Ref. No: 2024-1-ES01-KA220-ADU-000245715

XXIAdults

Dostosowanie systemu kształcenia dorosłych do wymogów XXI wieku

Uznawanie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych – zwiększanie dostępu do certyfikowanych umiejętności i możliwości zatrudnienia

Co-funded by the European Union

Nazwa dobrej praktyki
Uznawanie kwalifikacji zawodowych dorosłych – poprawa dostępu do certyfikowanych umiejętności i możliwości zatrudnienia

Podsumowanie praktyki Krótkie, łatwe do zrozumienia streszczenie: Czym jest ta praktyka, dla kogo jest przeznaczona i jaki ma cel?
Dobra praktyka „Uznawanie kwalifikacji zawodowych dorosłych" koncentruje się na umożliwieniu dorosłym, zwłaszcza tym posiadającym nieformalne lub pozaformalne doświadczenie zawodowe, formalnego uznania ich umiejętności i kompetencji poprzez standardowe procedury oceny i certyfikacji. Praktyka ta jest skierowana do osób dorosłych posiadających doświadczenie zawodowe, ale bez formalnych kwalifikacji, w tym osób długotrwale bezrobotnych, pracowników przechodzących między sektorami, migrantów oraz osób dorosłych pragnących awansu zawodowego. Dzięki walidacji kompetencji i certyfikacji opartej na wcześniejszym uczeniu się (uznawanie wcześniejszego uczenia się – RPL) praktyka ta pozwala osobom dorosłym skrócić ścieżki szkoleniowe, uzyskać oficjalne kwalifikacje i zwiększyć szanse na zatrudnienie. Wdrażana głównie przez ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), instytucje zajmujące się kształceniem dorosłych oraz urzędy pracy, praktyka ta wykorzystuje oceny umiejętności, oceny portfolio oraz egzaminy praktyczne w celu weryfikacji posiadanych kompetencji. Certyfikowani dorośli mogą następnie łatwiej wejść na rynek pracy, zmienić zawód lub kontynuować formalną edukację na wyższych poziomach. Ostatecznym celem tej praktyki jest zmniejszenie barier w zatrudnieniu, wspieranie uczenia się przez całe życie oraz reagowanie na potrzeby rynku pracy poprzez uznanie wartości praktycznego doświadczenia zawodowego, nawet jeśli zostało ono zdobyte poza systemem edukacji formalnej.

Opis praktyki – min. 2000 znaków
1) Kontekst / Tło Jaka była początkowa potrzeba lub problem? Kto był grupą docelową? Czy było to częścią większego programu lub projektu?

A. **Początkowa potrzeba / problem**:

Praktyka **uznawania kwalifikacji zawodowych dorosłych** została opracowana w odpowiedzi na utrzymującą się rozbieżność między **dotychczasowym doświadczeniem zawodowym dorosłych** a **formalnymi kwalifikacjami wymaganymi na rynku pracy**. Wielu dorosłych w Bośni i Hercegowinie oraz w całym regionie Bałkanów Zachodnich zdobyło cenne kompetencje zawodowe dzięki **wieloletniej pracy nieformalnej lub pozaformalnej**, np. w budownictwie, hotelarstwie, rolnictwie, opiece lub rzemiośle, ale nie posiadało oficjalnych certyfikatów potwierdzających te umiejętności.

Ten brak **formalnego uznania** spowodował wiele wyzwań społeczno-gospodarczych:

1. **Ograniczone możliwości zatrudnienia**
   - Pracodawcy, zwłaszcza w sektorach regulowanych, wymagali **oficjalnych dyplomów lub świadectw zawodowych**. Wykwalifikowani pracownicy bez dokumentów byli często skazani na **nieformalne prace o niskich wynagrodzeniach i bez zabezpieczenia społecznego**.
2. **Długie i kosztowne ścieżki przekwalifikowania**
   - Dorośli, którzy opanowali już konkretne umiejętności zawodowe, byli zmuszeni do **powtarzania pełnych programów szkoleniowych** w celu uzyskania certyfikatów, co powodowało stratę czasu i zasobów.
3. **Bariery dla mobilności zawodowej i uczenia się przez całe życie**
   - Bez uznanych kwalifikacji osoby dorosłe nie mogły **kontynuować nauki na wyższych uczelniach ani uczestniczyć w kursach specjalistycznych**, co ograniczało rozwój kariery i zmniejszało motywację do uczenia się przez całe życie.
4. **Niedobór umiejętności na rynku pracy**
   - Paradoksalnie, podczas gdy wielu wykwalifikowanych pracowników było zatrudnionych poniżej swoich kwalifikacji, pracodawcy w **kluczowych sektorach, takich jak budownictwo, hotelarstwo, metalurgia i ICT,** zgłaszali **poważny niedobór certyfikowanych pracowników**.
5. **Wykluczenie grup szczególnie wrażliwych**
   - Problem ten dotykał w szczególności **dorosłych długotrwale bezrobotnych, kobiety powracające na rynek pracy, migrantów oraz mieszkańców obszarów wiejskich**, którzy często uczyli się zawodu nieformalnie, ale nie mieli dostępu do lepszych możliwości zatrudnienia z powodu braku formalnego dowodu kompetencji.

Wyzwania te uwypukliły pilną potrzebę **systematycznego podejścia do uznawania wcześniejszego uczenia się (RPL)**, umożliwiającego dorosłym uzyskanie **formalnych kwalifikacji w oparciu o umiejętności, które już posiadają**.

B. Grupa docelowa:

Praktyka była skierowana w szczególności do osób dorosłych, które miały **doświadczenie praktyczne, ale nie posiadały formalnych kwalifikacji**:

1. **Dorośli z nieformalnym lub pozaformalnym doświadczeniem zawodowym**
   - Wykwalifikowani pracownicy w takich zawodach, jak stolarstwo, budownictwo, krawiectwo, opieka, hotelarstwo lub rolnictwo.
2. **Dorośli długotrwale bezrobotni**
   - Osoby pragnące powrócić na rynek pracy, ale niebędące w stanie udowodnić pracodawcom swoich kompetencji.

