

**Uczestnicy, praktyki i wyzwania dla NFIL i jego zatwierdzenia w Europie**

*(NFIL : kształcenie pozaformalne i nieformalne - Non Formal and Informal Learning)*

**Renaud Damesin, Jacky Fayolle, Nicolas Fleury**

lipiec 2012

*Raport sporządzony dla Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych przy wsparciu Komisji Europejskiej*



## Spis treści

<b>Prezentacja dokumentu</b>	<b>3</b>
<b>1. Wstęp ogólny</b>	<b>4</b>
1.1. Zatwierdzanie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego: jakie są wyzwania? .	5
1.2. Metodologia badań.....	8
1.3. Główne kryteria rozróżnienia trzech grup krajów .....	9
<b>2. Zatwierdzanie NFIL: odpowiedź na potrzeby społeczno-ekonomiczne</b>	<b>13</b>
2.1. Zatwierdzanie wiedzy wobec krajowych wyzwań społeczno-ekonomicznych.....	13
2.2. Waga zatwierdzania NFIL dla pracownika .....	17
2.3. Związkowa oferta usług szkolenia i zatwierdzania kwalifikacji .....	18
<b>3. Polityki publiczne i negocjacje zbiorowe w kwestii zatwierdzania kompetencji</b>	<b>21</b>
3.1. Krajowe ramy zatwierdzania kompetencji i inicjatywy zdecentralizowane .....	21
3.2. Relacja do negocjacji zbiorowych, jeszcze w stadium początkowym.....	23
<b>4. Proces zatwierdzania kompetencji w celu uzyskania dyplomu</b>	<b>31</b>
4.1. Zmienne zaangażowanie partnerów społecznych w proces zatwierdzania .....	31
4.2. Formalizacja metodologii zatwierdzania .....	31
4.3. Dążenie do uzupełniania się różnych dróg zatwierdzania kwalifikacji i nadawania dyplomów.....	34
<b>5. Jaki jest wpływ zatwierdzania NFIL na rynek pracy?</b>	<b>36</b>
5.1. Wpływ na rynek pracy: kolejne etapy.....	37
5.2. Połączenie zachęt publicznych i negocjacji zbiorowych w celu ukierunkowania rynku .....	39
<b>6. Perspektywy europejskie i rekomendacje praktyczne</b>	<b>41</b>
6.1. Przepisy europejskie, ograniczenie czy szansa? .....	41
6.2. Rekomendacje tymczasowe .....	43
<b>Bibliografia</b>	<b>48</b>

Niniejszy dokument przedstawia badanie prowadzone przez zespół z Grupy ALPHA<sup>1</sup> dla Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), dotyczące praktyk i trudności przy zatwierdzaniu kształcenia pozaformalnego i nieformalnego (NFIL, od angielskiej nazwy *Non Formal and Informal Learning*). Pierwsza wersja dokumentu posłużyła za materiał na konferencję organizowaną przez ETUC w Lizbonie 26 i 27 czerwca 2012; jego części odpowiadają planowi konferencji. Wersja końcowa zawiera wyniki debaty, która odbyła się podczas konferencji.

Ogólny wstęp (rozdział 1) przedstawia cele i metodologię badania, w oparciu o kwestionariusz z dziesięciu państw europejskich. Zawiera on opis tych dziesięciu krajów, z punktu widzenia kryterium łączącego ambicje polityki publicznej w kwestii zatwierdzania NFIL oraz zaangażowanie aktorów społecznych w stworzenie i wdrożenie tych polityk. Przedstawiono krótką charakterystykę każdego kraju. Czytelnik otrzymuje w ten sposób syntezę dziesięciu badań krajowych, które stanowią pierwotne źródło informacji dla niniejszego badania<sup>2</sup>.

Po wstępie następują rozdziały tematyczne:

- Rozdział 2 dokumentu przedstawia sytuacje gospodarcze i społeczne określające praktyki dla NFIL: rynek pracy, potrzeby rozwoju kompetencji i dostępu do informacji, potrzebę uznania dla jednostki.
- Rozdział 3 podkreśla siłę napędową, jaką może mieć polityka publiczna i negocjacje zbiorowe w rozwoju uznanych i zatwierdzonych praktyk NFIL.
- Rozdział 4 określa różnorodność procesów uznawania i zatwierdzania NFIL oraz potrzebę ich uproszczenia wyrażoną przez wielu uczestników systemu, tak aby było to prawo realnie dostępne.
- Rozdział 5 proponuje elementy analizy wpływu NFIL na rynek pracy, co jest ważnym aspektem w dobie kryzysu.
- Na podstawie analizy praktyk krajowych i opracowań tematycznych w rozdziale 6 nakreślono perspektywy europejskie i postawiono pytania na temat sposobu opracowania praktyki NFIL lepiej zintegrowanej w państwach europejskich. We wnioskach przedstawiono listę rekomendacji, która nie jest listą zamkniętą. Ich celem jest sprostanie niektórym wyzwaniom określonym w ankietach krajowych i w samej syntezie.

---

<sup>1</sup> Oprócz trzech uczestników syntezy, w zespole pracowali Mathieu Malaquin (Centrum Etudes & Prospective) i Nicolas Rode (ConsultingEuropa)

<sup>2</sup> Dostępne są szczegółowe raporty po angielsku na temat każdego badania krajowego

## 1. Wstęp ogólny

Od ponad dziesięciu lat dynamiczne zarządzanie ścieżkami i zmianami zawodowymi wzbudza duże zainteresowanie aktorów społecznych i twórców polityk europejskich. W tym kontekście, praktyki *Non formal and informal learning* (NFIL), a także możliwość ich uznania i zatwierdzenia mogą być korzystne dla wielu różnych grup społecznych, w szczególności dla osób w najtrudniejszej sytuacji oraz mogą przyczynić się do wyrównania różnic edukacyjnych. Mogą też wywrzeć duży wpływ na cały system dostępu do wiedzy, umiejętności i kompetencji w firmach i na rynku pracy.

Od kilku lat instytucje wspólnotowe zbierają materiały opisowe i normatywne, są to: spis sporządzony przez ECORYS, a następnie GHK<sup>3</sup>, ogólne zasady określone przez Radę Unii Europejskiej dotyczące określania i zatwierdzania NFIL<sup>4</sup>, Wytyczne organizacji CEDEFOP<sup>5</sup>, których celem jest określenie praktyk zatwierdzania NFIL oraz zachęcenie do ich rozwijania.

### Ramka 1 : Definicje unijne

**Kształcenie formalne** odbywa się w instytucjach edukacyjnych i jest ze strony osoby uczącej się zajęciem intencjonalnym. Prowadzi do wydania świadectwa. **Kształcenie pozaformalne** również jest intencjonalne i poddane ustrukturyzowanej metodologii, ale nie odbywa się w instytucji edukacyjnej i zazwyczaj nie kończy się wydaniem świadectwa. **Kształcenie nieformalne** jest wynikiem codziennych czynności związanych z pracą, życiem rodzinnym i spędzaniem wolnego czasu i najczęściej nie jest intencjonalne oraz nie kończy się wydaniem świadectwa. Zrozumienie i wdrażanie tego europejskiego rozróżnienia są zmienne w zależności od sytuacji krajowej i lokalnej. W niektórych krajach mówi się po prostu o uznawaniu i zatwierdzaniu wyników nauki i doświadczeń (*prior learning and experience*), niezależnie od drogi uzyskania tychże.

**Uznaniem** kształcenia pozaformalnego lub nieformalnego nazywamy jego uwzględnienie, zwłaszcza na rynku pracy i przez pracodawcę, w celu zaplanowania zatrudnienia, pozycji i kariery pracownika. **Zatwierdzeniem** (lub **akredytacją**) kształcenia pozaformalnego lub nieformalnego nazywamy przekształcenie zdobytych doświadczeń w **świadectwo**.

**Sformalizowanie** NFIL promowane na poziomie unijnym ma być zintegrowanym i pełnym procesem, o strukturze opartej na kolejnych, uporządkowanych etapach: **zatwierdzeniu** zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny kompetencji oznacza następowanie po sobie etapów **określenia, udokumentowania (lub rejestracji), oceny i uznania** tych kompetencji, aż do ewentualnego wydania **świadectwa**. Na poziomie krajowym lub regionalnym często istnieją tylko niektóre elementy tego łańcucha zatwierdzania. Ponadto, krajowe nazewnictwo tych elementów nie zawsze jest bezpośrednim tłumaczeniem terminologii unijnej.

Uzyskanie dyplomu zatwierdzającego nie jest obowiązkowym wynikiem procesu zatwierdzania, jednak perspektywa uzyskania takiego dyplomu jest motywująca dla osób rozpoczynających proces. Jest ona uznana za pożądaną przez znakomitą większość respondentów w konsultacji publicznej zorganizowanej w roku 2011 przez Komisję Europejską w kwestii NFIL (Komisja Europejska, 2012a).

<sup>3</sup> Spis ECORYS, sporządzony w połowie lat 2000, dostępny jest na stronie internetowej ECORYS / ECOTEC : <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>. Aktualizacja 2010 dostępna jest na stronie internetowej CEDEFOP : CEDEFOP, European Commission and GHK (2010), *2010 update of the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning - final report*.  
[http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl\\_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local\\_base=ced01](http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local_base=ced01)

<sup>4</sup> Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich *na spotkaniu w ramach Rady w sprawie wspólnych europejskich zasad określania i zatwierdzania edukacji pozaformalnej i nieformalnej*, Rada Unii Europejskiej EDUC 118 SOC 253, 18 maja 2004.

<sup>5</sup> *Europejskie wytyczne dotyczące zatwierdzania edukacji pozaformalnej i nieformalnej*, CEDEFOP, 2009.

Komisja Europejska zaangażowana jest w proces opracowywania rekomendacji dla NFIL, jego uznawania i zatwierdzania. W związku z tym ETUC powierzyła Grupie ALPHA przeprowadzenie badania dotyczącego praktyk NFIL oraz sposobów jego uznawania w oparciu o ankiety z dziesięciu europejskich państw. Celem było, przy uwzględnieniu już przeprowadzonych prac w tej dziedzinie, podkreślenie zaangażowania partnerów społecznych jako czynnika warunkującego zaangażowanie krajów w zatwierdzanie NFIL oraz skutki społeczne i gospodarcze tego zatwierdzania. Niniejszy wstęp, po przypomnieniu kilku najważniejszych wyzwań stojących przed NFIL, przedstawia metodologię badań zastosowaną przez zespół z Grupy ALPHA oraz pokrótce opisuje sytuację badanych krajów.

## 1.1. Zatwierdzanie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego: jakie są wyzwania?

### *Wiele różnych grup społecznych zainteresowanych zatwierdzeniem NFIL*

Zainteresowanie procesem i wynikami kształcenia pozaformalnego i nieformalnego jest uzasadnione dużą liczbą aktywnych zawodowo Europejczyków (pomiędzy jedną czwartą i jedną trzecią populacji) o niskim poziomie wykształcenia, czyli takim, który nie wykracza poza pierwszy cykl wykształcenia średniego. Jest to grupa zróżnicowana, złożona z grup społecznych w trudnej sytuacji: młodzieży, która opuściła system szkolny bez uznawanego dyplomu, migrantów, których umiejętności nie zawsze można łatwo przenieść na grunt kraju, w którym mieszkają, kobiet podejmujących późno lub późno powracających do pracy zawodowej, słabo wykwalifikowanych bezrobotnych, którzy mają za sobą długi okres wykluczenia z rynku pracy, dorosłych niepiśmiennych itd. Trudności dotyczące tych grup mogą okazać się długotrwałe: dorośli o niskim poziomie formalnego wykształcenia często też mają utrudniony dostęp do kształcenia ustawicznego w czasie aktywności zawodowej, więc nierówności z czasem rosną<sup>6</sup>.

### *Sformalizować NFIL w celu zmniejszenie nierówności w wykształceniu*

Uwaga poświęcana zatwierdzeniu NFIL poparta jest przyjęciem europejskiego kierunku myślenia, który sprzyja waloryzacji wyników kształcenia (*Learning Outcomes*). Celem jest:

- przyznanie rozwojowi zawodowemu w miejscu pracy większej wagi przy uzyskiwaniu i zatwierdzaniu kompetencji,
- zwrócenie uwagi na wyniki kształcenia ustawicznego w ramach pracy zawodowej, a nie tylko na dyplomy uzyskane na koniec inicjalnego cyklu edukacji.

Uznanie tych wyników kształcenia uznane jest w pracach ekspertów za wysoce pożądane, jeśli chcemy lepszego zarządzania ścieżką zawodową i zmianami zawodowymi<sup>7</sup>. Wzmacnia ono motywację ludzi do uczenia się przez całe życie. Opiera się ono na wielu trwających zmianach, na które wywierają wpływ europejscy aktorzy społeczni (patrz ramka 2). Celem jest włączenie mechanizmów NFIL do krajowych systemów certyfikacji kompetencji oraz ułatwienie ich ujednolicenia poprzez strategię wyników kształcenia (*Learning Outcomes*).

---

<sup>6</sup> Zostało to potwierdzone w badaniu: Dorośli w systemie edukacji formalnej: *polityka i praktyka w Europie*, sieć Eurydyce, Komisja Europejska, luty 2011.

