



**Uwagi zgłoszone w ramach II etapu Konsultacji Społecznych Planów działania na rok 2013 w ramach PO KL  
PRIORYTET VIII „Regionalne kardy gospodarki ”**

Podmiot zgłaszający uwagę	Priorytet/ Działanie/ Poddziałanie Typ operacji (Nr konkursu)	Numer i treść szczegółowego kryterium wyboru projektów	Propozycja nowego brzmienia kryterium wraz z uzasadnieniem kryterium	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko Instytucji Pośredniczącej PO KL
<b>Kryteria dostępu</b>					
Fundacja Polskiej Akademii Nauk – Oddział w Lublinie „Nauka i Rozwój Lubelszczyzny”	Priorytet VIII, Działanie 8.1, Poddziałanie 8.1.1	Kryterium dostępu 2.  Projekt obejmuje wyłącznie szkolenia kończące się uzyskaniem potwierdzającego o umiejętności i/lub kompetencje i/lub kwalifikacje uczestników Warunkiem zakończenia udziału w projekcie jest udział i zaliczenie/ zdanie egzaminu, mającego na celu weryfikację umiejętności i/lub	Projekt zakłada wyłącznie realizację szkoleń, które prowadzą do zdobycia przez uczestników konkretnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych certyfikatem VCC (lub równoważnym) oraz jednocześnie kończą się egzaminem, przeprowadzanym przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, weryfikującym zdobyte podczas projektu umiejętności i kompetencje.	Wraz z przyspieszeniem procesów globalizacyjnych i modernizacyjnych wzrosło znaczenie edukacji w życiu każdego człowieka. Aby przystosować się do szybko zmieniającego się świata, każdy obywatel potrzebuje szerokiego wachlarza kompetencji kluczowych. Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym i ekonomicznym wymaga nie tylko nabycia odpowiednich umiejętności w szkole, ale również (a może nawet przede wszystkim) nieustannego podnoszenia swoich kompetencji w dalszych etapach życia tj. uczenia się przez całe życie (LLL – life long learning), rozwijania i uaktualniania posiadanych umiejętności, uzupełniania wiedzy, nabywania nowych kompetencji. Do głównych celów polityki edukacyjnej LLL w Europie zaliczono: - ułatwianie swobodnego przepływu osób między różnymi miejscami uczenia się oraz miejscami pracy w rozmaitych sektorach, branżach, regionach i krajach; - promowanie kreatywności i innowacyjności; - przyczynianie się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia; oraz najważniejsze: - ułatwianie przenoszenia zdobytych kwalifikacji oraz ich aktualizowania i rozwijania nowych; W Polsce brakuje systemu rozpoznawania i	<b>Propozycja nieuwzględniona.</b> Powyższe wynika z obiektywnych przesłanek, tj. niezakończonego jeszcze na poziomie krajowym, procesu wdrażania systemu potwierdzania/certyfikacji kwalifikacji (wiedzy, umiejętności i kompetencji) uzyskanych poza systemem edukacji formalnej. Kryterium zaproponowane przez Instytucję Pośredniczącą wynika z potrzeby stałego podnoszenia jakości i efektów wsparcia realizowanego w ramach PO KL. Nie mniej jednak wobec niefunkcjonującego jeszcze w Polsce powszechnego systemu walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i

		<p>kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych nabytych podczas projektu.</p>		<p>potwierdzania kompetencji zdobywanych poza systemem edukacji formalnej – np. potwierdzania doświadczeń zawodowych dla potrzeb rynku pracy oraz dalszego uczenia się. Należy zaznaczyć, iż duża część posiadanych przez nas kompetencji jest efektem indywidualnej aktywności przy jednoczesnym wzroście ich zakresu – np. kompetencje związane z używaniem mediów elektronicznych, które w znacznej większości zdobywane są w drodze samodzielnego uczenia się i zazwyczaj nie są formalnie potwierdzane (nie przybierają więc postaci formalnie uznanej kwalifikacji).