tym związanych.

W zakresie deklarowanej chęci zaangażowania się w działania związane z rozwojem ZSK w Polsce samorządowcy są zainteresowani ideą ZSK i wyrażają chęć brania udziału w seminariach, konferencjach lub webinarium.

Wśród pracowników urzędów są osoby, które wyrażają chęć zaangażowania się w działania związane z opisem kwalifikacji lub opiniowaniem wniosków o włączenie nowej kwalifikacji do ZSK.

Przedstawiciele JST pytani o cel, jaki im przyświeca w kontekście deklaracji zaangażowania się w jakiegokolwiek działania związane z ZSK, wskazali przede wszystkim na chęć poszerzenia wiedzy o ZSK. Niektórzy zadeklarowali także chęć poszerzenia wiedzy na temat głównego narzędzia ZSK, którym jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

Wsparcie, jakiego oczekują przedstawiciele JST ze strony doradców regionalnych ds. ZSK, to przede wszystkim:

- informowanie ich o takich wydarzeniach, jak np.: warsztaty, szkolenia, seminaria lub webinaria pogłębiające wiedzę w obszarze ZSK,
- otrzymywanie informacji o nowych działaniach podejmowanych w ramach ZSK,
- dostarczanie materiałów informacyjnych na temat ZSK.

Najczęściej wskazywaną przez respondentów tematyką seminariów, które powinny być adresowane do JST, jest:

- wprowadzenie w zagadnienia ZSK,
- znacznie rzadziej: opis kwalifikacji, walidacja, procedura włączania kwalifikacji do ZSK lub sektorowe ramy kwalifikacji.

Zintegrowany System Kwalifikacji postrzegany jest przez przedstawicieli samorządu terytorialnego bardzo pozytywnie lub pozytywnie. Wśród opinii zgromadzonych w ramach badanej grupy nie odnotowano żadnej wypowiedzi, która byłaby jednoznacznie negatywną lub bardzo negatywną oceną idei ZSK.

Doradcy regionalni starali się także poznać opinie samorządowców na temat przyszłości ZSK w Polsce. Najczęściej pojawiały się w wypowiedziach takie oceny przyszłości ZSK, jak:

- duże szanse na sprawne funkcjonowanie ZSK w kraju,
- szanse na sprawne funkcjonowanie ZSK w przyszłości, ale z pewnymi ograniczeniami lub po spełnieniu określonych warunków, takich jak np.: rozległe upowszechnianie, informowanie społeczeństwa, skrócenie czasu procedowania potrzebnego na włączanie kwalifikacji do systemu lub obniżenie wysokości opłat związanych z opisem i włączaniem kwalifikacji do ZSK.

Wśród czynników ryzyka dla udanego wdrożenia ZSK wymieniane są m.in.:

- brak czasu,
- brak zrozumienia idei ZSK,
- słaba rozpoznawalność ZSK,
- brak powszechnej uznawalności kwalifikacji rynkowych,
- zmienność rynku pracy (co sprawi, że system nie będzie nadążać za zmianami),
- brak osób chętnych do podjęcia się walidacji i certyfikacji w ramach oferowanych możliwości zdobycia kwalifikacji.

Czynniki, które mogłyby skłonić przedstawicieli JST do zaangażowania na rzecz rozwoju ZSK, to przede wszystkim wsparcie samorządów w postaci doradztwa oraz dostarczania informacji na temat ZSK.

Na podstawie powyższego sondażu można stwierdzić, że znajomość tematyki i zagadnień związanych z ZSK wśród przedstawicieli JST nie jest powszechna. Przedstawiciele samorządów, choć rzadko brali do tej pory udział w jakichkolwiek działaniach związanych z wdrażaniem ZSK, deklarują chęć zaangażowania się w takie działania. Na pierwszy plan wysuwają się potrzeby informacyjne samorządowców w ww. zakresie. Pozytywne postrzeganie idei ZSK znajduje swoje uzasadnienie w ocenie przez przedstawicieli JST przyszłości ZSK, określanego jako system z dużymi szansami na sprawne funkcjonowanie w kraju. Nie bez znaczenia jest dostrzeganie czynników ryzyka dla udanego wdrożenia ZSK. Jednym ze sposobów przeciwdziałania im może być odpowiedź na potrzeby wspierania samorządów poprzez dostarczanie niezbędnych informacji lub świadczenie doradztwa w zakresie ZSK.