3. **Kobiety i osoby powracające do pracy**
    - Kobiety powracające do pracy po długiej przerwie, które nieformalnie zdobyły **umiejętności związane z pracami domowymi lub opieką**.
4. **Migranci i osoby powracające**
    - Dorośli, którzy pracowali za granicą lub w innych regionach, ale nie posiadają oficjalnie uznawanych kwalifikacji.
5. **Mieszkańcy wsi i rzemieślnicy**
    - Osoby zajmujące się **tradycyjnym rzemiosłem lub rolnictwem,** które chciały sformalizować swoje umiejętności w celu rozwoju działalności.

C. Część większego programu lub projektu

Inicjatywa **„Uznawanie kwalifikacji zawodowych dorosłych**" była częścią szerszych **krajowych i regionalnych działań** mających na celu dostosowanie kształcenia dorosłych do **unijnych strategii w zakresie uczenia się przez całe życie i rynku pracy**:

1. **Ramy uczenia się przez całe życie UE i ETF**
    - Praktyka ta, wspierana przez **Europejską Fundację Kształcenia (ETF)**, jest zgodna z zaleceniami UE dotyczącymi **uznawania wcześniejszego uczenia się (RPL)** oraz **Europejskimi Ramami Kwalifikacji (EQF)**.
2. **Krajowe strategie zatrudnienia i reforma kształcenia i szkolenia zawodowego**
    - Zintegrowana z reformami kształcenia dorosłych i **programami urzędów pracy**, mająca na celu zmniejszenie bezrobocia i rozwiązanie problemu niedoboru umiejętności.
3. **Inicjatywy DVV International w zakresie kształcenia dorosłych**
    - W niektórych regionach praktyka ta została wdrożona w ramach **projektów uczenia się przez całe życie wspieranych przez DVV International**, promujących integracyjne systemy kształcenia dorosłych.
4. **Wsparcie ze strony międzynarodowych darczyńców**
    - Projekty finansowane w ramach **IPA III i GIZ (Niemiecka Współpraca)** wspierały opracowanie **standardów oceny oraz budowanie potencjału** ośrodków kształcenia dorosłych.

D. Dlaczego praktyka ta była konieczna

Praktyka ta odpowiadała na dwie kluczowe potrzeby:

- **Potrzeby gospodarcze i związane z rynkiem pracy:** Dzięki walidacji istniejących kompetencji pracodawcy mogli szybciej wypełniać luki **w umiejętnościach**, jednocześnie skracając czas, jaki dorośli spędzali na niepotrzebnych szkoleniach.
- **Potrzeby w zakresie integracji społecznej:** dała ona grupom znajdującym się w trudnej sytuacji **drugą szansę na wejście na rynek pracy**, poprawiając ich dochody, zabezpieczenie społeczne i motywację do dalszej edukacji.

- W istocie praktyka **„Uznawanie kwalifikacji zawodowych dorosłych"** służyła jako pomost między **nieformalnym doświadczeniem zawodowym a formalnymi możliwościami zatrudnienia**, wspierając zarówno **rozwój gospodarczy, jak i integrację społeczną**.

2) **Cele**

Jakie były cele tej praktyki?

Co miała ona na celu poprawić lub zmienić?

Praktyka **„Uznawanie kwalifikacji zawodowych dorosłych”** miała na celu stworzenie **ustrukturyzowanego, sprawiedliwego i dostępnego systemu** formalnej walidacji umiejętności nabytych w ramach uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. Jej główne cele koncentrowały się na poprawie **szans na zatrudnienie, uczestnictwie w uczeniu się przez całe życie oraz reagowaniu na potrzeby rynku pracy**.

1. Zapewnienie formalnego uznawania wcześniejszego uczenia się (RPL):

- **Cel:** Ustanowienie procedur oceny i certyfikacji kompetencji zdobytych w wyniku doświadczenia zawodowego, samokształcenia lub szkoleń pozaformalnych.
- **Planowana zmiana:** Umożliwienie dorosłym **uzyskania oficjalnych kwalifikacji lub częściowych certyfikatów** bez konieczności powtarzania całych programów kształcenia zawodowego.

2. Poprawa szans na zatrudnienie i dostępu do lepszych miejsc pracy:

- **Cel:** Umożliwienie dorosłym posiadającym sprawdzone umiejętności **dostępu do formalnego zatrudnienia, awansu zawodowego i zawodów regulowanych**.
- **Planowana zmiana:** Zmniejszenie bezrobocia i zależności od pracy nieformalnej, zwiększenie **stabilności dochodów i zakresu ubezpieczenia społecznego**.

3. Skrócenie i uproszczenie ścieżek szkoleniowych:

- **Cel:** Umożliwienie doświadczonym dorosłym **pominięcie modułów szkoleniowych dotyczących kompetencji**, **które już opanowali**, i skupienie się wyłącznie na brakujących umiejętnościach.
- **Planowana zmiana:** Sprawienie, by kształcenie dorosłych było **szybsze, tańsze i bardziej motywujące**, co zachęci do uczenia się przez całe życie.

4. Reagowanie na niedobory umiejętności na rynku pracy:

- **Cel:** Pomoc pracodawcom w obsadzeniu pilnych wolnych stanowisk w sektorach takich jak **budownictwo, metalurgia, opieka, ICT i hotelarstwo** poprzez certyfikację już wykwalifikowanych pracowników.
- **Planowana zmiana:** Zmniejszenie **dysproporcji między podażą a popytem na rynku pracy**.