</p> <p>Potwierdzanie nabywanych kompetencji (efektów uczenia się) stanowi jeden z głównych elementów systemu kwalifikacji. W Polsce system oceny i weryfikacji nadawanych kwalifikacji jest regulowany prawnie w ramach edukacji formalnej, zarówno w systemie oświaty, jak i systemie szkolnictwa wyższego. Również w systemie edukacji pozaformalnej i nieformalnej istnieją pojedyncze regulacje dotyczące potwierdzania efektów uczenia się, są one jednak rozproszone i nie obejmują całości prowadzonej działalności tego rodzaju. Istnieje więc w Polsce konieczność dostosowania istniejącego systemu potwierdzania kwalifikacji do potrzeb współczesnego rynku pracy po to, aby był on bardziej przejrzysty, spójny, elastyczny i przyjazny dla obywateli. Jednym z elementów takiego systemu są spójne i określone na poziomie krajowym procedury potwierdzania kompetencji uzyskiwanych w różnych formach uczenia się. Podejście takie oznacza uznanie tych form za równorzędne z edukacją formalną i umożliwia budowanie mostów między nimi. Z tych właśnie powodów rozpoznanie stosowanych zasad i procedur weryfikacji efektów uczenia się poza systemem edukacji formalnej wymaga dokładnego zbadania i usystematyzowania, aby następnie móc wypracować rozwiązania pozwalające na zbudowanie kompleksowego systemu potwierdzania kompetencji, obejmującego całe spektrum form uczenia się.</p>	<p>nieformalnego kryterium zaproponowane przez IP wydaje się rozwiązaniem optymalnym, choć podejście to, również w ocenie IP, nie może zostać uznane za w pełni satysfakcjonujące. Jest ono wynikiem kompromisu osiągniętego przez partnerów w ramach prac Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy powołanej przy Komitecie Monitorującym PO KL. Kryterium nie precyzuje ani formy, ani instytucji, która będzie przeprowadzać egzamin. To Beneficjent jest odpowiedzialny za właściwe zorganizowanie i przeprowadzenie egzaminu, mającego na celu weryfikację wiedzy/umiejętności/kompetencji. Każdy egzamin powinien być przeprowadzony w formie adekwatnej do zakresu (tematyki) i charakteru szkolenia przez uprawnione do tego osoby /instytucje. Dlatego też w ocenie IP niezasadne jest narzucanie obowiązku obligatoryjnego przeprowadzenia egzaminu przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń,</p>
--	--	---	--	---	---

				<p>Naprzeciw tym problemom i w odpowiedzi na konieczność ujednoczenia systemu potwierdzania nabytych kompetencji i umiejętności wychodzi Vocational Competence Certificate (VCC). Jest to jednolity standard certyfikacji kompetencji zawodowych, uzyskanych poza formalnym systemem kształcenia, którego idea narodziła się w wyniku obserwacji zmian zachodzących na rynku pracy, i powstała z myślą o współdziałaniu oraz integracji wiedzy i umiejętności zawodowych z potrzebami przedsiębiorstw na międzynarodowym rynku pracy. Jest odpowiedzią na działania związane z Polską i Europejską Ramą Kwalifikacji, promującą uczenie się przez całe życie, mobilność zawodową pracowników oraz rozwijanie kształcenia zawodowego w nowoczesnej formie, umożliwiającą pracownikom uzyskanie pożądaných umiejętności. Założeniem systemu certyfikacji VCC jest dostarczenie pracodawcom wiarygodnej i kompleksowej informacji o kompetencjach pracowników/kandydatów do pracy. Proces ten jest możliwy dzięki zachowaniu rzetelności i obiektywności procesów egzaminacyjnych, prowadzonych przez niezależne podmioty. Standard VCC umożliwia zdobycie nowego zawodu oraz uzupełnienie, podwyższenie czy zaktualizowanie posiadanych kompetencji do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, zarówno lokalnego jak i międzynarodowego. Co różni certyfikację VCC od innych systemów certyfikacji?</p> <p>– innowacyjne podejście i kompleksowość - przejawiające się w uwzględnieniu w ścieżce szkolenia oraz procesie certyfikacji nie tylko wiedzy teoretycznej, ale również praktycznych umiejętności zawodowych, personalnych i społecznych, branżowego języka obcego i kompetencji informatycznych, charakterystycznych dla poszczególnych zawodów( Standard VCC wpisuje się wprost w Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie określone w Europejskiej Ramie Odniesienia i zawarte w niej oraz zalecane kompetencje kluczowe)</p>	<p>gdyż niejednokrotnie realizatorzy szkoleń mają uprawnienia do przeprowadzania procedury egzaminacyjnej. Brzmienie kryterium nie wyklucza takiej możliwości i pozostawia Wnioskodawcy decyzję w odniesieniu do formy weryfikacji kwalifikacji (wiedzy/ umiejętności/ kompetencji) zdobytych przez uczestników projektów.</p>