5.2. ZSK regionalnie

Instytut Badań Edukacyjnych, realizując projekt „Włączanie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie Interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym”, utworzył ogólnopolską sieć doradców. Promotorzy rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji działają w każdym województwie. Znając specyfikę swojego rynku, mając doświadczenie w pracy z lokalnymi instytucjami, podmiotami oraz na co dzień żyjąc i funkcjonując w danym środowisku – odpowiadają na potrzeby regionu w kontekście ZSK.

Celem podejmowanych inicjatyw jest włączanie do systemu kwalifikacji istotnych dla danego województwa. Powstałe Regionalne Centra Rozwoju ZSK są punktami informacyjno-konsultacyjnymi, w których interesariusze mogą skorzystać ze wsparcia merytorycznego i organizacyjnego doradców. Realizowanie szeroko

zakrojonych działań, nie tylko na szczeblu ogólnopolskim, wpływa na dopasowanie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji do specyfiki konkretnego regionu.

Kim są doradcy regionalni?

Doradcy regionalni, jako pracownicy Instytutu Badań Edukacyjnych, pełnią w swoich województwach funkcję osób „pierwszego kontaktu” – wspierających i doradzających. Inicjując oraz utrzymując relacje z interesariuszami, przybliżają im ideę ZSK. W związku z tym, że konkretne zadania opierają się na spójnej i długofalowej strategii, kluczową kwestią jest nie tylko informowanie o założeniach systemu, ale również budowanie zaufania do ZSK wszystkich potencjalnie zainteresowanych osób oraz podmiotów.

Zadania doradców regionalnych

Doradcy regionalni podejmują szeroko zakrojone działania upowszechniające wiedzę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz są odpowiedzialni za jego wdrażanie przy uwzględnieniu uwarunkowań i preferencji regionu. Identyfikując interesariuszy oraz analizując ich potrzeby, wykorzystują potencjał ZSK na rzecz podniesienia poziomu kapitału ludzkiego i rozwoju gospodarczego.

Szczegółowe zadania doradców:

Inicjowanie kontaktów

- Identyfikacja odbiorców i interesariuszy ZSK w danym regionie.
- Badanie potrzeb interesariuszy oraz odpowiadanie na nie.
- Śledzenie na bieżąco trendów rozwoju województwa i inicjowanie nowych kontaktów w związku z aktualnym zapotrzebowaniem na kwalifikacje w regionie.

Budowanie relacji

- Prowadzenie stałego dialogu z kluczowymi z punktu widzenia województwa interesariuszami.
- Budowanie zaufania do systemu.
- Tworzenie sieci w regionie w kontekście wdrażania ZSK oraz wsparcie interesariuszy przy poszukiwaniu partnerów do podjęcia współpracy.

Upowszechnianie wiedzy

- Podejmowanie działań informacyjnych i promujących ZSK.
- Przekazywanie wiedzy o systemie poprzez organizowanie seminariów, konferencji, wykładów i bieżące spotkania w regionie.

- Wykorzystanie możliwości, jakie daje ZSK z pożytkiem dla konkretnego województwa.

Udzielanie wsparcia

- Informowanie i doradzanie w zakresie włączania się do ZSK oraz tego, jakie korzyści i możliwości daje system.
- Na początkowym etapie wspieranie instytucji w regionie przy opisywaniu kwalifikacji oraz składaniu wniosku o włączenie kwalifikacji.
- Doradzanie podmiotom zainteresowanym pełnieniem roli PZZJ, IC oraz prowadzeniem procesu walidacji.
- Podejmowanie działań wspomagających interesariuszy w zakresie uzyskania uprawnień do certyfikowania kwalifikacji w ramach ZSK.