<sup>7</sup> Cf. *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs*, European Commission, February 2010. Europejska inicjatywa *New Skills for New Jobs* była przedmiotem dzieła krytycznego w ramach pracy wykonanej przez Centrum Etudes & Prospective Grupy ALPHA dla Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych : Wersja związkowa *inicjatywy New Skills for New Jobs*, październik 2010, <http://www.etuc.org/a/8180>

## Ramka 2 : Unijny dorobek zawierający zasady i narzędzia

Unia Europejska opracowała w dziedzinie edukacji i kształcenia wiele zasad i narzędzi pozwalających studentom i pracownikom na mobilność wspierającą ich rozwój osobisty i zawodowy, przy poszanowaniu ich praw i kompetencji. Zasady te przyczyniają się do stopniowego tworzenia prawdziwego europejskiego rynku pracy, regulowanego przez uznawanie kwalifikacji i kompetencji, które są porównywalne i możliwe do przeniesienia pomiędzy państwami. Strategia z Lizbony zawiera ramy działań w tej dziedzinie, ale ich rozczarowujące zastosowanie było zachętą do bardziej zdecydowanego mierzenia się z przeszkodami w ramach strategii *Europa 2020*. Program kształcenia ustawicznego jest częścią tych działań: zbliżenie pomiędzy kształceniem inicjalnym i ustawicznym, połączenia pomiędzy kształceniem zawodowym a uniwersyteckim, zapobieganie zawodowemu starzeniu się, większy dostęp do kształcenia ustawicznego i uznawanie kompetencji zdobytych w miejscu pracy.

Europejscy aktorzy społeczni przyczynili się do tych zmian. Uzgodnili wspólne zasady, zwłaszcza to, aby dostęp do kształcenia przyczyniał się do włączenia ludzi do europejskiego rynku pracy. Dysponują oni wspólnymi opracowaniami prowadzonymi w ramach dialogu społecznego między nimi. W roku 2002 Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), BusinessEurope (wtedy UNICE), Europejska Unia Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME) oraz Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych oraz Przedsiębiorstw Służących Ogólnemu Interesowi Gospodarczemu (CEEP) przyjęły **Ramy działań na rzecz rozwijania kompetencji i kwalifikacji przez całe życie**. Dokument ten miał na celu rozbudzenie aktywności pomiędzy pracownikami, firmami, władzami publicznymi wokół czterech priorytetów: wyprzedzanie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje; uznawanie i zatwierdzanie kompetencji i kwalifikacji; podawanie informacji, zapewnienie wsparcia i poradnictwa; środki, które należy uruchomić. Ocena wdrożenia tych ram odbyła się w roku 2006.

Aby ożywić i rozwijać te założenia dialogu społecznego, organizacja ETUC regularnie i zdecydowanie przedstawiała swoje propozycje dotyczące roli uczenia się przez całe życie. W marcu 2009 przyjęła ona **Rezolucję na temat inicjalnego i ustawicznego kształcenia zawodowego na rzecz europejskiej strategii zatrudnienia**, która domaga się prawdziwego prawa do kształcenia, które będzie dostępne dla wszystkich obywateli i pracowników. Rezolucja ta wyraźnie wpłynęła na komunikat opublikowany przez Komisję Europejską w czerwcu 2010, **Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020**. Komunikat ten potwierdza wiele celów i sposobów działania przedstawianych przez europejskie związki zawodowe:

- wyposażyć ludzi w dobry zestaw kompetencji i uaktualniać je poprzez kształcenie zawodowe, inicjalne i ustawiczne,
- wspierać systemy służące kształceniu przez całe życie poprzez zapewnienie ludziom usług ukierunkowania zawodowego, indywidualizację ścieżek kształcenia, stworzenie przejrzystego systemu uznawania wyników kształcenia odbytego w miejscu pracy.
- unowocześnić systemy kształcenia i szkoleń zawodowych poprzez zbliżenie krajowych ram kwalifikacji do ram europejskich, tak aby zapewnić przenikalność systemów kształcenia zawodowego i wyższego oraz wesprzeć mobilność pracowników.

ETUC przyjęła w grudniu 2010 nową rezolucję, **Więcej inwestycji w kształcenie i szkolenia przez całe życie na rzecz miejsc prac dobrej jakości**. Rezolucja ta przypomina warunki porozumienia ramowego na temat rynku pracy sprzyjającego włączeniu, zawartego w marcu 2010 pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi (**Framework Agreement on Inclusive Labour Markets**, BusinessEurope, CEEP,

ETUC, UEAPME). Teksty te podkreślają wagę wprowadzenia indywidualnych programów rozwoju kompetencji, ustalonych wspólnie przez pracodawcę i pracownika. ETUC podkreśla potrzebę zatwierdzania kształcenia pozaformalnego i nieformalnego według wiarygodnych procedur zapewniających transfer tak zdobytych kompetencji.

Komisja Europejska opublikowała niedawno, 18 kwietnia 2012, komunikat *Ożywienie gospodarcze sprzyjające tworzeniu nowych miejsc pracy*, w którym ponownie podejmowana jest tematyka zawarta w strategii *Europa 2020* w czasie, kiedy państwa europejskie poszukują możliwych dróg wzrostu gospodarczego sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy. Komunikat ten podkreśla kwestie włączenia społecznego i zaufania jako składników dynamiki gospodarczej. Jedną z jego części poświęconą jest „inwestycjom w kompetencje” i podkreśla się namacalny brak kompetencji, o czym świadczą puste wakaty na europejskich rynkach pracy. Ma on na celu wzmocnienie obserwacji i wyprzedzania zapotrzebowania na kompetencje, w szczególności poprzez stworzenie *Europejskiej panoramy kompetencji*, które ma być rozpoczęte do końca 2012 roku i jest etapem zbliżania do siebie istniejących narzędzi przewidywania potrzeb: dzięki temu uzyskamy całościowy obraz możliwości zatrudnienia i potrzeb w zakresie kompetencji w perspektywie krótko- i średnioterminowej, na poziomie europejskim, krajowym i sektorowym.

W kwestii operacyjnej, Komisja ma świadomość, że europejski portal usług na rzecz zatrudnienia (EURES) ma obecnie zbyt małą rolę. *Europejska wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności, kwalifikacji i stanowisk (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy, ESCO)*, która jest obecnie opracowywana i ma zawierać kilka tysięcy opisów, powinna sprzyjać przyjęciu przez aktorów systemu edukacyjnego oraz rynku pracy, wspólnego precyzyjnego języka działań w celu skontaktowania ze sobą pracodawców i poszukujących pracy. Europejscy pracodawcy i urzędy pracy wykorzystają ESCO, opisując stanowisko pracy, do określenia zestawu wymaganych umiejętności i kwalifikacji. Program ESCO powinien być w pełni otwarty na działania krajowych i europejskich aktorów społecznych. Nie chodzi tu o utworzenie „fabryki” - ciężkiego i sztywnego systemu, ale o promocję procesu uwzględniającego poszanowanie różnych obrazów danego zawodu w różnych krajach.

Komisja zamierza wspierać systematyczne odniesienia w dyplomach przyznawanych w różnych krajach do poziomów kompetencji *Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF)*. Proponuje ona, aby *CV Europass*, które już działa, zostało uzupełnione *europejskim paszportem kwalifikacji*, zawierającym kompetencje właściciela, niezależnie od sposobu ich uzyskania. Dla najbardziej mobilnych pracowników Komisja przypomina swój projekt dyrektywy z grudnia 2011, której celem jest wprowadzenie *europejskiej karty zawodowej*.

Zatwierdzanie NFIL ma na celu połączenie wysiłków zmierzających do umocnienia europejskiego rynku pracy, na podstawie uznania faktycznych kompetencji pracowników i umożliwienia ich certyfikacji, co ułatwi ich transfer. ETUC postuluje, aby Komisja zachęciła państwa członkowskie do udoskonalenia praktyk zatwierdzania kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, tam, gdzie one już istnieją oraz do ich utworzenia, tam, gdzie ich nie ma.

### **Skutki potencjalnie systemowe szerzenia i zatwierdzania NFIL**

Szerzenie stosowania praktyk NFIL może wywołać zmiany systemowe w kwestii uznawania roli kompetencji w firmach i nadania równowagi rynkowi pracy. Rozwijanie i uznawanie wyników NFIL dają pracownikom lepsze narzędzia do dokonania zmian zawodowych. Uznane kompetencje są szersze niż te



potwierdzone tylko dyplomem uzyskanym przed rozpoczęciem pracy, w czasie kształcenia inicjalnego. W ten sposób pracodawcy mają lepszy obraz oferowanych kompetencji. Dzięki temu można ulepszyć dopasowanie pomiędzy ofertami pracy a poszukującymi pracy.

Firmy prywatne, sektor publiczny i stowarzyszeniowy są partnerami zaangażowanymi w NFIL (zwłaszcza kiedy organizacja ich pracy jest kształcąca dla pracowników). Aktorzy społeczni, zarówno związkowcy jak i pracodawcy chcą aktywnie uczestniczyć w promocji i regulacji obiecujących inicjatyw. Określenie i zatwierdzanie NFIL mobilizują wielu aktorów społecznych i instytucjonalnych: ich koordynacja wokół wspólnych zasad i konkretnych programów określa miejsce NFIL i jego zatwierdzania jako ważnego składnika całego systemu edukacji i kształcenia.

To włączenie NFIL do systemu edukacji i kształcenia może wiązać się z napięciami i trudnościami. Jednostki odpowiedzialne za standardy certyfikacji mogą okazać się niechętnie zatwierdzaniu kompetencji uzyskanych i uznanych na drodze pozaformalnej lub nieformalnej, w kontekście lokalnym i indywidualnym. Kiedy kształcenie NFIL postrzegane jest, słusznie lub nie, jako zastąpienie kształcenia formalnego, zorganizowanego na bazie kursów kończących się dyplomem, może ono wzbudzić nieufność aktorów społecznych czuwających nad równością dostępu do kształcenia formalnego i nad jakością kształcenia.

NFIL realizuje cele rozwoju osobistego, co pozwala osobom w trudnej sytuacji społecznej na łatwiejszy dostęp do uznania lub zatwierdzenia ich doświadczeń. Przyczynia się w ten sposób do spójności społecznej. W wersji ambitnej NFIL ma cel systemowy: ulepszenie wydajności systemu edukacji i kształcenia jako całości i udział w zabezpieczeniu ścieżek zawodowych, w firmach i poza nimi. Sformalizowanie NFIL, jego faktyczne uznanie na rynku pracy i certyfikacja są więc wyzwaniem do podjęcia w interesie publicznym.

## 1.2. Metodologia badań

Aby uwidocznic różnorodność europejskich praktyk uznawania NFIL i sposobów zaangażowania partnerów społecznych, wybrano do zbadania dziesięć krajów spośród tych, które znalazły się odpowiednio na wysokim, średnim lub niskim poziomie zaawansowania w uwzględnianiu NFIL i w jego zatwierdzeniu, według spisu z 2010 prowadzonego przez CEDEFOP i GHK:

Wysoki	Średnio wysoki	Średnio niski	Niski
Finlandia, Francja, Norwegia, Holandia, Portugalia	Niemcy, Dania, Hiszpania, Rumunia, Wielka Brytania (Anglia, Irlandia Północna, Walia), Wielka Brytania (Szkocja), Szwecja	Austria, Belgia (Flandria), Belgia (Walonia), Estonia, Irlandia, Islandia, Włochy, Liechtenstein, Litwa, Czechy, Słowacja, Słowenia	Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Grecja, Węgry, Łotwa, Malta, Polska, Turcja

**Źródło:** Hawley J., Souto Otero M. i Duchemin C. (2010).

Wybrano dziesięć krajów: Niemcy, Danię, Hiszpanię, Finlandię, Francję, Włochy, Polskę, Portugalie, Rumunię, Wielką Brytanię (Anglię).

Badanie składało się z trzech kolejnych etapów:

- etap przygotowawczy, od września do listopada 2011 – analiza dostępnych informacji z każdego kraju oraz kontakty z krajowymi organizacjami związkowymi, członkami ETUC, co pozwoliło poprawić wstępne analizy dla każdego kraju,
- w drugim etapie, między listopadem 2011 a marcem 2012 przeprowadzono dziesięć ankiet krajowych, w oparciu o wywiady prowadzone w każdym kraju z uczestnikami struktur kształcenia



- zawodowego i zatwierdzania NFIL: partnerami społecznymi, lokalnymi pracodawcami i związkowcami, instytucjami publicznymi, ośrodkami kształcenia,
- w trzecim etapie zredagowano raporty dla każdego kraju, w których przedstawiono i podsumowano krajowe ankiety. Są one podstawą do niniejszej syntezy, wzbogaconej wnioskami z konferencji w Lizbonie 26 i 27 czerwca 2012.

### 1.3. Główne kryteria rozróżnienia trzech grup krajów

W dziesięciu wybranych krajach badanie ma na celu analizę zaangażowania aktorów społecznych, zwłaszcza związków zawodowych, w zdefiniowanie i wdrożenie narzędzi zatwierdzania NFIL, a także skutków tego zaangażowania. Zaangażowanie aktorów społecznych oraz jego skuteczność określają zasięg systemowy, jaki mają, lub mogą mieć te narzędzia, dzięki ich włączeniu do systemu edukacji i kształcenia oraz do funkcjonowania rynku pracy.

Z ankiet wynika typologia sytuacji. Nie jest ona sprzeczna z klasyfikacją CEDEFOP-GHK, ale kładzie nacisk na **kryterium przenikania się polityk publicznych dotyczących zatwierdzania NFIL i sposobu zaangażowania się aktorów społecznych, zwłaszcza związków zawodowych**. Rozróżniono trzy grupy krajów, dwie skrajne i jedną pośrednią: kraje, gdzie istnienie programów publicznych uznawania NFIL jest związane z zaangażowaniem partnerów społecznych; kraje, gdzie niezależne działanie związków zawodowych w dziedzinie kształcenia może być bardzo aktywne bez utworzenia (jeszcze) odpowiednika w dojrzałym i stabilnym instytucjonalnym systemie uznawania NFIL; między tymi dwiema grupami jest grupa pośrednia, do której należą kraje, w których inicjatywa publiczna widoczna jest bardziej na poziomie regionalnym niż krajowym.