--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- rozdzielenie procesu szkolenia od procesu certyfikacji, zapewniając tym samym rzetelność, wysoką jakość i obiektywność procesu</li> <li>- certyfikat wraz z suplementem – certyfikat – dokument potwierdzający zdobyte kwalifikacje zawodowe. Uzyskanie certyfikatu możliwe jest po pozytywnej weryfikacji uzyskanych efektów kształcenia, poprzez egzamin teoretyczny, praktyczny oraz językowy. Uczestnik szkolenia otrzymuje certyfikat wraz z suplementem, w którym zapisano jakie efekty kształcenia osiągnął egzaminowany wraz z procentowym wskazaniem wyników w poszczególnych obszarach. Certyfikat zawiera informacje takie jak: imię i nazwisko posiadacza certyfikatu, nazwę zawodu, numer identyfikujący wydany certyfikat wraz z datą wydania.</li> <li>- suplement – jest to uzupełnienie certyfikatu, zawierające precyzyjne informacje, które nie są podane na certyfikacie, ale tworzą z nim spójną, uzupełniającą się logiczną całość. Najważniejsze informacje zawarte w suplementcie to: nazwa certyfikatu, profil umiejętności i kompetencji, podstawa wydania certyfikatu, skala ocen oraz przebieg kształcenia. Dzięki informacjom zawartym w suplementcie, pracodawca jest w stanie precyzyjnie określić, jakie umiejętności i kompetencje posiada pracownik i na jakim poziomie się znajdują. Udział procentowy poszczególnych obszarów kompetencji jest uzależniony od specyfiki zawodu (jest on określony w charakterystyce zawodów). Egzaminowany uzyskuje ocenę za każdy obszar kompetencji, średnia ocen stanowi podstawę oceny na certyfikacie. Suplement ułatwia pracodawcy zrozumienie znaczenia dyplomu i jest ściśle powiązany z zawodem. Suplement do certyfikatu powinien odpowiadać strukturze dokumentu wspólnego dla wszystkich krajów UE Europass- Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe.</li> <li>- szkolenia poprzedzone wstępnym egzaminem teoretycznym i praktycznym- aby precyzyjnie określić przyszłą ścieżkę szkolenia, uczestnik przed</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

				<p>rozpoczęciem właściwego szkolenia przechodzi etap weryfikacyjny,</p> <p>- akredytowane materiały edukacyjne –stworzone przez ekspertów z danej branży według ogólnie przyjętej metodologii, wytycznych oraz standardu VCC. Są gwarancją wysokiej jakości merytorycznej szkolenia.</p> <p>Ponadto Standard VCC jest zgodny z :</p> <p><b>1) Europejską Ramą Kwalifikacji:</b></p> <p>Aby odpowiedzieć na oczekiwania i potrzeby, ułatwić ludziom rozwój zawodowy i osobisty, w tym zamianę wiedzy, umiejętności i kompetencji w dyplomy uznające kompetencje, by kwalifikacje były zgodne z potrzebami rynku pracy i by umożliwić porozumienie się różnym systemom edukacji oraz stworzyć klarowne opisy kwalifikacji, powstała koncepcja Europejskich Ram Kwalifikacji.</p> <p>Idea ta pojawiła się w 2004 r., w ślad za nią poszły Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji dla Ucznia się przez Całe Życie z 23 kwietnia 2008 r. oraz decyzja konferencji ministrów szkolnictwa wyższego UE z 2005 r., zgodnie z którą kraje uczestniczące w Procesie Bolońskim powinny wdrożyć Ramy Kwalifikacji dla Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. W końcu – Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Celem projektu Europejskich Ram Kwalifikacji jest ułatwienie porównywania kwalifikacji zdobywanych w różnym czasie, miejscach i formach, lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, a w efekcie wzrost mobilności pracowników, wypromowanie i ułatwienie uczenia się przez całe życie.</p> <p>W skrócie: przekonanie pracodawcy z kraju A do tego, że dany kandydat do pracy z kraju B posiada odpowiednie kwalifikacje w danym zawodzie X i oznaczają one to samo, co kwalifikacje przyjęte dla tego zawodu X w kraju A danego pracodawcy. ERK ułatwiają uczącym się zdefiniowanie poziomu</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>swoich kompetencji na użytek osób przeprowadzających rekrutację pracowników zarówno w kraju zamieszkania, jak i w innych krajach. Pracodawcy mogą łatwiej zinterpretować kwalifikacje osób ubiegających się o dane stanowisko, co jest istotne nie tylko w kontekście