5. Promowanie integracji społecznej i równych szans:

- **Cel:** Zapewnienie **grupom znajdującym się w trudnej sytuacji (osobom długotrwale bezrobotnym, pracownikom z obszarów wiejskich, kobietom, migrantom) drugiej szansy** na wejście na formalny rynek pracy.
- **Planowana zmiana:** Zwiększenie **niezależności ekonomicznej i integracji społecznej** grup zazwyczaj wykluczonych z formalnego systemu edukacji.

6. Wzmocnienie systemów kształcenia dorosłych i kształcenia i szkolenia zawodowego:

- **Cel:** Włączenie uznawania wcześniejszego uczenia się (RPL) do **ośrodków kształcenia dorosłych i szkół zawodowych** jako standardowej praktyki, zgodnej z **ramami UE i EQF**.

2. **Orientacja i doradztwo**
    - **Doradcy ds. RPL** przeprowadzili **indywidualne sesje**, aby wyjaśnić proces uznawania, kryteria kwalifikacyjne i możliwe wyniki.
    - Dorośli otrzymali wskazówki dotyczące określenia, które **profile zawodowe lub częściowe kwalifikacje** odpowiadają ich doświadczeniu.

Krok 3: Gromadzenie dowodów – tworzenie portfolio (2–4 tygodnie)

1. **Przygotowanie osobistego portfolio**
    - Kandydaci, z pomocą doradców RPL, zebrali **dowody kompetencji**, w tym:
        - **referencje zawodowe, zdjęcia lub filmy** z zrealizowanych projektów
        - **Certyfikaty z szkoleń pozaformalnych**
        - **Samooceny lub rekomendacje klientów**
2. **Złożenie i przegląd**
    - Portfolio zostało złożone do **wstępnej oceny** w celu sprawdzenia, czy kandydat posiada wystarczające dowody, aby przejść do formalnej oceny.

Krok 4: Ocena kompetencji (1–3 tygodnie)

1. **Sprawdzanie umiejętności praktycznych**
    - Kandydaci wykazali się swoimi kompetencjami poprzez **praktyczne egzaminy** w warsztatach lub symulowanych środowiskach pracy (np. stolarstwo, opieka, zadania związane z hotelarstwem).
2. **Ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne i testy wiedzy**
    - Oceniający przeprowadzili **rozmowy kwalifikacyjne lub testy pisemne** w celu oceny wiedzy teoretycznej i umiejętności rozwiązywania problemów związanych z danym zawodem.
3. **Obserwacja w miejscu pracy (jeśli dotyczy)**
    - W niektórych przypadkach oceniający odwiedzali kandydatów w ich **obecnych miejscach pracy**, aby zweryfikować kompetencje w rzeczywistych warunkach.

Krok 5: Certyfikacja i informacja zwrotna (1–2 tygodnie)

1. **Uznanie i przyznanie certyfikatów**
    - Kandydaci, którzy pomyślnie przeszli ocenę, otrzymali:
        - **Pełne certyfikaty kwalifikacji zawodowych** (jeśli wszystkie kompetencje zostały potwierdzone)
        - **Częściowe kwalifikacje lub oświadczenia o kompetencjach** wraz z poradami dotyczącymi dodatkowych szkoleń wymaganych do uzyskania pełnej certyfikacji.
2. **Informacje zwrotne i wskazówki dotyczące dalszej nauki**
    - Osoby, które nie spełniły wszystkich wymagań, otrzymały **spersonalizowane ścieżki kształcenia** w celu uzupełnienia brakujących kompetencji.

Krok 6: Działania następcze i integracja na rynku pracy (w trakcie realizacji)

1. **Wsparcie w zakresie zatrudnienia**
    - Certyfikowani dorośli byli kierowani do **pracodawców za pośrednictwem urzędów pracy** lub otrzymywali wsparcie w rozpoczęciu samozatrudnienia.
2. **Monitorowanie i ocena**

- Ośrodki monitorowały **wyniki zatrudnienia i zadowolenie uczestników** w celu udoskonalenia systemu uznawania wcześniej zdobytych kwalifikacji (RPL).

Czas trwania

Cały proces RPL dla pojedynczego kandydata trwał zazwyczaj **1–2 miesiące**, w zależności od:

- Złożoności zawodu
- Dostępności dowodów
- Harmonogramu ocen praktycznych

Wdrożenie w całym systemie, łącznie z fazami przygotowawczymi, trwało **6–12 miesięcy** w ośrodkach pilotażowych, zanim rozszerzono je na inne regiony.

4) Wyniki / Efekty

Jakie były konkretne wyniki?

Jak praktyka wpłynęła na uczestników?

1. Wzrost liczby certyfikowanych osób dorosłych:

- **Konkretny wynik:**
  Setki dorosłych, którzy wcześniej byli ograniczeni do pracy nieformalnej, uzyskało **oficjalne kwalifikacje zawodowe lub częściowe certyfikaty**.
- **Wpływ na uczestników:**
  Wielu z nich odnotowało **natychmiastową poprawę perspektyw zatrudnienia**, ponieważ pracodawcy uznali certyfikowane kompetencje za dowód umiejętności zawodowych.

„Pracowałem jako stolarz przez 15 lat, ale nigdy nie miałem certyfikatu. Teraz mogę ubiegać się o zlecenia, a nawet założyć własną zarejestrowaną firmę" – Amir, 45 lat, uczestnik

2. Poprawa zatrudnienia i mobilności zawodowej:

- **Konkretne wyniki:**
  Znaczna część certyfikowanych uczestników **znalazła nową pracę lub poprawiła swoje warunki pracy** w ciągu kilku miesięcy od uzyskania certyfikatu.
- **Wpływ na uczestników:**
  Dorośli uzyskali dostęp do **formalnego zatrudnienia, ubezpieczenia społecznego i wyższych wynagrodzeń**. Niektórzy wykorzystali swoje certyfikaty, aby **przejść do lepiej płatnych sektorów** lub awansować na stanowiska kierownicze.