ZSK dla jednostek samorządu terytorialnego

Zintegrowany System Kwalifikacji dotyka podstawowych obszarów działalności wszystkich jednostek samorządu terytorialnego. Istotny jest zarówno z perspektywy całego województwa, jak i działalności powiatu czy gminy.

Z racji tego, że Zintegrowany System Kwalifikacji jest odpowiedzią na zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy i w gospodarce, wdrażanie i jego rozbudowa przyniesie wiele korzyści poszczególnym interesariuszom systemu. Jednostki samorządu terytorialnego mogą pełnić istotne funkcje w całym procesie. Przede wszystkim będąc partnerem ZSK w regionie, mogą wspierać wdrażanie systemu, upowszechniać informacje oraz stanowić dodatkowy łącznik pomiędzy doradcami a niektórymi interesariuszami. Ponadto możliwe jest wykorzystanie ZSK w kontekście prowadzenia działań promocyjnych jednostki.

Działania JST w kontekście ZSK

ZSK może z powodzeniem zaistnieć w kilku obszarach, w ramach których jednostka samorządu terytorialnego realizuje swoje zadania. Są to: edukacja, współpraca z podmiotami działającymi na rynku, w tym z organizacjami pozarządowymi, przeciwdziałanie bezrobociu, aktywizacja lokalnego rynku pracy, współpraca ze społecznościami lokalnymi i regionalnymi innych państw, a także promocja gminy, powiatu oraz województwa.

Argumenty przemawiające za aktywnym wdrażaniem ZSK przez JST

- Wprowadzanie i realizowanie europejskiej strategii uczenia się przez całe życie stanowi podstawę rozwoju gospodarczego regionu.

- Wspieranie działań na rzecz ZSK oraz włączania kwalifikacji do systemu wpływa na zwiększenie potencjału kapitału ludzkiego i konkurencyjność danego regionu, powiatu, gminy, miasta czy wsi.
- ZSK pozytywnie wpływa na budowanie nowoczesnej gospodarki oraz na rozwój danego obszaru w skali kraju.
- Dzięki ZSK pracownicy zdobędą kwalifikacje lepiej dopasowane do potrzeb rynku pracy.
- Dzięki ZSK uczestnicy rynku pracy nabywają kwalifikacje innowacyjne i potrzebne społecznie, które uznawane są w Europie.
- ZSK kładzie nacisk na włączanie kwalifikacji związanych z inteligentnymi specjalizacjami, specyficznymi dla danego obszaru.
- System, w szerszej perspektywie, pozytywnie wpływa na przestrzeń społeczną i gospodarczo-ekonomiczną.
- Zaangażowanie w realizację działań na rzecz ZSK wiąże się z podniesieniem prestiżu danego regionu.
- Władze regionalne i lokalne z powodzeniem mogą uwzględniać fakt wdrażania ZSK w swoich działaniach promocyjnych.

DORADCY W TWOIM REGIONIE

W każdym województwie pracuje dwóch doradców regionalnych, którzy wspierają podmioty zainteresowane włączeniem się do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

- Jeśli chcesz włączyć się w tworzenie ZSK, ale nie wiesz, od czego zacząć,
- jeśli potrzebujesz wsparcia,
- jeśli chcesz budować sieć partnerów ZSK w swoim województwie

SKONTAKTUJ SIĘ ZE SWOIM DORADCĄ REGIONALNYM!