międzynarodowym, ale również krajowym. Wszystkie kraje europejskie dobrowolnie przystąpiły do wdrożenia krajowych ram kwalifikacji, każdy kraj odniósł krajowe kwalifikacje do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji. Dzięki temu ERK są spójnym punktem odniesienia dla systemów krajowych, pozwalają na zintegrowanie efektów uczenia się gdziekolwiek ma ono miejsce: w systemie edukacji i poza nim, w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, w kształceniu ogólnym i zawodowym, w szkołach, na uczelniach, a także na kursach i szkoleniach zawodowych. Docelowo wszystkie kwalifikacje nadawane w Europie (poświadczane przez dyplomy, świadectwa, certyfikaty, upoważnienia) mają zawierać odniesienie do poziomu krajowych ram kwalifikacji, a za ich pośrednictwem do Europejskich Ram Kwalifikacji.</p> <p><b>2) ISCO-08</b></p> <p>ISCO -08 to Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów. Polskie zawody ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności mają swoje odpowiedniki w ISCO (klasyfikacji europejskiej). Dzięki powiązaniu krajowej klasyfikacji zawodów z ich odpowiednikami międzynarodowymi potencjalny pracodawca jest w stanie rozpoznać zawód, i zrozumieć jakie kompetencje i umiejętności kryją się za tym zawodem. Dzięki powiązaniu dokumentu potwierdzającego nabycie kwalifikacji (certyfikatu) ze standardem klasyfikacji ISCO-08 otrzymuje również informację o posiadanych przez kandydata do pracy kwalifikacjach oraz wiedzy.</p> <p>- Dokument potwierdzający nabycie kwalifikacji, zgodny ze standardem ISCO-08, bezpośrednio przyczynia się do realizacji i rozwoju koncepcji mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Mobilność zawodowa jest uwarunkowana m.in. od</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>możliwości i znaczenia walidacji kwalifikacji pozaformalnych i nieformalnych, a także od możliwości wiarygodnego potwierdzenia kwalifikacji dla europejskiego rynku pracy</p> <p>- Zdobyty w wyniku szkolenia zawód zgodny ze standardem ISCO-08 w sposób bezpośredni wpływa na tworzenie jednolitego systemu weryfikacji wiedzy i umiejętności zdobytych poza formalnym systemem kształcenia (zgodne z ERK oraz strategią Europa 2020)</p> <p><b>3) ISCED</b></p> <p>Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (International Standard Classification of Education, w skrócie ISCED) została opracowana przez UNESCO na początku lat siedemdziesiątych, aby służyła „jako narzędzie wygodne do gromadzenia i opracowywania oraz prezentowania statystyki w zakresie edukacji zarówno w poszczególnych krajach jak i na arenie międzynarodowej”. Została ona zatwierdzona przez Międzynarodową konferencję w sprawie kształcenia (Genewa 1975), a następnie uznana przez Ogólną Konferencję UNESCO, Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki organizacja ta przyjęła Zrewidowane Zalecenie dotyczące Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki Edukacyjnej (Paryż 1978).</p> <p>Podstawową jednostką klasyfikacji w ISCED jest „program kształcenia”. Programy te definiowane są na podstawie ich treści „jako zestaw lub następstwo działań edukacyjnych. Które organizuje się by osiągnąć zdefiniowany na wstępie cel lub wyspecyfikowany zestaw zadań edukacyjnych. Treść kształcenia jest podstawą do zakwalifikowania określonego punktu kształcenia do jednego z poziomów kształcenia w klasyfikacji ISCED.</p> <p>W klasyfikacji ISCED zdefiniowano poziomy wykształcenia i odpowiadające im poszczególne poziomy klasyfikacji. W ten sposób potencjalny pracodawca jest w stanie określić jakim poziomem wiedzy i umiejętności charakteryzuje się przyszły pracownik,</p>	
--	--	--	--	---	--

				Dokument potwierdzający nabycie kwalifikacji, zgodny z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia ISCED, bezpośrednio przyczynia się do realizacji i rozwoju koncepcji mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Ponadto dokument zgodny z klasyfikacją ISCED w sposób bezpośredni wpływa na tworzenie jednolitego systemu weryfikacji wiedzy i umiejętności zdobytych poza formalnym systemem kształcenia (zgodne z ERK oraz strategią Europa 2020).	