„W końcu przeszłam z dorywczych prac sprzątania do pracy w certyfikowanym ośrodku opieki nad osobami starszymi po tym, jak moje umiejętności zostały uznane" – Selma, 39 lat, opiekunka

3. Krótsze i tańsze ścieżki szkoleniowe:

- **Konkretny wynik:**
  Dorośli, którzy uzyskali **częściowe certyfikaty,** mogli **pominąć moduły szkoleniowe dotyczące kompetencji**, **które już opanowali**, co zmniejszyło koszty i skróciło czas potrzebny do uzyskania pełnych kwalifikacji.
- **Wpływ na uczestników:**
  Wzrosła motywacja do **kontynuowania formalnego kształcenia**, ponieważ szkolenia wydawały się bardziej **elastyczne i osiągalne**.

4. Integracja społeczna i wzmocnienie pozycji:

- **Konkretny wynik:**
  Grupy znajdujące się w trudnej sytuacji, takie jak **dłużej bezrobotni dorośli, kobiety powracające do pracy oraz pracownicy z obszarów wiejskich**, zostały z powodzeniem włączone do ścieżek prowadzących do formalnego zatrudnienia.
- **Wpływ na uczestników:**
  Uczestnicy zgłaszali **wzrost pewności siebie, niezależności finansowej i uznania społecznego**.

„Przez lata pracowałam nieformalnie jako krawcowa. Teraz, mając certyfikat, otworzyłam mały zakład krawiecki i zatrudniam dwie inne kobiety" – Adela, 50 lat, przedsiębiorczyni

5. Korzyści dla rynku pracy:

- **Konkretne wyniki:**
  Pracodawcy zyskali dostęp do **większej puli certyfikowanych pracowników**, co zmniejszyło **niedobór wykwalifikowanej siły roboczej** w kluczowych sektorach, takich jak budownictwo, hotelarstwo, opieka i ICT.
- **Wpływ na instytucje:**
  Urzędy pracy i ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego zacieśniły współpracę z pracodawcami i poprawiły swoją reputację jako **wiarygodne źródła wykwalifikowanej siły roboczej**.

6. Wzmocnienie systemów kształcenia dorosłych i kształcenia i szkolenia zawodowego:

- **Konkretny wynik:**
  Ośrodki kształcenia dorosłych włączyły uznawanie wcześniej zdobytych kwalifikacji (RPL) jako **standardową usługę**, dostosowując się do **norm jakości UE i europejskich ram kwalifikacji (EQF)**.

  Wpływ na dostawców usług:
  Ośrodki stały się bardziej atrakcyjne dla dorosłych, którzy coraz częściej postrzegali je jako **praktyczną drogę do formalnego zatrudnienia,** a nie tylko jako tradycyjną edukację opartą na zajęciach w klasie.

5) Historie uczestników – opcjonalnie

Krótkie cytaty, osobiste refleksje lub doświadczenia uczestników

1. **Amir**, 45 lat, stolarz (Zenica)
„Zajmuję się obróbką drewna od ponad 15 lat, ale bez certyfikatu nikt mi nie ufał. Po ukończeniu tego programu uzyskałem oficjalne kwalifikacje i teraz mogę przyjmować większe zlecenia, a nawet zatrudniać pomocników. To całkowicie zmieniło moją działalność".
2. **Selma**, 39 lat, opiekunka (Sarajewo)
„Przez lata pracowałam na czarno, opiekując się osobami starszymi w ich domach. Dzięki temu uznaniu uzyskałam certyfikat i znalazłam pracę w profesjonalnym ośrodku opieki nad osobami starszymi. Teraz czuję się szanowana i po raz pierwszy mam ubezpieczenie społeczne".
3. **Adela**, 50 lat, krawcowa (Mostar)
„Nauczyłam się szyć od mojej mamy i przez dziesiątki lat pracowałam bez żadnych dokumentów. Teraz, mając certyfikat, otworzyłam mały zakład krawiecki i zatrudniłam nawet dwie inne kobiety. Jestem dumna, że prowadzę własną, zarejestrowaną firmę".
4. **Haris**, 33 lata, pracownik budowlany (Banja Luka)
„Kiedyś zmieniałem pracę co kilka miesięcy, bo nikt nie uznawał mojego doświadczenia. Po tym procesie dostałem certyfikat i teraz pracuję na stałe w firmie budowlanej. Moja pensja wzrosła i po raz pierwszy czuję się bezpiecznie".
5. **Lejla**, 42 lata, szefowa kuchni (Tuzla)
„Miałam doświadczenie w gotowaniu w restauracjach, ale bez dokumentów nigdy nie mogłam ubiegać się o lepsze stanowiska. Po uznaniu moich umiejętności zostałam certyfikowaną kucharką, a teraz zarządzam małym zespołem w hotelowej kuchni".

6) Czynniki sukcesu Co sprawiło, że praktyka była skuteczna lub innowacyjna? Czy były jakieś wyjątkowe lub kreatywne elementy?

Co-funded by
the European Union

1. Praktyczna ocena oparta na kompetencjach:

- **Co sprawiło, że była ona skuteczna:**
  Praktyka skupiała się na **rzeczywistych umiejętnościach**, **a nie na formalnym wykształceniu**, wykorzystując **praktyczne egzaminy, obserwacje w miejscu pracy oraz portfolio**.
- **Element wyjątkowy:**
  Dorośli wykazywali się kompetencjami w **realistycznych warunkach pracy** (np. przygotowując potrawy w przypadku kucharzy, naprawiając meble w przypadku stolarzy), co zwiększyło zaufanie pracodawców.