Te trzy grupy, różne pod względem głównego kryterium, nie są jednolite również pod innymi względami: kraje należące do jednej grupy mogą mieć różny poziom rozwoju, czy to ogólnie w dziedzinie gospodarki, czy też systemu kształcenia. Oznacza to, że wdrażanie programów zatwierdzania NFIL nie podlega prostym kryteriom społeczno-ekonomicznym, jest ono wyrazem zdolności aktorów społecznych i politycznych do tworzenia takich programów i do angażowania się w ich wdrażanie. Zdolność ta może być duża w krajach o dużych różnicach, co jest raczej dobrym znakiem dla wdrażania wspólnych działań na poziomie europejskim.

1. **Kraje wdrażające duże publiczne programy zatwierdzania NFIL o zasięgu uniwersalnym (nawet jeśli są cele priorytetowe) oraz programy włączenia zatwierdzania NFIL do systemów kształcenia przez całe życie: Dania, Finlandia, Francja i Portugalia.** Każdy z tych programów publicznych ma swoje granice i sprzeczności, ale mają tę zaletę, że istnieją i mogą ewoluować. Mogą one być ciekawą wskazówką do prowadzenia działań na poziomie europejskim.
  - **Dania** przyjęła w 2004 roku politykę „Uznawanie wcześniejszej wiedzy w systemie edukacji” (*Recognition of prior learning in the Education system*), rozwiniętą poprzez zmiany legislacyjne w 2007 roku: zatwierdzanie NFIL jest traktowane jako priorytet. NFIL jest uwzględniane w całym systemie edukacyjnym, ale jego zatwierdzanie jest szczególnie ważne w edukacji i kształceniu zawodowym dorosłych. Sektor prywatny ma długą tradycję zatwierdzania doświadczenia zawodowego, a związki zawodowe wspierają ludzi w próbach uzyskania uznania dla takiego doświadczenia. W latach 2004-2006 około 150 000 osób skorzystało z systemu zatwierdzania NFIL. Duński minister edukacji rozpoczął niedawno wiele inicjatyw, których celem jest polepszenie zrozumienia dla systemu i zwiększenie jego wpływu.
  - **Finlandia** dysponuje od połowy lat 90 systemem certyfikacji opartym na kompetencjach, dotyczącym edukacji inicjalnej i ustawicznej. Uznawanie doświadczenia jest głównym

elementem tego systemu, a partnerzy społeczni i pracodawcy mają w nim rolę partnera. W latach 1997 – 2008 ponad 65 000 osób skorzystało z tego systemu w celu uzyskania pełnego lub częściowego certyfikatu dla swoich kompetencji.

- **We Francji** główne narzędzie wprowadzone ustawą w 2002 roku nosi nazwę Zatwierdzenie Zdobytych Doświadczeń (*Validation des Acquis de l'Expérience*, VAE) i rozszerza poprzedni system na wszystkie kwalifikacje uznawane przez państwo i partnerów społecznych. Każdy obywatel posiadający co najmniej trzy lata doświadczenia zawodowego lub w wolontariacie ma prawo rozpocząć proces zatwierdzania swoich kompetencji za pomocą VAE. Narzędzie to może służyć otrzymaniu pełnego dyplomu lub zatwierdzeniu jego części składowych. W okresie 2002-2005 zatwierdzono ponad 50000 dyplomów, a w 2008 roku było 53 000 kandydatów do VAE. Partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę we wdrażaniu VAE, a wiele firm ułatwia swoim pracownikom dostęp do tego narzędzia.
- **W Portugalii** w 2006 roku rozpoczęto szeroko zakrojoną inicjatywę publiczną, która nosi nazwę „*Novas Oportunidades*”. Jej celem jest doprowadzenie jak największej liczby osób do minimalnego poziomu certyfikacji odpowiadającego dwunastu latom edukacji szkolnej. Wykorzystano doświadczenia zdobyte przy wcześniejszym wdrażaniu procesu zatwierdzania kompetencji (*Reconhecimento, Validação e Certificação de Competencias*, RVCC). Cele ilościowe tej inicjatywy były bardzo ambitne, a postępy w ich osiąganiu opierały się na utworzeniu sieci 450 ośrodków *Novas Oportunidades*, często włączonych do już istniejących ośrodków kształcenia zawodowego. Przy wdrażaniu tej inicjatywy wykorzystano dobrą współpracę pomiędzy odpowiednimi instytucjami publicznymi oraz aktywne zaangażowanie aktorów społecznych, polityczne, instytucjonalne i operacyjne zarazem. Przewidziano podwójny proces zatwierdzania zdobytych kompetencji: kluczowe kompetencje edukacyjne i kompetencje zawodowe. Realizacja celów jest zdecydowanie lepsza dla tych pierwszych, co ograniczyło wpływ tej inicjatywy na rynek pracy.

2. **Kraje, gdzie wdrażanie procesu zatwierdzania NFIL zależy głównie od inicjatyw lokalnych i regionalnych, dla konkretnych sektorów i/lub zawodów : Włochy, Hiszpania.** W tych dwóch krajach przywództwo państwowe jest słabe w kwestii NFIL. Krajowe wytyczne są lepiej zakorzenione w Hiszpanii, a inicjatywy wspólnot autonomicznych Hiszpanii są zgodne z jasno określoną procedurą krajową. We Włoszech takie krajowe ramy (jeszcze) nie istnieją.

- **We Włoszech** opracowanie systemu zatwierdzania NFIL stało się priorytetem w połowie lat 2000. Impulsem do tego był rozwój Krajowych Ram Kwalifikacji, opartych na kryteriach „standardu”. Kilka regionalnych inicjatyw, ukończonych lub trwających nadal jest częścią postępującego procesu zatwierdzania NFIL. Niektóre regiony rozpoczęły prawdziwe dążenia do zatwierdzania NFIL, natomiast inne pozostają przy częściowych inicjatywach tego typu. Na przykład dokument „*Libretto Formativo del Cittadino*”, utworzony w roku 2005, jest oficjalnym dokumentem rejestrującym kompetencje zdobyte podczas kursu kształcenia oraz w sytuacjach pozaformalnych i nieformalnych. Treść *Libretto Formativo del Cittadino* została poddana testowi w latach 2006 i 2009 w trzynastu włoskich regionach. Dokument ten jest raczej spisem niż zatwierdzeniem kompetencji. W lutym 2010 zawarto porozumienie dotyczące polityk kształcenia, pomiędzy Ministerstwem Pracy, regionami i partnerami społecznymi. Mówi ono jasno i zatwierdzaniu jako ważnej dziedzinie, którą należy rozwijać. Istnieją zasoby instytucjonalne i wola związków zawodowych, aby można było opracować bardziej ambitne ramy krajowe. Dwa niedawne porozumienia i projekt ustawy są przygotowaniem do wdrożenia systemu zatwierdzania – nadawania dyplomów na szczeblu krajowym: porozumienie z dnia 19 kwietnia 2012 pomiędzy regionami a rządem przewiduje utworzenie krajowego systemu certyfikacji kompetencji dla wszystkich

branż, wraz z określeniem minimalnych wymagań dla tych dyplomów; 20 czerwca 2012 włoskie regiony podpisały między sobą porozumienie umacniające porozumienie kwietniowe dzięki działaniom monitorującym jego stosowanie na szczeblu terytorialnym. Na początku lata 2012 włoski parlament rozpoczął debatę nad przyszłą ustawą o zatwierdzaniu kompetencji i nadawaniu dyplomów na szczeblu krajowym.

- **W Hiszpanii** „powszechnie dostępna akredytacja NFIL”, od czasu wejścia w życie ustawy z 2002 roku, jest częścią systemu kształcenia zawodowego i dyplomów, ale jej wdrażanie jest opóźnione i selektywne. Dekret królewski z 2009 roku ogranicza praktykę do wybranych poziomów kompetencji, a doroczne wezwania na egzamin (*convocatorias*) dotyczą tylko niektórych sektorów, z inicjatywy odpowiednich władz regionalnych we wspólnotach autonomicznych. Te *convocatorias*, organizowane w regionach według zasad państwowych służą określonym segmentom rynku pracy, zgodnie z szacowanym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników, ale też przy ograniczeniach finansowych. Niektóre wspólnoty, na przykład Galicja, są proaktywne, ale w innych, jak na przykład w Aragonii, aktorzy społeczni uważają ten proces za zbyt złożony i biurokratyczny, aby można było nim zainteresować pracowników.

**3. Kraje, gdzie aktywne działania związkowe w dziedzinie kształcenia są prowadzone równoległe do systemu instytucjonalnego, miejscami niepełnego, zatwierdzania NFIL, którego rozwój nie jest uważany za priorytet.** Powody takiej sytuacji są różne w zależności od kraju: W Niemczech bardzo sztywny system kształcenia zawodowego pozostawia mało miejsca na zatwierdzanie NFIL. W Anglii system Krajowej Certyfikacji Zawodowej (*National Vocational Qualifications, NVQ*) daje możliwość modułowego zatwierdzania NFIL, ale nie jest ona w pełni wykorzystana. W Rumunii bogata oferta związkowa dotycząca kształcenia nie może zaradzić słabościom systemu instytucjonalnego zatwierdzania NFIL, któremu brakuje jeszcze dojrzałości i stabilności. W Polsce rozwój zatwierdzania NFIL jest w fazie początkowej i zależy od inicjatyw lokalnych.

- **W Niemczech** zatwierdzanie NFIL nie wchodzi automatycznie do sztywnego i wymagającego systemu, w którym uważa się, że kształcenie zawodowe powinno odbywać się na wysokim poziomie, jak kształcenie uniwersyteckie. NFIL uważane jest za odstępstwo od systemu. Pracownicy mają indywidualną, formalną ścieżkę zatwierdzania doświadczeń zawodowych oraz dostępu do późniejszych szkoleń. Jest to egzamin zewnętrzny (*externenprüfung*), który dotyczy dosyć dużej liczby ludzi w każdym przedziale wiekowym. Wydaje się, że ten sposób nie jest obecnie wystarczający, aby sprostać potrzebom tych, którzy wymykają się podwójnemu systemowi kształcenia: młodych, którzy zbyt wcześnie opuścili szkołę, imigrantów, etc. Jeśli są w systemie kształcenia luki, przez które „przeciekają” pracownicy, w kraju, gdzie społeczeństwo starzeje się, można przyznać sformalizowaniu NFIL większą rolę w systemie kształcenia zawodowego na wysokim poziomie.
- **W Anglii** zatwierdzanie NFIL jest dobrze zakorzenione w systemie Krajowej Certyfikacji Zawodowej (*National Vocational Qualifications, NVQ*) i w stosowanych metodach uznawania doświadczeń. Jednak obecnie nie jest to priorytet. Działania związkowe, dzięki „delegatom ds. szkoleń” (*Learning Representatives*), są częścią prawdziwego nieformalnego ruchu na rzecz szkoleń w miejscu pracy i stanowią ważne usługi dla pracowników. Nie ma obowiązku formalnego zatwierdzenia kompetencji dyplomem. Jednak modułowość i pragmatyzm NVQ otwierają drogę do otrzymania dyplomu. W pewnych określonych dziedzinach edukacji i szkoleń istnieją metody i wytyczne dla zatwierdzania NFIL, powiązane z krajowymi ramami przyznawania dyplomów. Metody te

są bardzo zróżnicowane pod względem treści oraz liczby uczestników. Najstarsza, NVQ, została utworzona w latach 1980 i daje uczestnikom możliwość zatwierdzenia zdobytych kompetencji. Taki dyplom można uzyskać w miejscu pracy, w akredytowanych jednostkach lub według indywidualnych potrzeb. Podobnie, od początku lat 90 istnieją różne procesy akredytacji i uznawania zdobytych kompetencji i doświadczeń (*Accreditation of Prior Learning, APL, Accreditation of Prior Experiential Learning, APEL oraz Recognition of Prior Learning, RPL*), które służą zarówno przyjęciu, jak i zatwierdzeniu wykształcenia wyższego.

- **Rumunia** posiada system zatwierdzania NFIL określony przez ustawy i dekrety, które weszły w życie w latach 2000. System ten otwarcie odnosi się do dyplomów dla kompetencji uzyskanych w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny. Krajowa Rada Kształcenia Dorosłych (*National Council of Adult Training, CNFPA*), połączona od niedawna z inną jednostką, z którą utworzyła Krajowy Urząd ds. Kwalifikacji (*National Authority of Qualifications*) zatwierdza i nadzoruje sieć jednostek zatwierdzających, która odgrywa podstawową rolę w systemie certyfikacji kompetencji. W latach 2006 – 2010 jednostki akredytowane przez CNFPA wydały prawie 30 000 certyfikatów dla 150 zawodów. Ten system instytucjonalny, poddawany obecnie reformie, nadal poszukuje równowagi, stabilności i wiarygodności. Ważne inicjatywy związkowe również dostarczają usług pracownikom. Polegają one na uczynieniu z niektórych aktywistów specjalistów ds. kształcenia oraz na ożywieniu centrów kształcenia zawodowego przy udziale innych aktorów ekonomicznych i społecznych. Jednak nie zawsze skutkiem jest uzyskanie oficjalnego dyplomu. Należy stworzyć silne związki z instytucjami zatwierdzania NFIL.
- **W Polsce** istnieje tradycja nadająca priorytet edukacji akademickiej i słaba kultura kształcenia się przez całe życie. Formalne wysiłki czynione w celu dostosowania się do ram europejskich mają najwyraźniej trudności z zakorzenieniem się w politykach oraz w praktykach aktorów społecznych. Polska nie ma jeszcze systemu zatwierdzania NFIL. Obecne przepisy prawne uznają tylko zdobywanie wiedzy w czasie inicjalnej edukacji formalnej lub kształcenia ustawicznego. Jednak wiele inicjatyw władz wskazuje na rosnące zainteresowanie dla uczenia się przez całe życie i uwzględniania NFIL. Są pierwsze oznaki rozwoju, na które wskazują inicjatywy lokalne, na poziomie regionów lub uniwersytetów.

