

PODSTAWOWE INFORMACJE

ZINTEGROWANY

SYSTEM KWALIFIKACJI

W POLSCE

Materiał przygotowany w ramach projektu
„Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji
oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”.

SPIS PLAN SZ

01 - ZSK – dlaczego?

02 - ZSK – Strategiczne zadanie Polski

03 - Dlaczego ustawa o ZSK?

04 - Podstawowe założenia koncepcji ZSK (1)

05 - Podstawowe założenia koncepcji ZSK (2)

06 - Kwalifikacje pełne i częściowe

07 - Rodzaje kwalifikacji

08 - Kompetencje ministra związane z zapewnianiem jakości kwalifikacji rynkowej

09 - Najważniejsze korzyści z wdrożenia ZSK

ZSK – DLACZEGO?

Przesłanki wewnętrzne

RÓŻNORODNOŚĆ, NIESPÓJNOŚĆ W SFERZE KWALIFIKACJI

Poza kwalifikacjami nadawanymi w systemie edukacji (oświata i szkolnictwa wyższe) polskie kwalifikacje charakteryzują się ogromną różnorodnością i niespójnością rozwiązań regulacyjnych (prawno-organizacyjnych).

NISKA WIARYGODNOŚĆ SZKOLEŃ I CERTYFIKATÓW

W odniesieniu do niektórych kwalifikacji nie są w dostatecznym stopniu przestrzegane standardy dotyczące jakości kwalifikacji. Niezbędne jest wdrożenie współczesnych standardów w zakresie jakości w odniesieniu do kwalifikacji włączonych do ZSK, których wiarygodność będzie przez to wzmocniona.

NIEPORÓWNYWALNOŚĆ KWALIFIKACJI

Dotychczasowe rozwiązania uniemożliwiały miarodajne porównywanie różnych rodzajów polskich kwalifikacji w horyzoncie krajowym i europejskim.

BLOKADA W ROZWOJU UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Brak spójności pomiędzy kwalifikacjami nadawanymi w ramach edukacji szkolnej i akademickiej i kwalifikacjami nadawanymi poza tymi systemami blokuje możliwości rozwoju nowoczesnych, bardziej elastycznych form edukacji dorosłych. Niezbędna jest większa integracja funkcjonujących w kraju systemów kwalifikacji.

Przesłanka zewnętrzna

ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

W dokumentach UE wskazuje się na rozwój europejski oparty na innowacyjności i wysokim zatrudnieniu, w tym przez promowanie mobilności ludzi na rynkach pracy.

Kluczową rolę w realizacji tych celów odgrywa Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), czyli przyjęta w UE struktura poziomów kwalifikacji stanowiąca układ odniesienia dla krajowych ram kwalifikacji umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach UE.

Działania rekomendowane w Zaleceniu w sprawie ram kwalifikacji podjęły niemal wszystkie kraje europejskie.

ZSK – STRATEGICZNE ZADANIE POLSKI



Krajowe dokumenty strategiczne przyjęte przez Radę Ministrów

Wdrożenie w Polsce ram kwalifikacji zostało przewidziane w rządowych dokumentach strategicznych:

- Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 (i kolejne),
- Strategia Rozwoju Kraju,
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego,
- Perspektywa uczenia się przez całe życie.



Zintegrowany System Kwalifikacji jako instrument polityki na rzecz uczenia się przez całe życie

Modernizacja polskiego systemu kwalifikacji oparta na ramach kwalifikacji służyć ma realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie, która odpowiada na potrzeby nowoczesnej gospodarki.

DLACZEGO USTAWA O ZSK?



Koncepcja ZSK została przyjęta przez właściwe organy państwa

Polska przygotowywała koncepcję modernizacji systemu kwalifikacji w oparciu o ramy kwalifikacji od 2008 r.

Wiosną 2015 roku założenia do ustawy o ZSK zostały przyjęte przez Radę Ministrów.

Wypracowana koncepcja integracji systemu kwalifikacji uwzględnia polskie tradycje i uwarunkowania, a jednocześnie korzysta z najlepszych doświadczeń zagranicznych.