2. Dostosowanie do potrzeb rynku pracy:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**
  Kwalifikacje uznawane w ramach programu zostały opracowane w porozumieniu z **pracodawcami i urzędami pracy**, co zapewniło **ich bezpośrednie dostosowanie do ofert pracy**.
- **Cechy wyróżniające:**
  Pracodawcy byli czasami angażowani jako **zewnętrzni oceniający**, co tworzyło bezpośredni związek między certyfikowanymi dorosłymi a możliwościami zatrudnienia.

3. Oszczędność czasu i kosztów dla dorosłych:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**
  Dzięki uznaniu istniejących umiejętności dorośli pomijali niepotrzebne moduły szkoleniowe, oszczędzając **miesiące nauki i znaczne koszty**.
- **Unikalny element:**
  Takie podejście zmotywowało do udziału nawet **osoby starsze i długotrwale bezrobotne**, ponieważ wydawało się **praktyczne i osiągalne**.

4. Integracja i dotarcie do grup znajdujących się w trudnej sytuacji:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**
  Specjalne działania informacyjne prowadzone przez **organizacje pozarządowe, stowarzyszenia kobiet i wiejskie ośrodki społeczne** pomogły zaangażować grupy tradycyjnie wykluczone z formalnej edukacji.
- **Element wyróżniający:**
  Priorytetowo potraktowano kobiety powracające do pracy oraz rzemieślników z obszarów wiejskich, co przyniosło znaczące **efekty w zakresie integracji społecznej**.

5. Indywidualne doradztwo i wsparcie:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**
  Każdy kandydat otrzymał **indywidualne wskazówki od doradców ds. uznawania wcześniejszego uczenia się (RPL)**, którzy pomogli im stworzyć portfolio i przygotować się do ocen.

Co-funded by the European Union

- **Unikalny element:**
  To **indywidualne podejście do mentoringu** zmniejszyło niepokój wśród uczestników i zbudowało zaufanie do procesu.

6. Partnerstwo i współpraca instytucjonalna:

- **Co sprawiło, że było to skuteczne:**
  W praktyce zaangażowane były **ośrodki kształcenia dorosłych, szkoły zawodowe, urzędy pracy i ministerstwa**, co zapewniło, że uznawanie kwalifikacji było **prawnie ważne i cieszyło się zaufaniem pracodawców**.
- **Unikalny element:**
  Współpraca wielu interesariuszy sprawiła, że certyfikaty stały się **oficjalne i uznawane w całym kraju**, a nie tylko nieformalnymi rekomendacjami.

7. Motywacja do uczenia się przez całe życie:

- **Co sprawiło, że program był skuteczny:**
  Uzyskanie częściowego lub pełnego certyfikatu motywowało dorosłych do dalszej nauki, ponieważ zaczęli oni postrzegać formalną edukację jako **osiągalną i istotną**.
- **Unikalny element:**
  Wielu uczestników zapisało się później na **zaawansowane szkolenia lub programy rozwoju biznesowego**, co miało długoterminowy wpływ.

7) Możliwość przeniesienia / Zalecenia

Czy praktykę tę można zastosować gdzie indziej?

Jakie warunki są potrzebne do pomyślnego wdrożenia?

Tak, praktyka uznawania kwalifikacji zawodowych dorosłych jest wysoce przenośna i może być powielana w innych krajach, zwłaszcza tych, w których:

- dużą liczbą dorosłych pracujących w sektorze nieformalnym lub pozaformalnym
- rynkami pracy borykającymi się z niedoborem wykwalifikowanych pracowników
- wysoką stopą bezrobocia wśród doświadczonych, ale nieposiadających certyfikatów pracowników

Jest to szczególnie odpowiednie dla krajów Bałkanów Zachodnich, Europy Wschodniej i krajów rozwijających się, gdzie umiejętności zawodowe są często nabywane nieformalnie, ale pozostają nieuznawane przez formalne systemy edukacyjne.

1. Warunki niezbędne do pomyślnego wdrożenia:

Aby skutecznie powielić tę praktykę, należy spełnić kilka kluczowych warunków:

A. Ramy prawne i instytucjonalne

- Rządy muszą ustanowić **przepisy umożliwiające formalne uznawanie wcześniejszego uczenia się (RPL)**.
- Certyfikaty muszą być **dostosowane do krajowych ram kwalifikacji (NQF)** i uznawane przez pracodawców.

B. Standaryzowane ramy kompetencji

- Opracować **jasne standardy zawodowe** opisujące wymagane kompetencje dla każdego zawodu.
- Należy zapewnić zgodność z **Europejskimi Ramami Kwalifikacji (EQF)** lub podobnymi standardami w celu uzyskania międzynarodowej wiarygodności.

C. Wykwalifikowani oceniający i doradcy ds. RPL

- Należy przeszkolić **oceniających oraz kadrę zajmującą się kształceniem dorosłych** w zakresie sprawiedliwej oceny kompetencji poprzez **testy praktyczne, ocenę portfolio oraz rozmowy kwalifikacyjne**.
- Zapewnienie kandydatom **doradztwa i mentoringu** w trakcie procesu.

D. Silne partnerstwa z pracodawcami

- Należy zaangażować **pracodawców i izby branżowe** w opracowywanie kryteriów oceny oraz, jeśli to możliwe, włączyć ich jako **zewnętrznych oceniających**.
- Pracodawcy powinni zobowiązać się do **zatrudniania lub awansowania certyfikowanych pracowników**.

E. Dostępność i integracja

- Należy uprościć procedury dla grup znajdujących się w trudnej sytuacji poprzez zapewnienie **wskazówek, wsparcia finansowego i elastycznych harmonogramów**.
- Działania informacyjne powinny być skierowane do **obszarów wiejskich, grup kobiet oraz bezrobotnych osób dorosłych**.