## 2. Zatwierdzanie NFIL: odpowiedź na potrzeby społeczno-ekonomiczne

### 2.1. Zatwierdzanie wiedzy wobec krajowych wyzwań społeczno-ekonomicznych

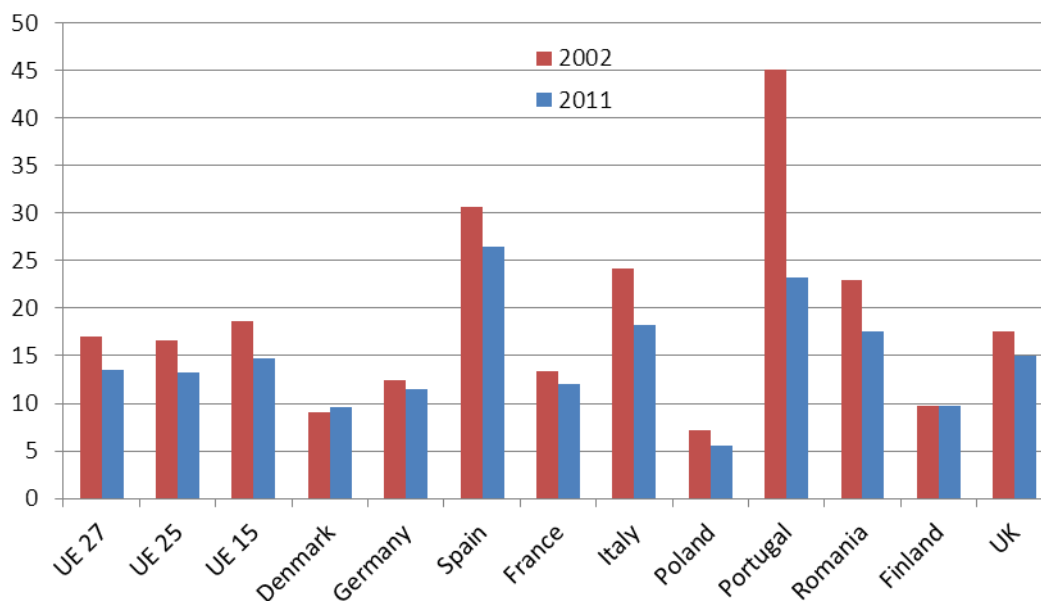
Celem tej części jest głównie zilustrowanie kontekstu społeczno-ekonomicznego, w którym wykonywane są praktyki zatwierdzania kompetencji pozaformalnych i nieformalnych. Praktyki te spełniają niektóre potrzeby, ale jednocześnie nie są rozwiązaniem wszystkich problemów w dziedzinie dostępu do kształcenia. Trzeba uczciwie opisać ich rolę.

#### *Ogólna potrzeba oceny kompetencji populacji czynnej zawodowo*

Konieczność podniesienia kompetencji populacji czynnej zawodowo jest najważniejszą wspólną cechą wszystkich badanych krajów.

W krajach tych wystąpiły dwa wspólne problemy: liczba młodych opuszczających szkołę średnią bez dyplomu (cf. wykres 1), która pozostaje dosyć duża dla krajów rozwiniętych, oraz dość niski średni poziom wykształcenia u starszych pracowników.

**Wykres 1. Młodzi przedwcześnie opuszczający szkołę w krajach OECD: udział osób w wieku 20-24 lata, które zakończyły edukację nie ukończywszy szkoły średniej (2003)**



**Źródło:** Eurostat, Education and Training, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data>

Uwaga: wykres dotyczy odsetka populacji w wieku 18 - 24 lata, która nie ukończyła szkoły średniej i nie uczy się dalej.

W niektórych krajach są też szczególne problemy. Liczba osób bez dyplomu szkoły średniej może być bardzo duża, na przykład w Portugalii. Pracownicy w niektórych krajach zmagają się z trudnościami na rynku pracy, są zatrudnieni na mało płatnych stanowiskach i na umowy bez gwarancji, na przykład w Rumunii. Ramka 3 przedstawia sytuacje w badanych krajach z punktu widzenia związkowców i innych osób: jest to skrót opinii zebranych podczas przeprowadzania ankiet krajowych.

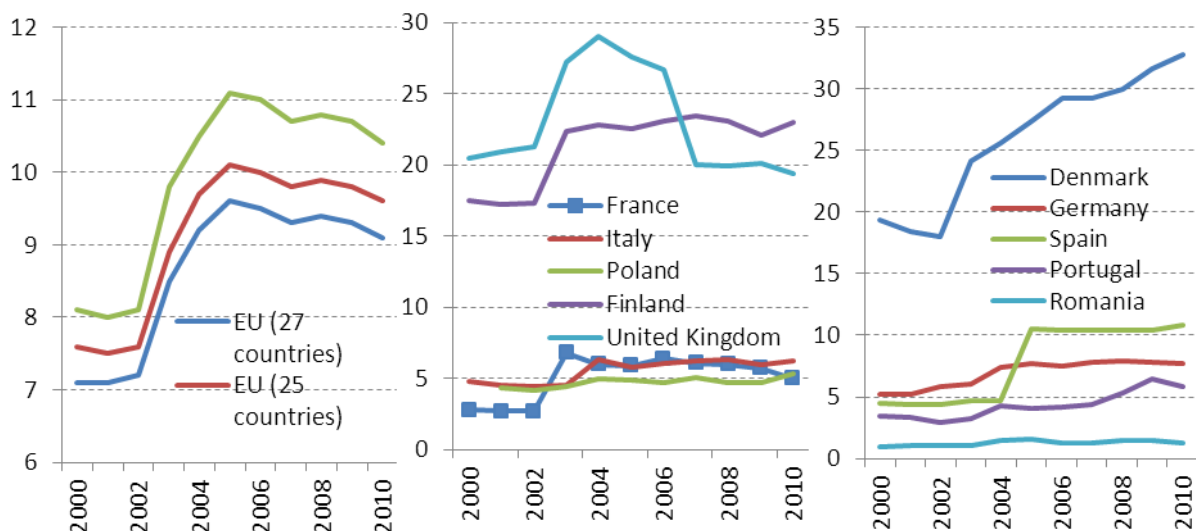
### Ramka 3 : Sytuacja i wyzwania w badanych krajach

<b>Dania</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• utrzymać szeroki dostęp do wysokich kwalifikacji w celu utrzymania rozwoju kraju</li><li>• uwzględnić tendencje demograficzne i konieczne zastępowanie pracowników</li></ul>
<b>Finlandia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• podnieść kwalifikacje ludzi bez podstawowej edukacji lub wykształcenia zawodowego</li><li>• powracający problem młodych bez dyplomu (na początku lat 2000 ich liczba szacowana była na prawie 50 000)</li></ul>
<b>Francja</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• duża część populacji aktywnej zawodowo ma niskie kwalifikacje</li><li>• kształcenie ustawiczne nie zawsze kończy się dyplomem</li></ul>
<b>Niemcy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• robotnicy w przemyśle wysoko wykwalifikowani, ale coraz większa niestabilność miejsc pracy w usługach</li><li>• prawdopodobnie będzie mniej o 7 milionów pracowników w roku 2030 (duży spadek liczby ludności)</li></ul>
<b>Włochy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• duża część populacji ma niski poziom kwalifikacji</li><li>• należy przeprowadzić ujednoczenie rynku pracy w kwestii uznawania kompetencji</li></ul>
<b>Polska</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ponad połowa ludności nie ma dyplomu szkoły średniej</li><li>• gospodarka intensywna i duże zapotrzebowanie na niewykwalifikowanych pracowników</li></ul>
<b>Portugalia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ponad połowa ludności aktywnej zawodowo nie ma ukończonej szkoły średniej</li><li>• gospodarka intensywna i duże zapotrzebowanie na niewykwalifikowanych pracowników</li></ul>
<b>Rumunia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• pilna potrzeba poprawy sytuacji pracowników na rynku pracy</li><li>• instytucyjny system rozwoju kompetencji poszukuje równowagi i stabilności</li></ul>
<b>Hiszpania</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• słabe kwalifikacje dużej liczby ludności aktywnej zawodowo</li><li>• duża liczba pracowników bez uznanych kwalifikacji zawodowych</li></ul>
<b>Wielka Brytania (Anglia)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• większy nacisk kładzie się na kwalifikacje operacyjne niż na poziom edukacji</li><li>• brak pieniędzy na kształcenie ustawiczne i uznawanie kwalifikacji</li></ul>



Ponadto, według europejskiego badania na temat zatrudnienia (*Labor Force Survey*), w którym pyta się ludzi o ich warunki pracy, udział dorosłych w edukacji i kształceniu przez całe życie przestał rosnąć na poziomie europejskim od połowy lat 2000. Po początkowym wzroście związanym ze strategią lizbońską nastąpiła stagnacja. Poniższy wykres 2 przedstawia te zmiany. Widać kontrasty: w wielu badanych krajach udział jest nierówny i niski. Na szczęście Dania, Finlandia i Wielka Brytania są wyjątkami, ale tylko w Danii widać stały wzrost przez całą pierwszą dekadę XXI wieku.

**Wykres 2. Udział dorosłych w uczeniu się przez całe życie (% , 2000-2010)**



**Źródło: Eurostat, Labor Force Survey**

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem080>

Notatka Eurostatu (fragment) : uczenie się przez całe życie odnosi się tu do osób w wieku od 25 do 64 lat, które zadeklarowały udział w kształceniu w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie.

Inne europejskie źródła statystyk – badanie CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), badanie edukacji dorosłych (*Adult Education Survey*) – dają dodatkowe informacje. Potwierdzają w szczególności, że wysiłki czynione przez firmy w dziedzinie kształcenia są różne w zależności od kraju i firmy, a zwłaszcza w odniesieniu do wielkości firmy. Łączą się tu dwa typy różnic: dostęp pracowników z małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) do kształcenia jest jeszcze utrudniony przez fakt, iż żyją oni w krajach, gdzie działania firm są ogólnie na niskim poziomie. Pracownicy MŚP mogą być całkiem wykluczeni z dostępu do kształcenia, a jednocześnie MŚP mają trudności ze znalezieniem dobrych pracowników.

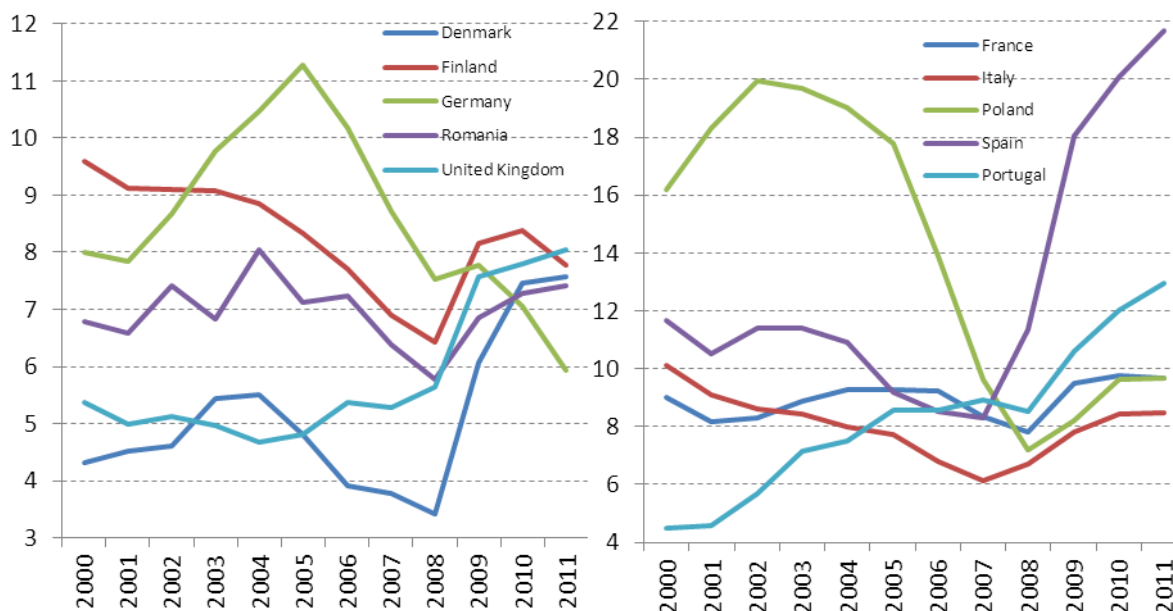
Stała chęć uczenia się przez całe życie, widoczna w badaniach europejskich podkreśla więc dystans, jaki dzieli ją od miernej rzeczywistości. Środki poświęcane na realizację tej ambicji i uzyskane wyniki są zbyt małe, aby mogły zaspokoić indywidualne i zbiorowe potrzeby dotyczące kształcenia w Unii Europejskiej. Prawdziwy dostęp do uczenia się przez całe życie pozostaje ogółem zbyt ograniczony i jest nierówny w różnych krajach i dla różnych osób. Dla wszystkich krajów liczba dorosłych, którzy nie mają dostępu do kształcenia ustawicznego jest bardzo duża.

Sytuacja ta staje się jeszcze trudniejsza ze względu na rosnącą we wszystkich krajach potrzebę zabezpieczenia ścieżek i zmian zawodowych, ponieważ gospodarki borykają się z rosnącym bezrobociem – z wyjątkiem Niemiec – od początku europejskiego kryzysu gospodarczego (wykres 3). Skoro problemy z



konkurencyjnością przyczyniają się do tego wzrostu bezrobocia, rozwój kompetencji powinien być priorytetem.

**Wykres 3. Stopa bezrobocia w badanych krajach (% , 2000-2011)**



**Źródło:** Eurostat, Datastream

Cechy wymienione wcześniej – zbyt wielu młodych przedwcześnie opuszczających szkołę, niski udział w uczeniu się przez całe życie, potrzeba zabezpieczenia ścieżek zawodowych – świadczą o konieczności rozwijania praktyk uznawania i zatwierdzania kwalifikacji pozaformalnych i nieformalnych, w perspektywie ogólnego wzrostu poziomu kompetencji ze zwróceniem szczególnej uwagi, według potrzeb krajowych, na specyficzne docelowe grupy ludności.