Modernizację systemu kwalifikacji w Polsce rozpoczęło uchwalenie ustawy o ZSK

W ustawie określono, że głównymi instrumentami integracji systemu kwalifikacji w Polsce są: Polska Rama Kwalifikacji (PRK), ogólne zasady dotyczące zapewniania jakości nadawania kwalifikacji, walidacji oraz przenoszenia i akumulowania osiągnięć (zgodnie z europejskimi zaleceniami w tym zakresie) oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA KONCEPCJI ZSK (1)



1. ZSK tworzy się w oparciu o istniejący w Polsce dorobek w dziedzinie kwalifikacji

Polska posiada bogatą infrastrukturę i tradycje w dziedzinie kwalifikacji.

Ustawa o ZSK narzuciła konieczność spełniania współczesnych standardów dotyczących jakości tym kwalifikacjom, które będą włączone do zintegrowanego systemu. W chwili obecnej tylko niektóre kwalifikacje nadawane poza oświatą i szkolnictwem wyższym spełniają odpowiednie standardy jakościowe.

Jedyną zupełnie nową procedurą przewidzianą w ustawie o ZSK jest przypisywanie poziomu PRK do kwalifikacji.



2. Dla potrzeb ZSK nie tworzy się nowych instytucji

Wszystkie nowe zadania przewidziane w ZSK będą podejmowane przez już funkcjonujące podmioty.

Pewnym wyjątkiem jest przewidziane w ustawie o ZSK utworzenie Rady Intersariuszy ZSK jako ciała opiniotwórczo-doradczego przy ministrze koordynatorze ZSK.



3. ZSK nie ingeruje w systemy oświaty i szkolnictwa wyższego

Systemy oświaty oraz szkolnictwa wyższego funkcjonują w oparciu o regulacje spełniające współczesne standardy dotyczące kwalifikacji.

Integracja tych systemów polegać będzie głównie na wpisaniu kwalifikacji szkolnych i akademickich do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

ZSK nie będzie ograniczał możliwości wprowadzania zmian w funkcjonowaniu systemów oświaty i szkolnictwa wyższego.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA KONCEPCJI ZSK (2)



4. ZSK nie ogranicza kompetencji ministrów i zwiększa wpływ ministrów na jakość kwalifikacji

Ustawa o ZSK nie ogranicza zakresu dotychczasowych kompetencji ministrów w zakresie spraw związanych z kwalifikacjami.

W celu ograniczenia liczby nowych zadań związanych z kwalifikacjami, wykonywanych przez ministrów, przewidziano możliwość cedowania większości tych zadań na inne instytucje.



5. W ZSK przewiduje się dużą elastyczność rozwiązań

Uwzględniając różnorodność i dynamikę rozwoju kwalifikacji, w ustawie o ZSK przewidziano dość ogólne reguły, które mają obowiązywać wszystkich interesariuszy.

Stworzono także możliwość stopniowego rozszerzania liczby włączanych do ZSK kwalifikacji. Przewidziano niezbędne okresy przejściowe.



6. ZSK nie wymaga wysokich nakładów

Zasadnicza część kosztów wdrożenia ZSK będzie pokryta ze środków EFS.

Dodatkowe koszty wynikające z finansowania nowych elementów systemowych będą kompensowane przez wpływy z opłat wnoszonych głównie przez instytucje certyfikujące.

ZSK po etapie wdrażania będzie systemem, który się samofinansuje.

KWALIFIKACJE PEŁNE I CZĄSTKOWE



Kwalifikacje pełne

Świadectwa i dyplomy nadawane wyłącznie w ramach systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego na zakończenie określonych etapów kształcenia. Kwalifikacje pełne wskazują na poziom wykształcenia.

Przykłady:

- świadectwo ukończenia szkoły podstawowej
- świadectwo dojrzałości (matura)
- dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego licencjata (licencjat)



Kwalifikacje cząstkowe

Wszystkie inne kwalifikacje są kwalifikacjami cząstkowymi. Najczęściej poświadczają one posiadanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnych zadań.

Przykłady:

- prawo jazdy
- świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną
- certyfikat „księgowy”
- zaświadczenie potwierdzające kwalifikację „biegły rewident”
- świadectwo potwierdzające kwalifikację „rzecznik patentowy”

RODZAJE KWALIFIKACJI



Nadawane na podstawie ustaw regulujących działanie systemów oświaty i szkolnictwa wyższego

Kwalifikacje szkolne i akademickie

Są to kwalifikacje pełne oraz kwalifikacje częściowe.