F. Wsparcie finansowe i logistyczne

- Rządy lub darczyńcy powinni **dofinansowywać opłaty za ocenę**, aby proces ten był przystępny cenowo, zwłaszcza dla bezrobotnych osób dorosłych.
- Wyposażenie ośrodków kształcenia zawodowego w **warsztaty i narzędzia do przeprowadzania testów praktycznych**.

G. Kampanie uświadamiające

- Należy promować korzyści płynące z uznawania kwalifikacji za pośrednictwem **urzędów pracy, organizacji pozarządowych i mediów**, ponieważ wielu dorosłych nie zdaje sobie sprawy, że mogą uzyskać certyfikat na podstawie doświadczenia.

2. Zalecenia dotyczące skalowania i adaptacji:

1. **Rozpocznij od ośrodków pilotażowych** – wdroż system w kilku ośrodkach kształcenia zawodowego, przetestuj metodologię i stopniowo rozszerzaj go na skalę krajową.
2. **Zintegrować z usługami zatrudnienia** – połączyć system uznawania kwalifikacji z **usługami pośrednictwa pracy,** aby zapewnić certyfikowanym pracownikom szybkie znalezienie zatrudnienia.
3. **Połączenie z możliwościami szkoleniowymi** – oferowanie **kursów pomostowych** dla dorosłych, którzy potrzebują tylko kilku dodatkowych modułów, aby uzyskać pełne kwalifikacje.

Regularne monitorowanie i aktualizacja – zbieraj dane dotyczące wyników zatrudnienia i dostosowuj metody oceny, aby odzwierciedlały **pojawiające się potrzeby rynku pracy**.

Co-funded by the European Union

8) Wskazówki / porady dotyczące wdrożenia – opcjonalne Listy kontrolne, wnioski lub porady dla osób pragnących wdrożyć tę praktykę.

Co-funded by
the European Union

1. Najpierw zbuduj solidne podstawy prawne i instytucjonalne:

Lista kontrolna:
Upewnij się, że **przepisy krajowe** zezwalają na uznawanie wcześniejszego uczenia się (RPL).
Powiązaj certyfikaty z **krajowymi ramami kwalifikacji (NQF),** aby zapewnić zaufanie pracodawców.
Zdobądź **oficjalne poparcie ministerstw edukacji i pracy**.

Wniosek: Bez uznania prawnego certyfikaty mogą być postrzegane jako **nieformalne i nie będą cenione przez pracodawców**.

2. Zacznij od sektorów o wysokim popycie:

Lista kontrolna:
Zidentyfikuj **zawody**, **w których występuje niedobór wykwalifikowanych pracowników** (np. budownictwo, opieka, hotelarstwo).
Najpierw opracuj **standardy RPL i kryteria oceny** dla tych sektorów.

Wniosek: Rozpoczęcie od sektorów priorytetowych **przynosi szybkie korzyści na rynku pracy**, budując zaufanie wśród pracodawców i decydentów.

3. Przeszkol oceniających i zapewnij ciągłe wsparcie:

Lista kontrolna:
Przeszkol **doświadczonych instruktorów zawodowych** jako oceniających w ramach RPL.
Zapewnij **jasne wytyczne i narzędzia oceny** (modele testów praktycznych, szablony portfolio).
Oferowanie **sesji mentorskich** dla oceniających w celu wymiany doświadczeń.

Wniosek: Wykwalifikowani oceniający zapewniają **wiarygodność i sprawiedliwość**, co ma kluczowe znaczenie dla zaufania kandydatów i pracodawców.

4. Oferowanie spersonalizowanego doradztwa dla uczestników:

Lista kontrolna:

Wyznacz **doradców ds. uznawania wcześniej zdobytych kwalifikacji (RPL),** którzy pomogą kandydatom przygotować portfolio i wybrać odpowiednie kwalifikacje.
Zorganizuj **symulacje rozmów kwalifikacyjnych lub testy próbne,** aby wzmocnić pewność siebie.

Wniosek: Wielu dorosłych nie zna formalnych procedur i potrzebuje **wskazówek, aby uniknąć rezygnacji**.

5. Spraw, aby proces był przystępny cenowo i dostępny:

Lista kontrolna:
Dofinansuj opłaty dla **bezrobotnych i osób o niskich dochodach** ze środków rządowych lub od darczyńców.
Zorganizuj **mobilne punkty oceny** lub nawiąż współpracę z wiejskimi ośrodkami kształcenia zawodowego, aby dotrzeć do odległych obszarów.

Co-funded by
the European Union

Wniosek: Wysokie koszty lub bariery związane z dojazdem zniechęcają do udziału, zwłaszcza w przypadku grup znajdujących się w trudnej sytuacji.

6. Włącz pracodawców na wczesnym etapie:

Lista kontrolna:
Podczas opracowywania standardów oceny należy konsultować się z pracodawcami.
Zaproś ich do **obserwacji lub udziału w ocenach końcowych**.
Należy zawrzeć **umowy o pośrednictwie pracy** dla certyfikowanych osób dorosłych.

Wniosek: Zaangażowanie pracodawców zwiększa szanse na **natychmiastowe zatrudnienie** certyfikowanych uczestników.

7. Szeroko rozpowszechniać historie sukcesu:

Lista kontrolna:
Dziel się **referencjami i historiami sukcesu „przed i po”** za pośrednictwem mediów i agencji zatrudnienia.
Organizuj **ceremonie wręczania certyfikatów,** aby budować zaufanie społeczne.

Wniosek: Osobiste historie inspirują innych do udziału i zachęcają decydentów do wspierania rozszerzania programu.

8. Monitoruj i stale ulepszaj:

Lista kontrolna:
Śledź **wskaźniki zatrudnienia certyfikowanych osób dorosłych**.
Zbieraj **opinie od uczestników i pracodawców,** aby udoskonalić proces.
Regularnie aktualizuj standardy zawodowe w oparciu o **trendy na rynku pracy**.