### *Częste definicje grupy docelowej*

Kiedy istnieją krajowe ramy zatwierdzania NFIL, grupy docelowe mogą być dosyć duże lub też mniejsze, jeśli są jasne kryteria określenia takiej grupy. Na przykład w Portugalii jednym z głównych celów polityki zatwierdzania było nadanie dyplomów 600 000 dorosłych oraz przeszkolenie 350 000 dorosłych w latach 2006 – 2010. Chodziło o ustalenie poziomu edukacji szkoły średniej (12 lat nauki) jako minimalnego poziomu kwalifikacji dla ludności Portugalii.

Władze lokalne, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, związki zawodowe lub pracodawcy mogą czasami podejmować inicjatywę w działaniach zmierzających do zatwierdzenia kompetencji, poprzez określenie grupy docelowej z własnej perspektywy, według własnej wiedzy i zasobów. Tak może się dziać szczególnie wtedy, kiedy krajowe ramy praktyk zatwierdzania nie istnieją, są słabe lub w fazie planowania. Z tego punktu widzenia Włochy stanowią interesujący przypadek: w tym kraju nie ma jeszcze krajowych ram zatwierdzania NFIL, więc cele zależą w pełni od inicjatyw lokalnych (regionów lub uniwersytetów). W Niemczech różne organizacje skupiają się na określonych grupach, na przykład na niewykwalifikowanych pracownikach, długotrwale bezrobotnych lub imigrantach. Grupy docelowe są różne w zależności od poziomu zatwierdzania (regionu, sektora).

Wyniki zatwierdzania kompetencji muszą być postrzegane w połączeniu z wyzwaniem społeczno-ekonomicznymi w każdym kraju, które określają ewentualne grupy docelowe. Na przykład w Hiszpanii, pomimo dużej potrzeby podniesienia ogólnego poziomu kwalifikacji, możliwości zatwierdzania są dość ograniczone pod względem ilościowym. Odbywa się ono według selektywnej, dorocznej procedury *convocatorias* (wezwanie na egzamin, *calls for examination*), skupionej wokół niektórych zawodów. Finlandia opracowała praktyki zatwierdzania w latach 1990, ale połowa aktywnej zawodowo fińskiej populacji nie ma wystarczającego poziomu wykształcenia, bazowego czy zawodowego. Wydaje się, że z tego systemu skorzystali głównie pracownicy najlepiej wykwalifikowani. Zdaniem ekspertów wiele grup już skorzystało z istniejących narzędzi, ale mogłoby jeszcze lepiej wykorzystać ukierunkowane działania zmierzające do zatwierdzania kwalifikacji, na przykład dla imigrantów (stanowiących rosnącą grupę w fińskiej populacji aktywnej zawodowo, szczególnie w budownictwie), dla młodych bez dyplomu, pracowników lub byłych pracowników tradycyjnych gałęzi przemysłu w trakcie restrukturyzacji (na przykład sektora produkcji papieru).

## 2.2. Waga zatwierdzania NFIL dla pracownika

Oprócz potrzeb zbiorowych wynikających z sytuacji społeczno-ekonomicznej, uznanie kwalifikacji pozaformalnych i nieformalnych, niezależnie od tego, czy prowadzi do otrzymania dyplomu, spełnia potrzeby indywidualne, które częściowo wiążą się z motywami pozafinansowymi, takimi jak uznanie, zaufanie, niezależność itd. Oczywiście wynagrodzenie jest skutkiem uważanym za „normalny” lub „oczekiwany”, kiedy mówi się o zatwierdzaniu NFIL, ale nie jest on łatwy do osiągnięcia. Jednakże dla konkretnej osoby motywacja do rozpoczęcia procesu zatwierdzania kwalifikacji ma też elementy niekoniecznie finansowe (lub przynajmniej nie od razu):

- **rozwój kariery w ramach uczenia się przez całe życie**, co przyczynia się do zabezpieczenia ścieżek i zmian zawodowych w przyszłości, zwłaszcza w sytuacji stanowiących restrukturyzacji prowadzonych przez firmy,
- **waloryzacja doświadczenia zdobytego w pracy**, ale też w sytuacjach społecznych i rodzinnych; uznanie wszystkich zdobytych kompetencji jest szczególnie ważne dla osób bezrobotnych, gdyż może im pomóc w znalezieniu pracy,
- **rozwój osobisty i rozwój rodziny**.

Integracja społeczna, uznanie innych i wiara w siebie zostają dzięki temu wzmocnione. Dzieje się tak szczególnie wtedy, kiedy proces zatwierdzania kwalifikacji prowadzi do uznania formalnego. Odebranie dyplomu przeżywane jest jako ważne, symboliczne wydarzenie.

Takie zatwierdzenie może być szczególnie nagradzające dla nisko wykwalifikowanych pracowników, którzy nie mają dyplomu. To właśnie wynika z badania *Postawy wobec kształcenia i szkolenia zawodowego* prowadzonego w ramach Eurobarometru Specjalnego we wrześniu 2011: „Osoby, które uważają, że znajdują się na dole drabiny społecznej mają mniej wiary w to, że kształcenie i szkolenie zawodowe polepszy ich szanse na zatrudnienie niż osoby znajdujące się wyżej na drabinie społecznej. Jest to duże wyzwanie, gdyż jednym z głównych celów Unii Europejskiej jest zwiększenie możliwości dla osób w trudnej sytuacji, ale wyniki pokazują, że te grupy, które ogólnie mają najmniejsze aspiracje, mają jednocześnie najstabszą wiarę w to, że kształcenie zawodowe zmieni i polepszy ich sytuację.” Ważne jest więc, aby dostęp do narzędzi uznawania kompetencji był w szczególności otwarty dla osób najmniej wykwalifikowanych.

Możliwe korzyści pozafinansowe zatwierdzania kwalifikacji nie zawsze są brane pod uwagę w wystarczającym stopniu. Zbyt wielu pracowników, których problem może dotyczyć, nie zdaje sobie sprawy ze skutków zatwierdzenia swoich kompetencji zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny. Nie wystarczy mieć prawo do zatwierdzenia, aby faktycznie to uczynić. Jednostkowe warunki i nierówna wiedza o korzyściach pozafinansowych zatwierdzenia NFIL zilustrowane są w świadectwach związkowców z dwóch krajów:

- **w Finlandii** niektóre świadectwa mówią, że istniejący system zatwierdzania daje „drugą szansę” niektórym pracownikom, a nawet „niekończące się szanse”, ale też wspiera „codzienne innowacje” i „innowacje w oparciu o pracowników”. Kompetencje, które można zatwierdzić są to głównie kompetencje zdobyte w miejscu pracy. Fiński system zatwierdzania (CBQ, *competence-based qualification system*) jest dla danej osoby elastycznym sposobem uzyskania i uznania kompetencji. Jednak związkowcy oraz inni partnerzy wskazują również, że pracownicy myślą często, iż potrzebują szkolenia przygotowawczego i nie chcą zmniejszać czasu ani ograniczać treści takiego szkolenia, kiedy jest ono połączone z zatwierdzaniem kompetencji. Proces zatwierdzania może też być dla pracownika przeszkodą w pozostaniu uczestnikiem grupy w pracy, a przynależność do grupy jest ważna dla większości pracowników.
- **Włochy**, gdzie nie istnieją jeszcze krajowe ramy zatwierdzania, mimo iż postanowiono o ich utworzeniu w niedawnym porozumieniu pomiędzy regionami i rządem, mają inne podejście. Zdaniem związkowców pracownicy nie przywiązują należytej wagi do waloryzacji swojej wiedzy i kwalifikacji. Myślą raczej, że wystarczą im kwalifikacje wymagane do wykonywania danego zawodu. Koncepcja zatwierdzania pozaformalnych i nieformalnych kwalifikacji wydaje im się abstrakcyjna. Zdarza się, że nie widzą o możliwościach zatwierdzania lub nie chcą z nich korzystać. Jednak związki zawodowe mówią o dużym zainteresowaniu zatwierdzaniem NFIL i uważają, że szerzenie wiedzy na temat jego narzędzi jest w interesie pracowników.

Uznawanie i zatwierdzanie zdobytych kompetencji, niezależnie od sposobu ich zdobycia, muszą być jednostkowym prawem dostępnym w praktyce dla wszystkich pracowników. Uznawanie takie, które może prowadzić do uzyskania dyplomu jest dla pracownika korzystne, gdyż w ten sposób unika on podporządkowaniu wewnętrznemu dla danej firmy, a zwiększa swoje szanse na zatrudnienie na rynku pracy.

### 2.3. Związkowa oferta usług szkolenia i zatwierdzania kwalifikacji

Rola związków zawodowych w szkoleniu, a szczególnie w rozwoju praktyk zatwierdzania NFIL może objawiać się na dwa różne sposoby:

- **udział nieformalny**, na przykład w forach na temat procesu szkolenia i zatwierdzania, przy współpracy władz publicznych i lokalnych instytucji edukacyjnych. We Włoszech nie ma jeszcze jednolitego krajowego systemu zatwierdzania NFIL, ale związki zawodowe wyrażają silną wolę rozwijania takiego systemu. W zależności od lokalnych warunków rola partnerów społecznych jest różna. W regionie Emilia-Romania partnerzy społeczni odgrywają raczej słabą rolę w procesie zatwierdzania, ale są bardzo aktywni w systemie szkoleń. Ważnym etapem rozwoju zatwierdzania kompetencji w tym regionie byłoby większe zaangażowanie partnerów społecznych. Podobną diagnozę można postawić dla wspólnoty autonomicznej Aragonii w Hiszpanii. We włoskim regionie Marche do tej pory przeprowadzono zaledwie kilka doświadczeń związanych z zatwierdzaniem kompetencji, co jest pierwszym krokiem w stronę starannie zorganizowanego procesu. Spis kompetencji oraz *Libretto Formativo Del Cittadino* są dwoma narzędziami określania i

dokumentowania kompetencji. Rozszerzenie ich działania jest bardzo pożądane przez partnerów społecznych w czasie kryzysu,

- **widoczne zaangażowanie na szczeblu krajowym, regionalnym i sektorowym, w rozwój i ożywienie instytucjonalnych narzędzi zatwierdzania NFIL.** Zaangażowanie to niesie za sobą kolejne pytanie: czy zatwierdzanie jest niezależne od szkolenia czy jest nierozzerwalnie związane z systemem kształcenia? Jest to pytanie ważne dla organizacji związkowych, zwłaszcza kiedy mają one długoletnią tradycję angażowania się w system kształcenia,
- **udział w zarządzaniu i finansowaniu ośrodków szkolenia i zatwierdzania kwalifikacji:**
  - **Finlandia** wyróżnia się mnogością centrów kształcenia, z których tylko część zajmuje się kształceniem zawodowym i zatwierdzaniem kwalifikacji, inne oferują edukację ludową (*folk education*). Niektóre z tych pierwszych są częściowo finansowane przez związki zawodowe. Na przykład centrum *Siiikaranta-opisto* w Espoo, w pobliżu Helsinek, zajmuje się pracownikami budownictwa zrzeszonymi w związku *Rakennusliitto* (Konfederacja SAK). Organizuje ono i przygotowuje egzaminy zawodowe na poziomach zawodowych pogłębionym i specjalistycznym (*further vocational* i *specialist vocational*). Centrum to popiera testy kompetencji przeprowadzane w miejscu pracy. Oferuje również edukację ogólną (kwestie społeczne, negocjacje zbiorowe, możliwości negocjacji, prawo itd.) dla delegatów związkowych zajmujących się ochroną pracy. Podobne centra związkowe istnieją w **Hiszpanii**, w **Portugalii**, w **Rumunii**.
  - **W Wielkiej Brytanii (Anglia)** utworzono związkowe centra szkoleniowe (*Union Learning Centres*) w celu koordynacji wszystkich związkowych działań dotyczących szkoleń. Obecnie istnieje około 400 takich centrów. Około stu działa w sieci proponującej narzędzie „Mój przewodnik” (*Myguide*) oraz w innej o nazwie *Unionlearn network (u-net)*, dającej dostęp do kursów. Niektóre centra znajdują się w miejscu pracy lub w jego pobliżu i działają w partnerstwie z pracodawcami, co pozwala na wspólne finansowanie rozwoju kształcenia.
- **Informacje, ukierunkowanie, pomoc i towarzyszenie pracownikom w procesie szkolenia i zatwierdzania kwalifikacji**, czy też uczestnictwo w procesie i komisjach oceniających kompetencje pracowników. Związki zawodowe mogą sporządzić własną całościową ofertę usług – w tym szkoleniowych – przeznaczonych najczęściej głównie dla członków. Nawet jeśli ta oferta jest bogata, nie zawsze kończy się zatwierdzeniem kompetencji.
  - **Związki zawodowe w Niemczech** zapewniają swoim zespołom szkolenia polityczne w celu uczestnictwa w Radach Zatrudnienia w oparciu o specjalną ustawę (*Betriebsverfassungsgesetz*). Kształcą również swoich członków z komisji egzaminacyjnych (problemy prawne, interpretacja raportów księgowych, niewypłacalność, retoryka itd.). Szkolenia te nie są doroczne, odbywają się na życzenie.
  - **W Wielkiej Brytanii (Anglia)** związki mają różne oferty usług szkoleniowych. Oferta ta jest związana z aktywną działalnością osób nazywanych „przedstawicielami ds. szkoleń” (*Unions Learning Representatives, ULR*). Osoby te są członkami związków, którzy uczestniczą w inicjatywnych edukacyjnych i szkoleniowych poprzez informowanie pracowników, głównie związkowców oraz towarzyszenie im w procesie edukacji. *Learning Representatives* nie mają prawa do negocjacji z pracodawcą w sprawie kształcenia. W praktyce niektóre związki oferują tylko wstępne informacje i podstawowe rady, natomiast inne mają prawdziwą ofertę ukierunkowania zawodowego (lista kompetencji, tworzenie planu kariery, dostęp do kształcenia itd.).