W ustawie o ZSK przewidziano, że kwalifikacje te wchodziły do ZSK z mocy ustawy.



Nadawane na podstawie innych przepisów prawa

Kwalifikacje uregulowane

Są to wyłącznie kwalifikacje częściowe.

W ustawie o ZSK przewidziano przegląd kwalifikacji uregulowanych w celu ustalenia, które z nich powinny być włączone do ZSK.



Nadawane bez powszechnie obowiązującej podstawy prawnej

Kwalifikacje rynkowe

Są to wyłącznie kwalifikacje częściowe.

W ustawie o ZSK przewidziano możliwość włączania kwalifikacji rynkowych do ZSK na wniosek zainteresowanego podmiotu, o ile spełniają warunki określone w ustawie o ZSK.

KOMPETENCJE MINISTRA ZWIĄZANE Z ZAPEWNIANIEM JAKOŚCI KWALIFIKACJI RYNKOWEJ



Nadawanie i cofanie uprawnień:

Po włączeniu kwalifikacji rynkowej do ZSK minister właściwy nadaje uprawnienia do certyfikowania oraz wskazuje podmiot zewnętrznego zapewniania jakości.

W razie uzasadnionego podejrzenia, że mają miejsce rażąco nieprawidłowości, minister właściwy może zawiesić uprawnienia do certyfikowania.

Minister właściwy cofa nadane uprawnienia do certyfikacji w przypadku zaistnienia okoliczności wskazanych w ustawie.

Minister koordynator ZSK może skreślić z listy podmiot zewnętrznego zapewniania jakości w przypadku zaistnienia okoliczności wskazanych w ustawie, z własnej inicjatywy lub na wniosek ministra właściwego.



Pozostałe kompetencje ministra:

Minister właściwy może zlecić przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej w trybie nadzwyczajnym, może również sam przeprowadzić kontrolę instytucji certyfikującej (IC) oraz podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości, jeżeli poweźmie uzasadnione podejrzenie rażąco nieprawidłowości.

Minister właściwy jest uprawniony do wezwania kontrolowanej IC do podjęcia działań naprawczych pod rygorem cofnięcia uprawnień.

Minister koordynator ZSK z własnej inicjatywy lub na wniosek ministra właściwego może przeprowadzić kontrolę podmiotu zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ). Na podstawie jej wyników minister koordynator może wezwać PZZJ do podjęcia działań naprawczych pod rygorem skreślenia z listy.

NAJWAŻNIEJSZE KORZYŚCI Z WDROŻENIA ZSK



Dla obywatela:

- pozwoli porównywać i oceniać z osobistej perspektywy możliwe do zdobycia certyfikaty i dyplomy, tym samym lepiej planować podnoszenie swoich kwalifikacji i rozwój kariery zawodowej,
- ułatwi wybór szkoły i uczelni oraz wyszukiwanie odpowiednich szkoleń,
- znacznie uprości uznawanie jego kompetencji zdobytych w ramach edukacji pozaformalnej i poprzez nieformalne uczenie się (np. w toku pracy zawodowej),
- zwiększy możliwości uczenia się w różny sposób,
- ułatwi zdobywanie nowych zawodów oraz przechodzenie pomiędzy różnymi branżami,
- umożliwi prezentowanie swoich kwalifikacji w sposób bardziej komunikatywny dla pracodawców na polskim i europejskim rynku pracy.



Dla pracodawcy:

- umożliwi lepszą identyfikację kwalifikacji ważnych z punktu widzenia prowadzonej działalności,
- ułatwi właściwy dobór wykwalifikowanych kadr oraz pomoże w ocenie rzeczywistych kompetencji kandydatów do pracy, tym samym ograniczy błędy w rekrutacji,
- ułatwi wspieranie rozwoju zawodowego pracowników, ograniczy liczbę nietrafnych decyzji w tej dziedzinie (dzięki dostępności szczegółowych informacji o tym, jakie kompetencje wiążą się z uzyskaniem przez pracownika nowej kwalifikacji),
- zwiększy szanse zdobywania zamówień na europejskim rynku poprzez możliwość wykazania kwalifikacji posiadanych kadr.