KUJAWSKO-POMORSKIE +48 573 444 580, +48 573 444 579	LUBELSKIE +48 573 444 575, +48 573 444 574
MAŁOPOLSKIE +48 573 444 573, +48 573 444 572	PODKARPACKIE +48 573 444 577, +48 573 444 578
PODLASKIE +48 573 444 568, +48 573 444 569	POMORSKIE +48 573 444 571, +48 573 444 570
WIELKOPOLSKIE +48 573 444 576, +48 573 444 590	ŚWIĘTOKRZYSKIE +48 573 444 583, +48 573 444 584
ŁÓDZKIE +48 573 444 591, +48 573 444 597	ŚLĄSKIE +48 573 444 585, +48 573 444 598
LUBUSKIE +48 573 444 595, +48 573 444 596	ZACHODNIOPOMORSKIE +48 573 444 581, +48 573 444 582
WARMIŃSKO-MAZURSKIE +48 573 444 593, +48 573 444 594	MAZOWIECKIE +48 573 444 592, +48 573 444 599
DOLNOŚLĄSKIE +48 573 444 588, +48 573 444 589	OPOLSKIE +48 573 444 586, +48 573 444 587

Dowiedz się więcej:

kwalifikacje.edu.pl

kwalifikacje.gov.pl

rejestr.kwalifikacje.gov.pl

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa

Niniejsza publikacja dedykowana jest przedstawicielom wszystkich szczebli samorządu terytorialnego (województwa, powiatu lub gminy), a w szczególności ich decydom i pracownikom odpowiedzialnym za oświatę, politykę rozwoju, planowanie strategii rozwoju, inwestycje, a także promocję w samorządach terytorialnych.

Autorzy postawili sobie za cel przybliżenie Czytelnikom założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), który wdrożony Ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. może być wykorzystany w samorządach do planowania strategicznego rozwoju regionalnego lub lokalnego oraz do budowania innowacyjnej gospodarki w oparciu o kwalifikacje. Zaprezentowana publikacja to zwarte kompendium wiedzy o ZSK wraz z przykładami zastosowania w wybranych samorządach inspiracji płynących z tegoż systemu.

W przedstawionej analizie punktem wyjścia jest zapotrzebowanie jednostek samorządu terytorialnego na kwalifikacje. Streszczenie głównych założeń ZSK, także w kontekście odpowiedzi na potrzeby samorządów, a ponadto szerzej opisane możliwości usytuowania ZSK w strategiach rozwoju regionalnego oraz regionalnych programach operacyjnych, spełniają w ten sposób postulat upowszechniania wiedzy o ZSK wśród przedstawicieli JST.

Dobrą propozycję dla wszystkich zainteresowanych wdrażaniem rozwiązań ZSK na terenie samorządu lokalnego mogą stanowić przykłady tych instytucji prowadzonych przez JST, które upatrują kolejnych szans rozwojowych we włączaniu się w rozwiązania oferowane przez system. Czytelnikom pragnącym zgłębiać wiedzę o ZSK polecamy także rozdział poświęcony działaniom Instytutu Badań Edukacyjnych w regionach.

Zagadnieniem będącym osią niniejszego poradnika jest odniesienie do aktualnych, a zarazem potrzebnych społecznie i gospodarczo, możliwości projektowania kwalifikacji dla mieszkańców województwa, powiatu lub gminy. Szczęólnego znaczenia nabierają regulacje prawne o ZSK, gdy przyjrzymy się randze, która jest nadawana uczeniu się nieformalnemu, czyli każdej aktywności edukacyjnej poza szkołą, uczelnią, kursem czy szkoleniem.

Mam nadzieję, że zaprezentowane zagadnienia będą okazją do uporządkowania wiedzy w zakresie powiązań edukacji i rynku pracy, rozwiązań systemowych będących istotą Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a także do działań w zakresie projektowania i realizacji strategii rozwoju samorządu terytorialnego w oparciu o kwalifikacje jego mieszkańców.

prof. dr hab. Jan Fazlagić, ekspert NIST, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. + 48 22 241 71 00

ISBN: 978-83-955168-7-0

www.ibe.edu.pl

www.kwalifikacje.gov.pl

www.kwalifikacje.edu.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Egzemplarz bezpłatny