- **W Rumunii** rozwój pełnej oferty usług dla pracowników jest strategicznym wyborem związku zawodowego *Blocul Nacional Sindical* (BNS). Oferta ta zbudowana jest wokół „filara” poświęconego rynkowi pracy, tak aby poprawić sytuację pracowników na rynku, który uważany jest za wrogi. Usługi zawierają: wiedzę prawną, bazy danych z ofertami pracy, możliwości szkolenia dla bezrobotnych, platformę e-learningową itd. Oferta ta opiera się na narzędziach kształcenia skierowanych do aktywistów związkowych, którzy mają stać się „katalizatorami” działań szkoleniowych dla kolegów w przedsiębiorstwach.

### 3. Polityki publiczne i negocjacje zbiorowe w kwestii zatwierdzania kompetencji

#### 3.1. Krajowe ramy zatwierdzania kompetencji i inicjatywy zdecentralizowane

W badanych krajach, które mają system uznawania i zatwierdzania NFIL, najczęściej odbywa się ono za pośrednictwem systemu na szczeblu krajowym. Jednak często władze regionalne lub inne instytucje przejmują inicjatywę i proponują własne sposoby uznawania kompetencji. Doświadczenia lokalne, ważne w badanych krajach, mogą przybrać różne formy. Powstają dwa pytania różniące te kraje:

1. **Czy istnieją krajowe ramy zatwierdzania NFIL czy tylko inicjatywy o charakterze lokalnym** (na szczeblu regionów, sektorów, uniwersytetów itd.)? Wydaje się, że warunkiem dla właściwego i wiarygodnego systemu zatwierdzania NFIL jest posiadanie szczegółowego krajowego katalogu lub rejestru dyplomów dla wszystkich zawodów. Pozwoliłoby to na porównanie kompetencji zawodowych osiągniętych różnymi drogami.
2. **Jeśli istnieją ramy krajowe, w jakim stopniu zaangażowanie władz pozwala na skuteczne wdrożenie praktyk zatwierdzania NFIL?** Zaangażowanie to może wyrażać się inicjatywami publicznymi o dużym zasięgu, jak na przykład *Novas Oportunidades* w Portugalii w latach 2006 - 2011, która wykorzystywała metody zatwierdzania już wcześniej testowane.

#### *Potrzeba istnienia krajowych ram kwalifikacji umożliwiających porównywanie kompetencji*

Próba, jaką stanowią badane kraje uwidacznia różne doświadczenia z zatwierdzaniem NFIL, które mogą odbywać się w systemie krajowym lub rozpoczynać się od inicjatyw lokalnych. Finlandia, Francja i Dania mają jasno określone krajowe systemy instytucjonalne. Z kolei Włochy i Niemcy nie mają krajowego systemu zatwierdzania kompetencji zdobytych w sposób pozaformalny lub nieformalny.

- **W Finlandii** zatwierdzanie NFIL odbywa się głównie w systemie kwalifikacji w oparciu o kompetencje (*competence-based qualification system, CBQ*), który odgrywa najważniejszą rolę. Istnieje on od roku 1994, chociaż został ujęty w ustawie dopiero w 2006. Możliwość uznania kompetencji niezależnie od sposobu ich uzyskania jest podstawową zasadą systemu w dziedzinie edukacji dorosłych, ale także szkolnictwa wyższego. Podstawową zasadą jest zaprezentowanie swoich wyników kształcenia (*learning outcomes*) w miejscu pracy. Fiński system zatwierdzania kompetencji w dziedzinie edukacji dorosłych opiera się na trójstronnej współpracy: partnerzy społeczni są zaangażowani od szczebla lokalnego po krajowy. To trójstronne zaangażowanie jest ogólną zasadą, ważną w oczach osób badanych w ankiecie. Stosuje się ją na poziomie Krajowej Rady Edukacji (*National Board of Education*), która nadzoruje krajowe ramy zatwierdzania kwalifikacji oraz w Komitetach Kwalifikacji (*Qualification Committees*), które określają profile zawodowe, a także w grupach oceny kompetencji. Poza systemem CBQ zatwierdzanie kompetencji może też być uznaniem wcześniej nabytych umiejętności przez uniwersytety. Jednak w tej dziedzinie nie ma jednolitych zasad, więc inicjatywa należy do uniwersytetów.
- **We Francji** praktyki zatwierdzania kompetencji pozaformalnych i nieformalnych zostały częściowo zinstytucjonalizowane przez prawo. Ustawa o modernizacji społecznej z 17 stycznia 2002 daje prawo do zatwierdzenia doświadczeń (*Validation des Acquis de l'Expérience VAE*), co pozwala każdemu, kto ma za sobą co najmniej trzy lata pracy zawodowej płatnej, bezpłatnej lub wolontariatu otrzymać pełen lub częściowy dyplom. Ustawa ta wprowadza również Krajowy Rejestr Dyplomów Zawodowych (*Registre National des Certifications Professionnelles, RNCP*) zawierający dyplomy zawodowe uznawane przez państwo i partnerów społecznych. Aby się znaleźć w tym rejestrze, dyplomy muszą być dostępne za pośrednictwem VAE i zawierać procedurę



zatwierdzania w oparciu, między innymi, o serię modułów. Krajowy rejestr jest zarządzany i kontrolowany przez Krajową Komisję Dyplomów Zawodowych (*Commission Nationale de la Certification Professionnelle - CNCP*), w której zasiadają organizacje związkowe i pracodawców. W roku 2010 rejestr zawierał ponad 7000 dyplomów zawodowych, które w większości są dostępne za pośrednictwem VAE. Stanowią one ponad 96% wszystkich dyplomów uznawanych przez państwo, oprócz dyplomów potwierdzających wyższe wykształcenie. Szczebel regionalny ma rolę uzupełniającą, bardzo ważną w dostępie do informacji, koordynacji uczestników i organizacji oferty VAE.

- **Dania**, po procesie konsultacji, stworzyła w latach 2000 usankcjonowane prawnie krajowe ramy uznawania wcześniej nabytej wiedzy. W 2004 roku dokument zatytułowany „Uznawanie wcześniej nabytej wiedzy w ramach systemu edukacji” (*Recognition of prior learning within the Education system*) podaje pierwszą definicję tego zjawiska i zachęca do uznawania umiejętności. Ustawa z 6 czerwca 2007 określa sposoby zatwierdzania wiedzy w różnych dziedzinach edukacji dorosłych. Od tego czasu każdy dorosły ma prawo zwrócić się do instytucji kształcenia ustawicznego o ocenę swojej wiedzy (*prior learning*) w celu zatwierdzenia swoich kompetencji. Jeśli nie jest zadowolony z decyzji, może się odwołać. Utworzono instytucję o nazwie *National Knowledge Centre for Validation of Prior Learning* (NVR) w celu pozyskania informacji na temat praktyk zatwierdzania i ich skutków.
- **Włochy** nie mają na razie krajowych ram zatwierdzania, ale w ostatnich latach przeprowadzono wiele eksperymentów regionalnych i na uniwersytetach. Przeszkodę stanowi brak opisu zawodów (*occupational standards*) na szczeblu krajowym, mimo iż prace w tym zakresie rozpoczęto już dawno temu. Inne często wymieniane przeszkody to: brak przywództwa lub woli politycznej ze strony władz rządowych (jednak krajowe zatwierdzanie NFIL, w związku z porozumieniami pomiędzy regionami a rządem zawartymi wiosną 2012 roku, jest teraz w porządku obrad w Parlamencie); mnogość i różnorodność partnerów (trudno ustalić wspólne zasady); brak funduszy na szkolenie zawodowe; trudności z wdrożeniem jednolitego systemu, kiedy regiony dysponują już własnymi systemami i ich bronią. Rzeczywiście, niektóre włoskie regiony podjęły inicjatywę utworzenia własnych procedur zatwierdzania NFIL. Na przykład region Emilia-Romania opracował pierwsze narzędzia już w 2003 roku, a regionalny system był operacyjny od 2005. Jego utworzenie było w dużym stopniu ułatwione przez dostępność listy profili zawodowych. System ten, dość elastyczny, skupia się na kształceniu zawodowym i daje możliwość otrzymania różnych typów dyplomów: zamysł jest taki, że każdy może otrzymać dyplom niezależnie od sposobu nabycia umiejętności.
- **Niemcy** również nie mają krajowych ram zatwierdzania NFIL. Rząd, instytucje i partnerzy społeczni pracują obecnie nad ramami certyfikacji (*German Qualification Framework*). Jednak zatwierdzanie NFIL nie jest priorytetem. Mimo to, na szczeblu krajowym uruchomiono program pilotażowy *Development of a credit system in vocational education and training* (DECVET). Opierał się on na systemie szwajcarskim dyplomów modułowych. Ogólnie mówiąc, uznawanie kompetencji ludzi w trudnej sytuacji jest jeszcze w stadium początkowym i opiera się na inicjatywach lokalnych, w ramach projektów pilotażowych prowadzonych przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

### **Poza ramami prawnymi, rzeczywista sytuacja w dziedzinie inicjatyw i praktyk**

Zatwierdzanie kompetencji może odbywać się w ramach inicjatyw krajowych, regionalnych lub lokalnych. Jednak kiedy istnieją ramy na szczeblu krajowym, bada się również stan wdrożenia polityk publicznych. Kiedy kraj ma jednocześnie dojrzały system krajowy i długoletnie doświadczenie (na przykład Finlandia), istnienie ram krajowych nie musi być synonimem dużych liczb w wynikach ani prawdziwej skuteczności praktyk zatwierdzania. Krajowe ramy instytucjonalne jawią się jako warunek konieczny, ale



niewystarczający do wdrożenia praktyk zatwierdzania. Zaangażowanie rządu centralnego i partnerów społecznych jest konieczne do skutecznego rozwoju tych praktyk.

Niektóre doświadczenia krajowe pokazują, że porozumienie w kwestiach edukacji i zatwierdzania kompetencji, podzielane przez polityków, instytucje edukacyjne i partnerów społecznych tworzy korzystne warunki dla rozwoju praktyk zatwierdzania. Pokazują to przypadki krajów tak różnych jak Finlandia i Portugalia. Z kolei poważnymi hamulcami dla zatwierdzania NFIL mogą być: ograniczenia priorytetów politycznych, warunki kulturowe, sytuacja społeczno-ekonomiczna, nawet jeśli są jasne ramy prawne. Doświadczenia z Rumunii i Hiszpanii obrazują taką sytuację.

- **W Rumunii** krajowe ramy instytucjonalne nie są dojrzałe ani stabilne. Ustawy i rozporządzenia przyjęte w pierwszej połowie lat 2000 nadały porządek ocenie kompetencji pozaformalnych i nieformalnych. Zatwierdzanie NFIL wspierane jest przez mnożenie się centrów zatwierdzania oraz ulepszanie procedur i metod oceny pod nadzorem Krajowej Rady Kształcenia Dorosłych (*National Council of Adult Training, CNFPA*). Reforma z roku 2010, w trakcie wdrażania, utworzyła *Krajowy Urząd ds. Dyplomów (National Authority of Qualifications)* poprzez połączenie CNFPA i innej instytucji. Celem jest zwiększenie spójności pomiędzy ramami krajowymi dla dyplomów a zatwierdzaniem NFIL. Reforma ta budzi jednak kontrowersje wśród instytucji. Problem jest klasyczny i występuje też w innych krajach: kto z Ministerstwa Edukacji lub pracy będzie przywódcą? Obecnie skutki reformy nie są jasne i to nieporozumienie nie ułatwia uczestnictwa partnerów społecznych w systemie zatwierdzania.
- **W Hiszpanii** istnieją jasne krajowe ramy zatwierdzania, a w ostatnich latach nastąpiło jeszcze umocnienie ram prawnych oraz wydanie dekretu królewskiego z roku 2009 porządkującego proces uznawania, oceny, akredytacji i rejestracji dyplomów zawodowych (*procedimiento de reconocimiento, evaluacion, acreditacion y registro de las cualificaciones profesionales*). Jednak poważne przeszkody spowalniają rozwój praktyk zatwierdzania NFIL. Wymiar eksperymentalny procesu wymaga silnego zaangażowania partnerów społecznych, a jest ono różne w zależności od regionu. Ponadto, procedury *convocatorias (wezwanie na egzamin)* w praktyce są ograniczone i selektywne, co nie pozwala na elastyczność w kwestii odpowiedzi na potrzeby pracowników i pracodawców.

Zasady i sposoby uznawania i zatwierdzania NFIL są często przedmiotem debaty na forum publicznym, szczególnie pomiędzy ministerstwami edukacji i pracy. Oczywiście ministerstwa edukacji dają pierwszeństwo równemu dostępowi dla wszystkich obywateli do wysokiej jakości edukacji inicjalnej. Jednak na tym etapie edukacja się nie kończy. Należy dać inne możliwości, w okresie życia zawodowego, osobom o niskim poziomie edukacji, ale o dużym doświadczeniu zawodowym lub społecznym. Jest to cel polityki publicznej, który interesuje przede wszystkim związki zawodowe i co do którego mają one swoje stanowiska godne uwzględnienia.

### 3.2. Relacja do negocjacji zbiorowych, jeszcze w stadium początkowym

Nie jest łatwo zebrać informacje na temat porozumień zbiorowych zawierających odniesienia do zatwierdzania NFIL. A przecież jest to temat, którego dotyczą negocjacje zbiorowe, mimo że jeszcze w niedużym stopniu.