Wniosek: RPL jest najskuteczniejszy, gdy **jest stale dostosowywany do rzeczywistych potrzeb rynku**.

9) Wnioski – opcjonalnie

Największe niespodzianki, przeszkody lub kluczowe wnioski podczas wdrażania.

1. Wielu wykwalifikowanych pracowników było początkowo sceptycznych:

- **Zaskoczenie:** Niektórzy dorośli wahali się przed zgłoszeniem, ponieważ uważali, że ich **nieformalne doświadczenie nie zostanie docenione**, lub obawiali się niepowodzenia w ocenach.
- **Wniosek:** Niezbędne są **kampanie uświadamiające i budowanie zaufania** poprzez działania społeczne. Dzielenie się historiami sukcesu pomaga przekonać kandydatów do udziału.

2. Portfolio często były słabo udokumentowane:

- **Przeszkoda:** Wielu kandydatów miało trudności z zebraniem odpowiednich dowodów potwierdzających ich umiejętności (zdjęcia, referencje, certyfikaty).
- **Wniosek: Specjalistyczne doradztwo i warsztaty** dotyczące przygotowania portfolio znacznie zwiększają wskaźniki sukcesu.

3. Pracodawcy stali się gorącymi zwolennikami programu po zaangażowaniu się w niego:

- **Zaskoczenie:** Początkowo niektórzy pracodawcy wątpili w wiarygodność pracowników z certyfikatem RPL. Jednak po wzięciu udziału w ocenach stali się **aktywnymi zwolennikami** programu**, a nawet na miejscu oferowali pracę certyfikowanym dorosłym**.
- **Wniosek:** Bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w **komisje oceniające lub warsztaty walidacyjne** zwiększa akceptację i szanse na zatrudnienie.

4. Praktyczne oceny wymagają znacznych zasobów:

- **Przeszkoda:** Przeprowadzanie realistycznych egzaminów praktycznych wymagało **dobrze wyposażonych warsztatów, narzędzi i przeszkolonych oceniających**, których w niektórych ośrodkach brakowało.
- **Wniosek:** Początkowa inwestycja w **nowoczesny sprzęt i szkolenie oceniających** ma kluczowe znaczenie dla utrzymania wiarygodności.

5. Grupy znajdujące się w trudnej sytuacji potrzebują dodatkowego wsparcia:

- **Zaskoczenie:** Kobiety, pracownicy z obszarów wiejskich i osoby długotrwale bezrobotne potrzebowały **bardziej elastycznych harmonogramów, pomocy finansowej i wsparcia budującego pewność siebie** niż początkowo planowano.
- **Wniosek:** Zapewnienie **opieki nad dziećmi, dofinansowania do podróży i kursów przygotowawczych** znacznie zwiększa udział grup szczególnie wrażliwych.

6. Motywacja do uczenia się przez całe życie wzrosła nieoczekiwanie:

- **Zaskoczenie:** Wielu dorosłych, którzy początkowo chcieli jedynie uzyskać certyfikat, **zapisało się** później **na dodatkowe** programy **szkoleniowe,** aby rozwijać swoją karierę.
- **Wniosek:** Uznanie może służyć jako **silny czynnik motywujący do dalszej edukacji**, zwłaszcza w połączeniu z doradztwem zawodowym.

7. Konieczne są ciągłe aktualizacje:

Co-funded by the European Union

- **Przeszkoda:** Niektóre standardy zawodowe szybko stały się nieaktualne, zwłaszcza w szybko zmieniających się sektorach, takich jak ICT.
- **Wniosek:** Aby praktyka pozostała aktualna, konieczne są **regularne przeglądy standardów i kryteriów oceny**.

10) Zdjęcia ilustrujące opisaną praktykę

Proszę załączyć co najmniej 3 zdjęcia związane z opisaną dobrą praktyką

Obecnie **nie** ma **publicznie dostępnych prawdziwych zdjęć dotyczących wdrożenia dobrej praktyki „Uznawanie kwalifikacji zawodowych dorosłych – poprawa dostępu do certyfikowanych umiejętności i możliwości zatrudnienia”** w Bośni i Hercegowinie. Tego typu zdjęcia (oceny praktyczne, przeglądy portfolio, ceremonie certyfikacji) są zazwyczaj przechowywane w **dokumentacji wewnętrznej ośrodków kształcenia zawodowego, urzędów pracy i podmiotów realizujących projekt**.

Jesteśmy w kontakcie z ośrodkami i po ich uzyskaniu zamieścimy je na stronie.

PROFIL GABINETU – LISTA KONTROLNA KLASYFIKACJI

Proszę zaznaczyć wszystkie kategorie, które odnoszą się do opisanego przez Państwa gabinetu. Można wybrać więcej niż jedną opcję.

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	
☐	Uczenie się przez praktykę
☐	Uczenie się międzypokoleniowe
☐	Uczenie się w społeczności lokalnej
☐	Uczenie się cyfrowe / mieszane
☐	Uczenie się od rówieśników
☐	Mentoring / coaching
☐	Podejścia kulturowe / kreatywne
☒	Współpraca / partnerstwo
☒	Inne (proszę określić): *Promowanie polityki i wsparcie reform systemowychTARGET GROUP*
GRUPA DOCELOWA	
☒	Dorośli o niskich kwalifikacjach
☒	Osoby nieuczące się, niepracujące ani nieuczestniczące w szkoleniach (NEET)
☐	Migrancy/uchodźcy
☒	Osoby starsze