HUMANEO ul. Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz	Priorytet VIII, Działanie 8.1, Poddziałanie 8.1.1	<b>Kryterium dostępu numer 2</b> Projekt obejmuje wyłącznie szkolenia kończące się uzyskaniem dokumentu potwierdzającego o umiejętności i/lub kompetencje i/lub kwalifikacje uczestników Warunkiem zakończenia udziału w projekcie jest udział i zaliczenie/ zdanie egzaminu, mającego na celu weryfikację umiejętności i/lub kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych nabytych	Projekt zakłada wyłącznie realizację szkoleń, które prowadzą do zdobycia przez uczestników konkretnych kwalifikacji, potwierdzonych stosownymi dokumentami, <b>które odzwierciedlają uzyskane efekty kształcenia</b> (nie uznawane za tego typu dokumenty są zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu) oraz jednocześnie kończą się <b>teoretycznym i praktycznym</b> , przeprowadzanym przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, weryfikującym zdobyte podczas projektu umiejętności i kompetencje.	Bardzo ważnym elementem procesu kształcenia jest to, aby uczestnik szkolenia otrzymał odpowiednie dokumenty, które będą potwierdzały uzyskane przez niego efekty kształcenia. Obecna, dynamiczna sytuacja gospodarcza, determinowana narastaniem procesów adaptacyjnych i spowolnieniem gospodarczym prowadzi do zaostrzenia gospodarki rynkowej. Dlatego też bardzo istotnym czynnikiem, nierzadko decydującym o utrzymaniu pozycji rynkowej przez firmy jest posiadanie odpowiednio przygotowanych i wykwalifikowanych pracowników, którzy cechują się konkretnymi umiejętnościami i kwalifikacjami zawodowymi, potwierdzonymi formalnie. Uzyskanie potwierdzenia formalnego swoich kompetencji np. w formie certyfikatu czy dyplomu wraz z jego rozwinięciem w postaci suplementu, który zawiera precyzyjne informacje o uzyskanych efektach kształcenia, stanowi informację dla pracodawcy o kompetencjach pracownika. Jest to dodatkowy atut, jeśli chodzi o rekrutację, zarówno do firm polskich jak i zagranicznych. Dla potencjalnych pracodawców osoba z potwierdzonymi formalnie kwalifikacjami, umiejętnościami oznacza, że pracownik spełnił określone wymagania dotyczące wiedzy i umiejętności, nierzadko bardzo rygorystyczne, co jest gwarantem wysokiej kwalifikacji. Natomiast przeprowadzenie egzaminu zarówno teoretycznego jak i praktycznego to racjonalne i skuteczne podejście do systemu potwierdzania kwalifikacji. Sam egzamin teoretyczny jest niewystarczający i ukazuje obraz wiedzy, mający	<b>Propozycja nieuwzględniona.</b> Zaproponowane brzmienie kryterium wynika z rekomendacji Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy, powołanej w ramach Komitetu Monitorującego PO KL. Nie precyzuje ono ani formy, ani instytucji, która będzie przeprowadzać egzamin. To Beneficjent jest odpowiedzialny za właściwe zorganizowanie i przeprowadzenie egzaminu mającego na celu weryfikację wiedzy/ umiejętności/ kompetencji. Każdy egzamin powinien być przeprowadzony w formie adekwatnej do zakresu (tematyki) i charakteru szkolenia przez osobę /instytucje. Dlatego też w ocenie IP, niezasadne jest narzucanie obowiązku obligatoryjnego przeprowadzenia



		podczas projektu.		niewiele wspólnego z umiejętnościami praktycznymi egzaminowanego. Natomiast dla pracodawcy zdecydowanie ważniejsze są zweryfikowane umiejętności praktyczne. Pracownik posiadający jedynie wiedzę czysto teoretyczną, nie jest w pełni przygotowany do wykonywania danego zawodu, tym samym zajmuje gorszą pozycję na rynku pracy. Pracodawca, mając do wyboru pracownika, który posiada potwierdzoną wiedzę teoretyczną i pracownika o udokumentowanej wiedzy oraz praktycznych umiejętnościach - wybierze tego drugiego. Dlatego też tak istotne jest, aby szkolenia kończyły się egzaminem zarówno teoretycznym, jak i praktycznym, umożliwiając pracownikom rzetelne dokumentowanie swoich kwalifikacji.	egzaminu <i>teoretycznego i praktycznego</i> (nie każdy rodzaj zdobywanych kwalifikacji wymaga potwierdzenia nabycia zdolności praktycznych, jak np. w przypadku obsługi maszyn). Podobnie jak i obowiązek do przeprowadzenia egzaminu przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, gdyż niejednokrotnie realizatorzy szkoleń mają uprawnienia do przeprowadzania procedury egzaminacyjnej.
Kryteria strategiczne					
-	-	-	-	-	-
Inne uwagi					
-					