### **Oddolnie: uzgodniona definicja profili zawodowych w Radach Sektorowych**

Rady lub Komitety Sektorowe, które uczestniczą w opracowaniu definicji profili zawodowych (*occupational standards*), co ma bardzo duży wpływ na praktyki kształcenia i wydawania dyplomów, istnieją w większości krajów, czasami na szczeblu regionalnym. Teraz rozwijają się na szczeblu europejskim. Ich praca przyczynia się do opracowania i aktualizacji krajowego katalogu czy też listy dyplomów zawodowych. Jednak te Rady czy Komitety są w różnym stopniu operacyjne, a zaangażowanie partnerów społecznych w ich działalność jest zmienne. Użyteczna byłaby wspólna zachęta ze strony związków zawodowych, aby instancje te stały się w pełni proaktywne.

W pracy tych Rad odniesienia do poziomu kompetencji określonych w Europejskich Ramach Kwalifikacji (EQF<sup>8</sup>, cf. ramka 4) nie są automatyczne. Mogą być one w różnym stopniu jasne i bezpośrednie. Zależą od stopnia dopracowania ram krajowych i ich zgodności z ramami europejskimi. W najlepszym przypadku utworzenie ram krajowych pozwala opisać, dla każdego profilu zawodowego, wyniki kształcenia (*learning outcomes*) odpowiadające wiedzy (*knowledge*), umiejętnościom (*skills*) i kompetencjom (*competences*), językiem zgodnym ze strategią europejską. Precyzyjne określenie tych umiejętności oraz podanie kryteriów ich oceny, pozwala, w danym przypadku, na ich zatwierdzenie, kiedy są one wynikiem kształcenia pozaformalnego i nieformalnego. Ramy krajowe dają optymalne warunki dla rozwoju zatwierdzania NFIL, ale nie są wystarczające.

Badanie przypadków różnych krajów potwierdza różnorodność doświadczeń w Europie:

- **W Finlandii** 26 Komitetów sektorowych i 154 komitety kwalifikacyjne (*qualification committees*), pod nadzorem Krajowej rady Edukacji (*National Board of Education*), są ważnymi ośrodkami negocjacji i dyskusji zbiorowych, w których partnerzy społeczni bardzo aktywnie uczestniczą. Ich obecność świadczy o uznaniu ich wiedzy na temat kompetencji potrzebnych na danym stanowisku pracy. Komitety sektorowe zajmują się przewidywaniem zapotrzebowania sektorów na kwalifikacje i kompetencje. Komitety kwalifikacyjne określają wymagania dla każdego dyplomu obecnego w systemie CBQ i nadają dyplomy na koniec procesu zatwierdzania. Korzystają z wiedzy tysiąca ekspertów (przedstawicieli pracodawców, pracowników i ośrodków edukacyjnych).
- **We Włoszech** nie istnieją jeszcze wspólne opisy profili zawodowych (*occupational standards*) na szczeblu krajowym, mimo iż trwające w tym zakresie prace poparte są teraz porozumieniem pomiędzy regionami a rządem, którego celem jest utworzenie krajowego systemu zatwierdzania i certyfikacji kompetencji. Od wielu lat 28 organizacji partnerów społecznych (4 konfederacje związkowe, 24 organizacje pracodawców) jest zaangażowanych w opisywanie profili zawodowych, co powinno ułatwić utworzenie krajowych ram zatwierdzania kompetencji. Prace są bardzo zaawansowane, ale nie ma jeszcze porozumienia co do definicji profili zawodowych, treści szkoleń oraz nadawania certyfikatów kompetencji. Proces ten jest trudny, z powodu różnic zadań zaangażowanych ministrów. Brak przywództwa politycznego jest oczywisty. Partnerzy społeczni również rozpoczęli prace na szczeblu sektorów, ale wstrzymano je z powodu niewystarczającego zaangażowania ze strony polityków. Od lat 2000 regiony również pracują nad standardami zatwierdzania. Systemy regionalne zostały zbadane i porównane: celem było określenie minimalnego poziomu standardów zawodowych dla każdego regionu w celu ułatwienia mobilności pomiędzy regionami.
- **Doświadczenia portugalskie** w dziedzinie wspólnej definicji profili zawodowych angażują 16 komitetów sektorowych (*Conselhos Sectoriais para a Qualificação*), współpracujących z Krajową Agencją Certyfikacji (*Agência Nacional para Qualificação eo Ensino Profissional, ANQEP*), odpowiedzialną za koordynację krajowego systemu certyfikacji (*Sistema Nacional de Qualificações*). System ten obejmuje Krajowe Ramy Przyznawania Dyplomów i Krajowy Katalog

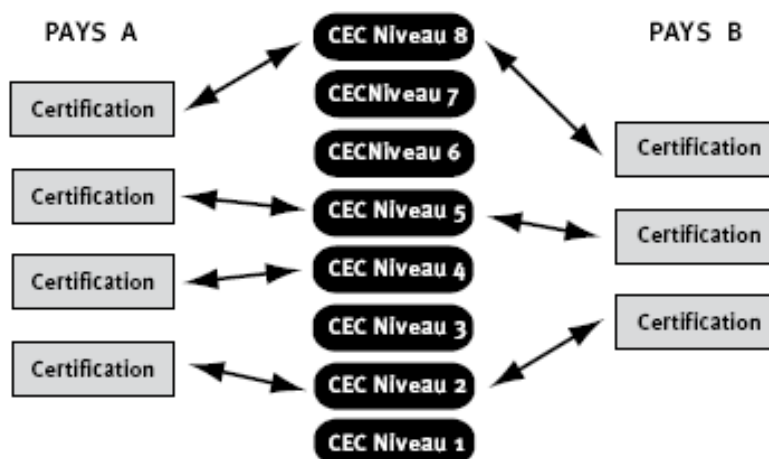
<sup>8</sup> Patrz strona internetowa Komisji Europejskiej poświęcona Europejskim Ramom Kwalifikacji: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm).

Dyplomów. Rady sektorowe pozwalają ANQ na uwzględnienie sytuacji na rynku pracy, włączając do prac przedstawicieli Instytutu Pracy i Kształcenia Zawodowego (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*, IEFP), partnerów społecznych, ośrodki szkoleniowe i instytucje edukacyjne. Szczególnym wyzwaniem dla przedstawicieli partnerów społecznych jest odgrywanie roli pedagogów wobec członków ich organizacji w celu uzyskania informacji i opinii. ANQ chce dać Radom większą skuteczność w zbieraniu informacji w celu opracowania szacunków. Istnieje procedura konsultacji otwartej, w którym każdy może przedstawiać propozycje, aby utworzyć lub uaktualnić dyplomy.

- **W Rumunii** komitety sektorowe są ośrodkiem negocjacji zbiorowych w kwestii profili zawodowych, a także ułatwiają wymianę pomiędzy partnerami społecznymi i instytucjami kształcenia zawodowego i certyfikacji. Komitety mobilizują przedstawicieli pracowników i pracodawców do zorganizowania dialogu społecznego na temat profili zawodowych, tworząc tym samym podstawy do zatwierdzania NFIL. Uczestnicy systemu chcą postępów, tak aby te komitety miały większą rolę oraz ożywione relacje z podmiotami negocjacji zbiorowych w firmach i sektorach.
- **W Hiszpanii** partnerzy społeczni przyczynili się do stworzenia Krajowego Katalogu Certyfikatów Zawodowych (*Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, CNQP). Nastąpiło to za pośrednictwem definicji profili zawodowych i poszczególnych dyplomów. CNQP jest teraz w pełni ukończony i zawiera prawie 650 opisów kwalifikacji. Jednak partnerzy społeczni uważają, że podaż dyplomów i szkoleń jest zbyt sztywna, nie dość reaktywna, aby w pełni sprostać potrzebom firm i ludzi.

**Ramka 4 :**  
**Europejskie ramy Kwalifikacji (EQF), przełożenie pomiędzy poziomami kwalifikacji**  
**(kwalifikacje = wiedza + umiejętności + kompetencje)**

EQF pozwala na przejrzyste porównanie dyplomów krajowych za pośrednictwem zawartych w nim rosnąco ośmiu poziomów kwalifikacji.



Jednak porównanie nie jest automatyczne. EQF wymienia kompetencje (w kolumnach) i poziomy ich opanowania (w wierszach). Dany poziom EQF (cf. poniższy przykład poziomu 5) jest kombinacją umiejętności wyrażonych kategoriami wiedzy (*knowledge*), umiejętności (*skills*) i kompetencji (*competences*). Sytuacja się komplikuje, kiedy dana osoba ma na przykład wyższy poziom wiedzy i niższy umiejętności lub kompetencji.

poziom 5	wiedza	umiejętności	kompetencje
wynikiem edukacji na poziomie 5 są:	wiedza szczegółowa, specjalistyczna, praktyczna i teoretyczna w dziedzinie pracy lub studiów oraz świadomość limitów tej wiedzy	szeroka gama umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do znalezienia kreatywnych rozwiązań abstrakcyjnych problemów	zarządzanie i nadzór, w ramach pracy zawodowej lub studiów, gdzie zmiany są nieprzewidywalne, weryfikacja i rozwój własnej i cudzej pracy

### ***Odgórnienie: rola porozumień zbiorowych w firmach i sektorach***

Oddolnie, negocjacje zbiorowe mogą stworzyć korzystne warunki dla rozwoju praktyk zatwierdzania. Odgórnienie, mają one do odegrania rolę w praktycznej organizacji procesu szkolenia i zatwierdzania kompetencji w sektorach i w firmach. W tych ostatnich określenie kompetencji pozaformalnych i nieformalnych jest użyteczne dla pracodawcy, ponieważ intensywna mobilizacja może być środkiem do zwiększenia wydajności. Określenie i mobilizacja ukrytych kompetencji mogą być dla pracodawcy opłacalną i taną inwestycją. Ale jednocześnie pracodawcy często bronią się przed jawnym zatwierdzeniem kompetencji z obawy przed żądaniami podwyżki płac lub odejściem pracowników do konkurencji. Tak więc umiejętności pozaformalne i nieformalne powinny takie pozostać. Negocjacje zbiorowe są konieczne, aby rozwiązać ten problem składając odpowiedzialność na barki pracodawców oraz aby włączyć zatwierdzanie NFIL do bezpieczniejszych ścieżek zawodowych, wewnątrz firmy lub poza nią.

Jednak, jak pokazują doświadczenia badanych krajów, nie ma jeszcze wielu przykładów takich porozumień zbiorowych. Dla większości krajów relacje pomiędzy praktykami zatwierdzania NFIL a negocjacjami zbiorowymi są nikłe, z wielu powodów: ogólnie szkolenia mogą nie należeć do priorytetów i dziedzin zainteresowania zdecentralizowanych negocjacji zbiorowych; kwestia kompetencji uzyskanych na drodze pozaformalnej i nieformalnej może być postrzegana jako temat poboczny, a nawet marginalny.

Dwa przykłady, ze szczebla sektora i firmy zostały pobrane z doświadczenia francuskiego Zatwierdzanie Doświadczeń (VAE). Francuski sektor bankowy jest pierwszym przykładem (ramka 5). Firma *Club Méditerranée* jest z kolei dużą firmą zaangażowaną w inicjatywę zatwierdzania NFIL u swoich pracowników, przy operacyjnym wsparciu przedstawicieli związkowych (ramka 6). W obu przypadkach chodzi o promocję zbiorowych ścieżek VAE.

Na szczeblu europejskim interesujące są refleksje i doświadczenia Europejskiej Federacji Metalurgii (EMF), należącej do ETUC. Dla Federacji zatwierdzanie wiedzy jest ważne jako element debaty na temat możliwości zatrudnienia i narzędzi temu służących. Jednak mimo iż Federacja próbowała omawiać kwestie zarządzania i poczynić konkretne kroki w tej dziedzinie, to różnorodność sytuacji krajowych stanowi dosyć dużą przeszkodę we wspólnym jej wdrażaniu na szczeblu europejskim. Wyzwanie certyfikacji nie zawsze jest postrzegane jako ważne, a krajowi związkowcy mają różne wizje. Ramka 7 przedstawia kilka elementów strategii EMF.

## Ramka 5 : Negocjacje zbiorowe a zatwierdzanie wiedzy i doświadczenia Przypadek francuskiego sektora bankowego

Relacje pomiędzy negocjacjami zbiorowymi a zatwierdzanie wiedzy i doświadczeń (VAE) we francuskim sektorze bankowym sytuuje się w punkcie wspólnym dwóch niedawnych zmian:

– **umocnienie zachęt zewnętrznych**: obowiązek posiadania, od roku 2010, przez pracowników działów inwestycji finansowych kontaktujących się z klientami, wprowadzony przez Urząd Kontroli Rynków Finansowych (AMF), dyplomu zawodowego. Warunki i zasady regulujące otrzymanie takiego dyplomu są sprecyzowane w instrukcjach AMF (patrz [http://www.amf-france.org/home\\_presta.asp?lang=fr](http://www.amf-france.org/home_presta.asp?lang=fr)). Francuska Federacja Bankowa (FBF) i Obserwatorium Zawodów Bankowych (OMB) są bardzo aktywne w tej dziedzinie, a celem jest wdrożenie wymogów AMF. FBF publikuje „Przewodnik po zawodach bankowych” uwzględniający te wymogi co do dyplomów. Przewodnik ten opisuje każdy zawód według trzech kryteriów: zadania, otoczenie, profil<sup>1</sup>.