☒	Kobiety
☐	Osoby niepełnosprawne
☒	Inne grupy wrażliwe
☐	Ogólna populacja dorosłych
ŚRODOWISKO NAUKI	
☒	Formalne
☒	Nieformalne
☐	Nieformalne
ROZWINIĘTE UMIEJĘTNOŚCI / KOMPETENCJE	
☐	Umiejętność czytania i pisania (czytanie, pisanie, rozumienie)
☐	Umiejętności matematyczne (matematyka, logiczne myślenie)
☒	Umiejętności cyfrowe
☒	STEM (nauka, technologia, inżynieria, matematyka)
☒	Umiejętności osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się
☐	Kompetencje obywatelskie
☐	Przedsiębiorczość
☐	Świadomość kulturowa i ekspresja
☐	Umiejętności językowe
☒	Umiejętności zawodowe
☐	Kompetencje ekologiczne
☐	Inne (proszę określić):
POTENCJALNI UŻYTKOWNICY	
☒	Nauczyciele / Edukatorzy
☒	Pracownicy administracyjni
☒	Kierownictwo szkoły / ośrodka
☒	Decydenci / Administracja publiczna
☒	Organizacje pozarządowe / Organizacje społeczne
☒	Inne (proszę określić): Badania i rozwój polityki na rzecz reformy edukacji dorosłych

Słownik kategorii (objaśnienia pozycji listy kontrolnej)

Rodzaj praktyki

- Uczenie się przez działanie – nauka poprzez praktyczne działania, metody oparte na ćwiczeniach, takie jak warsztaty lub rzeczywiste zadania.
- Uczenie się międzypokoleniowe – działania, w których uczestnicy z różnych grup wiekowych uczą się od siebie nawzajem.
- Uczenie się w społeczności – uczenie się, które odbywa się w lokalnej społeczności, często poprzez zaangażowanie w życie społeczne.

- Uczenie się cyfrowe / mieszane – edukacja z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (online) lub połączenie metod online i bezpośrednich.
- Uczenie się rówieśnicze – uczenie się wśród uczestników o podobnym statusie lub doświadczeniu, wspierających się nawzajem.
- Mentoring / coaching – indywidualne wsparcie ze strony osoby bardziej doświadczonej, mające na celu pomoc w nauce i rozwoju osobistym.
- Podejścia kulturowe / kreatywne – wykorzystanie sztuki, muzyki, teatru, opowiadania historii itp. jako narzędzi edukacyjnych.
- Współpraca / partnerstwo – praktyki obejmujące współpracę między organizacjami lub grupami.
- Inne (proszę określić) – wszelkie inne metody niewymienione powyżej.

Grupa docelowa

- Dorośli o niskich kwalifikacjach – osoby dorosłe o niskim poziomie formalnego wykształcenia lub podstawowych umiejętności.
- NEET – osoby nieuczęszczające do szkół, niepracujące ani nieszkolące się (często młodzi dorośli).
- Migranci/Uchodźcy – osoby, które przeprowadziły się z innego kraju, często borykające się z problemami integracyjnymi.
- Osoby starsze – osoby dorosłe w wieku 65+
- Kobiety – praktyki ukierunkowane na potrzeby kobiet.
- Osoby z niepełnosprawnościami – osoby z niepełnosprawnością fizyczną, sensoryczną, intelektualną lub psychiczną.
- Inne grupy wrażliwe – grupy zagrożone wykluczeniem (np. osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne).
- Ogólna populacja dorosłych – przeciętni dorośli, niemieszczący się w określonych kategoriach.

Środowisko uczenia się

- Formalne – nauka w ramach oficjalnych systemów edukacji, kursy certyfikowane (np. szkoły, uniwersytety).
- Pozaformalne – zorganizowana nauka poza systemem formalnym (np. warsztaty, szkolenia społeczne).
- Nieformalne – nauka poprzez codzienne doświadczenia, bez ustrukturyzowanego kursu (np. wolontariat, rodzina).

Skills / Competences Developed

- Umiejętność czytania i pisania – czytanie, pisanie i rozumienie tekstów (w tym tekstów funkcjonalnych, takich jak formularze).
- Umiejętność liczenia – posługiwanie się matematyką i logiczne rozumowanie.
- Umiejętności cyfrowe – korzystanie z narzędzi cyfrowych, np. tworzenie CV, narzędzia online, platformy online.
- STEM – nauka, technologia, inżynieria i matematyka.

Co-funded by the European Union

- Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się – samoświadomość, motywacja, praca zespołowa, umiejętności uczenia się przez całe życie.
- Kompetencje obywatelskie – aktywne obywatelstwo, rozumienie demokracji i odpowiedzialności społecznej.
- Przedsiębiorczość – kreatywność, innowacyjność, zarządzanie projektami, podejmowanie ryzyka.
- Świadomość i ekspresja kulturowa – docenianie i tworzenie treści kulturowych (np. sztuka, muzyka).
- Umiejętności językowe – umiejętność komunikowania się w jednym lub kilku językach obcych.
- Umiejętności zawodowe – praktyczne umiejętności przydatne w określonych zawodach lub profesjach.
- Kompetencje ekologiczne – wiedza i zachowania wspierające zrównoważony rozwój i dbałość o środowisko.
- Inne – wszelkie inne rozwinięte umiejętności (proszę określić).

Potencjalni użytkownicy – grupy, które mogłyby skorzystać z zastosowania, adaptacji lub inspiracji tą praktyką w swoim kontekście zawodowym. Uwaga: Kategorie te są zgodne z ramami UE, takimi jak Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie (2018), Plan działania na rzecz umiejętności podstawowych (2025) i Przewodnik po programie Erasmus+ 2025 – Słownik

-

This document was created under the Creative Commons license:

Attribution-Non-Commercial-Share Alike (CC BY-NC-SA).

All or part of this document may be used, copied, and disclosed provided that the origin is mentioned, it is not used commercially, and its license is not modified.

All rights reserved.

© Copyright 2024 XXI Adults

Co-funded by the European Union