– **intensyfikacja wysiłków w kwestii szkoleń**: w czerwcu 2011 Francuskie Stowarzyszenie Banków<sup>2</sup> (AFB) i wszystkie związki zawodowe reprezentatywne dla sektora bankowego (CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB/CFE-CGC) zawarły porozumienie zmieniające porozumienie z lipca 2005 na temat uczenia się przez całe życie w bankach. To nowe porozumienie potwierdza duży wysiłek wkładany w zawodowe kształcenie ustawiczne w tym sektorze (rzędu 4% pracowników). Przeznaczone ono jest dla najmłodszych pracowników (poniżej 26 lat) i najstarszych (ponad 45 lat), a zwłaszcza najmniej wykwalifikowanych. Porozumienie przewiduje i opisuje szeroką gamę ścieżek szkoleniowych i dyplomów, a także akredytowane instytucje szkoleniowe i zatwierdzające. **Otwiera również drogę indywidualnego i zbiorowego procesu zatwierdzania wiedzy i doświadczeń (VAE) w bankach**. Jednocześnie, dzięki porozumieniu pomiędzy partnerami społecznymi, zostaje utworzona parytetowa instytucja zbierająca fundusze na szkolenie zawodowe dla banków, firm ubezpieczeniowych, funduszy ubezpieczeń wzajemnych, generalnych agencji ubezpieczeń i firm doradczych (OPCABAIA). Jej celem jest zbieranie funduszy na szkolenie zawodowe od banków, instytucji usług finansowych i firm ubezpieczeniowych.

Jednak wpływ tych inicjatyw na praktyki w bankach nie jest bezpośredni ani automatyczny. Zależy on od wniosków i wdrażania w każdym banku porozumień o zarządzaniu w oparciu o szacunki na temat zatrudnienia i kompetencji, których negocjacja jest obowiązkowa co trzy lata, od wejścia w życie ustawy z 2005 roku, obowiązującej we wszystkich firmach powyżej 300 pracowników. Według firm i banków porozumienia te mogą być mniej lub bardziej wymagające. W przypadku dobrych praktyk (nie wszędzie!), porozumienia te mogą zawierać zobowiązania dotyczące celów szkolenia i dyplomów. Niektóre banki opowiadają się za regularnym przeprowadzaniem nadawania dyplomów zawodowych swoim pracownikom, na podstawie zatwierdzenia ich wiedzy i doświadczenia zgodnie z zasadami określonymi przez AMF.

Spójność pomiędzy zachętami publicznymi, negocjacjami zbiorowymi sektora i porozumieniami firmowymi wydaje się obiecująca w dziedzinie zachęt do zatwierdzania NFIL w kontekście zawodowym, ale jest to ścieżka wąska, wymagająca korzystnych warunków politycznych i społecznych.

1. patrz strony internetowe FBF ([www.fbf.fr](http://www.fbf.fr)) i OMB ([www.observatoire-metiers-banque.fr](http://www.observatoire-metiers-banque.fr)).

2. Organizacja pracodawców ma dwie strony: FBF zarządza misją organizacji zawodowej, a AFB – misją przedstawicieli pracodawców w kwestii negocjacji zbiorowych. OMB, utworzona ustawą z 4 maja 2004 o szkoleniach zawodowych i dialogu społecznym, opiera się na porozumieniu dotyczącym uczenia się przez całe życie w sektorze bankowym, podpisanym 8 lipca 2005. Komitet pilotażowy, przy udziale pracodawców i związków określa kierunki OMB.



### **Ramka 6 : Zatwierdzanie wiedzy i doświadczeń w dużej firmie: doświadczenia *Club Méditerranée***

*Club Méditerranée*, organizator wakacji w "miasteczkach wakacyjnych" na całym świecie, wdrożył system zatwierdzania wiedzy i doświadczeń (VAE) na początku lat 2000. Firma liczy prawie sto zawodów, głównie związanych z hotelarstwem i organizacją imprez, a jej działalność jest raczej sezonowa. Czynnikiem, który zapoczątkował tę procedurę było zrozumienie, że doświadczenie zdobyte przez pracowników w firmie *Club Méditerranée* nie jest uznawane na zewnątrz. Projekt został przedstawiony przez związek zawodowy CGT-FO. Jako że procedury kapitalizacji kompetencji należały do kultury przedsiębiorstwa, projekt ten spotkał się z życzliwym przyjęciem ze strony dyrekcji i innych związków.

W celu wdrożenia projektu osoba ze związków skontaktowała się z Akademickim Centrum *zatwierdzania Wiedzy* (CAVA) w Créteil (w regionie paryskim), podlegającym Ministerstwu Edukacji Narodowej. Centrum przeprowadziło badanie 93 zawodów występujących w firmie, aby określić możliwości ich zatwierdzenia wobec dyplomów państwowych. Zajął to kilka miesięcy. Grupą docelową są głównie osoby bez kwalifikacji pracujące w firmie od wielu lat. Mają duże doświadczenie w zawodzie, ale też są mobilne, gdyż zazwyczaj pracowały w miasteczkach wakacyjnych w różnych krajach. Celem procedury jest doprowadzenie do sytuacji, w której wszyscy pracownicy miasteczek wakacyjnych na całym świecie, niezależnie od typu umowy o pracę, czy to na czas nieokreślony, czy określony, mogą ubiegać się o VAE, o ile mówią po francusku.

Aby uruchomić procedurę, wydział zasobów ludzkich (HR) i związek CGT-FO przeprowadzili akcję informacyjną wśród pracowników miasteczek wakacyjnych na całym świecie. Proces VAE jest wszędzie taki sam. Dzięki podaniu informacji, podczas rozmów przeprowadzonych w trybie wideokonferencji wyławia się i rekrutuje osoby zainteresowane VAE. Wywiady przeprowadza jednostka składająca się z przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej i działu HR firmy *Club Méditerranée*. W pierwszej turze wybrano 15 osób. Au W trakcie wdrażania procedury *Club Méditerranée* zaangażował Stowarzyszenie na rzecz Kształcenia Zawodowego Dorosłych (AFPA), co pozwoliło zwiększyć zasięg VAE o dyplomy i tytuły zawodowe oraz zastosować inne metody niż metody Ministerstwa. Ponadto, zwrócono się do uniwersytetów, aby zaproponować zatwierdzenie na poziomie Master, szczególnie dla dyrektorów miasteczek.

*Club Méditerranée* poprosił następnie partnerów o towarzyszenie kierownikom projektu do miasteczek w zależności od liczby zainteresowanych (konieczne co najmniej 10 osób). Na miejscu zbiera się wszystkich zainteresowanych i każda instytucja przedstawia swój proces (warunki przyjęcia do VAE, utworzenie dossier, dostępna pomoc). Fakt zebrania wszystkich stron w miasteczku w jednym czasie ułatwia postępowanie: można ustalić sytuację pracowników chcących uzyskać dyplom; można przeprowadzić podsumowanie; ustala się daty egzaminów (na 6 miesięcy lub rok).

Kandydaci otrzymują wezwanie na egzamin, który odbywa się we Francji, w ramach edukacji państwowej. Zbiera się komisja złożona z przedstawicieli zawodów i szkoleniowców i wypowiada się na temat dossier utworzonego przez pracownika. Dyplom może być pełen lub częściowy, W tym ostatnim przypadku kandydat musi pozyskać dodatkowe punkty. Jedną z głównych trudności jest nadzorowanie pracowników po wyjeździe z miasteczka grupy zatwierdzania, kiedy powraca ono do swojej zwykłej działalności. Dział HR, związkowcy lub Ministerstwo, które też ma swoje procedury pomocowe, prowadzą działania mobilizujące.

Pracownicy, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje, a wymaga to dodatkowych modułów szkolenia, mogą skorzystać z diagnozy na temat możliwych procedur szkolenia, zwłaszcza wewnętrznych, firmowych. Związki zawodowe popierają dossier, aby były one finansowane i aby dyrektorzy ułatwiali pracownikom zapisywanie się na VAE. Jednak pracownicy mogą zostać zmuszeni do współfinansowania procedury. Dodatkowe moduły są realizowane poza sezonem, dla osób za granicą lub w ośrodkach szkolenia w kraju, gdzie znajduje się miasteczko. Od roku 2002, 400 osób rocznie skorzystało z VAE. Ostatnio jest to około 100 osób rocznie.

Firma nie podejmuje zobowiązań w kwestii uznania płacowego dla zdobytych w ten sposób dyplomów, ale związki nalegają na ich waloryzację podczas negocjacji płacowych. Pracownicy mają też możliwość starania się o inne stanowiska na podstawie zdobytych kwalifikacji, ale HR nie musi ich przyznać.



## **Ramka 7. Stosunek Europejskiej Federacji Metalurgii (FEM)<sup>1</sup> do zatwierdzania NFIL**

### ***Stosunek EMF do kwestii NFIL***

EMF podkreśla niektóre zasady:

- jeśli środowisko pracy sprzyja uczeniu się, konieczna jest możliwość zatwierdzenia kompetencji,
- trzeba odróżnić uznanie od zatwierdzania: zatwierdzenie jest nadaniem dyplomu lub tytułu dla kompetencji zdobytych przez doświadczenie,
- zatwierdzanie wiedzy przyczynia się do uzyskania pewnej liczby punktów, które można uzupełnić w razie potrzeby o dodatkowe szkolenie.

Jednak, oddolnie lub poza wszelkim zatwierdzeniem kompetencji, uznanie NFIL może zostać wdrożone poprzez praktyki zarządzania zasobami ludzkim: zarządzanie zatrudnieniem poprzez kompetencje; rozmowy ewaluacyjne pozwalające określić przebyte praktyki zawodowe oraz umiejętności do nabycia w celu zmiany stanowiska; dostęp do szkoleń wewnętrznych pozwalający wypełnić luki w wykształceniu.

Przewidywanie zapotrzebowania na kompetencje jest najważniejsze, zwłaszcza wobec ryzyka wystąpienia niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej. Zdaniem EMF należy zachęcać w ramach negocjacji zbiorowych do praktyk zarządzania personelem sprzyjających uznawaniu NFIL. Na szczeblu europejskim, debata dotycząca uznawania kompetencji, dostępu do szkoleń, uczenia się na stanowisku pracy, pomiędzy pracodawcami i związkami wydaje się łatwiejsza. Jest mniej nacechowana elementami krajowych systemów niż kiedy jest mowa konkretnie o zatwierdzaniu kompetencji.

### ***Zatwierdzanie wiedzy, wyzwanie w negocjacjach w firmach międzynarodowych?***

EMF jest zaangażowana w negocjacje na szczeblu europejskim w firmach międzynarodowych. Pilotuje ona grupy negocjacyjne złożone z przedstawicieli firm. W ten sposób w firmie Thalès wynegocjowano wyprzedzanie zmian i rozwój zawodowy. Najważniejszą kwestią jest umożliwienie pracownikom rozwoju i zachęcenie ich do podnoszenia kwalifikacji, jako że, jak w Niemczech, firmy muszą bezpośrednio zmagać się ze zmianą demograficzną. Dobre zarządzanie tą zmianą jest warunkiem opanowania nowych technologii.

W dużych firmach zatwierdzanie wiedzy należy do narzędzi, które mogą służyć sprostaniu tym wyzwaniom, ale „nie od razu wpada to do głowy”. W przemyśle samochodowym rozwój kompetencji odbywa się w dużym stopniu dzięki praktykom typu „szkolenie na stanowisku pracy”. Sektor samochodowy płaci dość dobrze swoim pracownikom, ale przy ograniczonych wymogach dotyczących poziomu wykształcenia i kwalifikacji. EMF podkreśla kwestię otwartego uznawania zdobytych doświadczeń.

1. Niniejsza ramka powstała w oparciu o rozmowę z osobą na kierowniczym stanowisku z EMF.

## 4. Proces zatwierdzania kompetencji w celu uzyskania dyplomu

### 4.1. Zmienne zaangażowanie partnerów społecznych w proces zatwierdzania

Zatwierdzanie NFIL wymaga wspólnej mobilizacji partnerów społecznych i władz publicznych, aby opracować system zatwierdzania, a następnie ożywić go. Mobilizacja ta przyjmuje oczywiście różne formy, w zależności od krajowego sposobu organizacji dialogu społecznego.

Na przykład w Finlandii procedura zatwierdzania prowadzona jest wspólnie przez państwo, partnerów społecznych i ośrodki kształcenia zawodowego. To trójstronne zaangażowanie sprawdza się nie tylko na poziomie instytucji zarządzających systemem, ale też w komitetach sektorowych i strukturach operacyjnych zajmujących się zatwierdzaniem kompetencji. W Danii zaangażowanie jest podobne. Partnerzy społeczni byli przychylni utworzeniu systemu zatwierdzania, nawet przed wejściem w życie ustawy na temat uznawania wyników kształcenia. Obecnie delegują oni określenie zawartości kształcenia i zatwierdzanie NFIL na struktury ekspertów sektorowych, którymi zarządzają parytetowo.

W krajach, gdzie procedury zatwierdzania NFIL są mniej pełne lub mniej spójne, organizacje związkowe są jednak często zaangażowane w instytucjach zarządzających opracowaniem tych procedur. Są duże różnice pomiędzy regionami, jeśli inicjatywa jest najpierw regionalna. Na przykład we Włoszech związki CGIL, CISL i UIL wyraziły wspólną wolę wdrożenia systemu uznawania NFIL. Otwarto forum negocjacyjne w tej kwestii. Liczba partnerów zaangażowanych w negocjacje oraz różnorodność tematyki do mówienia nie pozwoliły jednak jeszcze na uzgodnienie formalnego porozumienia. Na razie istnieją tylko procedury regionalne, bardzo różne, a niektóre regiony nie mają jeszcze procedur zatwierdzania NFIL.

Zdarza się, że zaangażowanie związków wychodzi poza zaangażowanie instytucjonalne i poza delegowanie do struktur eksperckich: związki mogą stać się operacyjne w systemie, kiedy kierują lub współzarządzają ośrodkami kształcenia, które angażują się w zatwierdzanie zdobytych kompetencji. Tak jest w Portugalii i w mniejszym stopniu - w Rumunii. Związki ponoszą więc odpowiedzialność i zdobywają doświadczenie, które nie jest obojętne dla ich koncepcji i strategii w dziedzinie zatrudnienia i szkoleń.

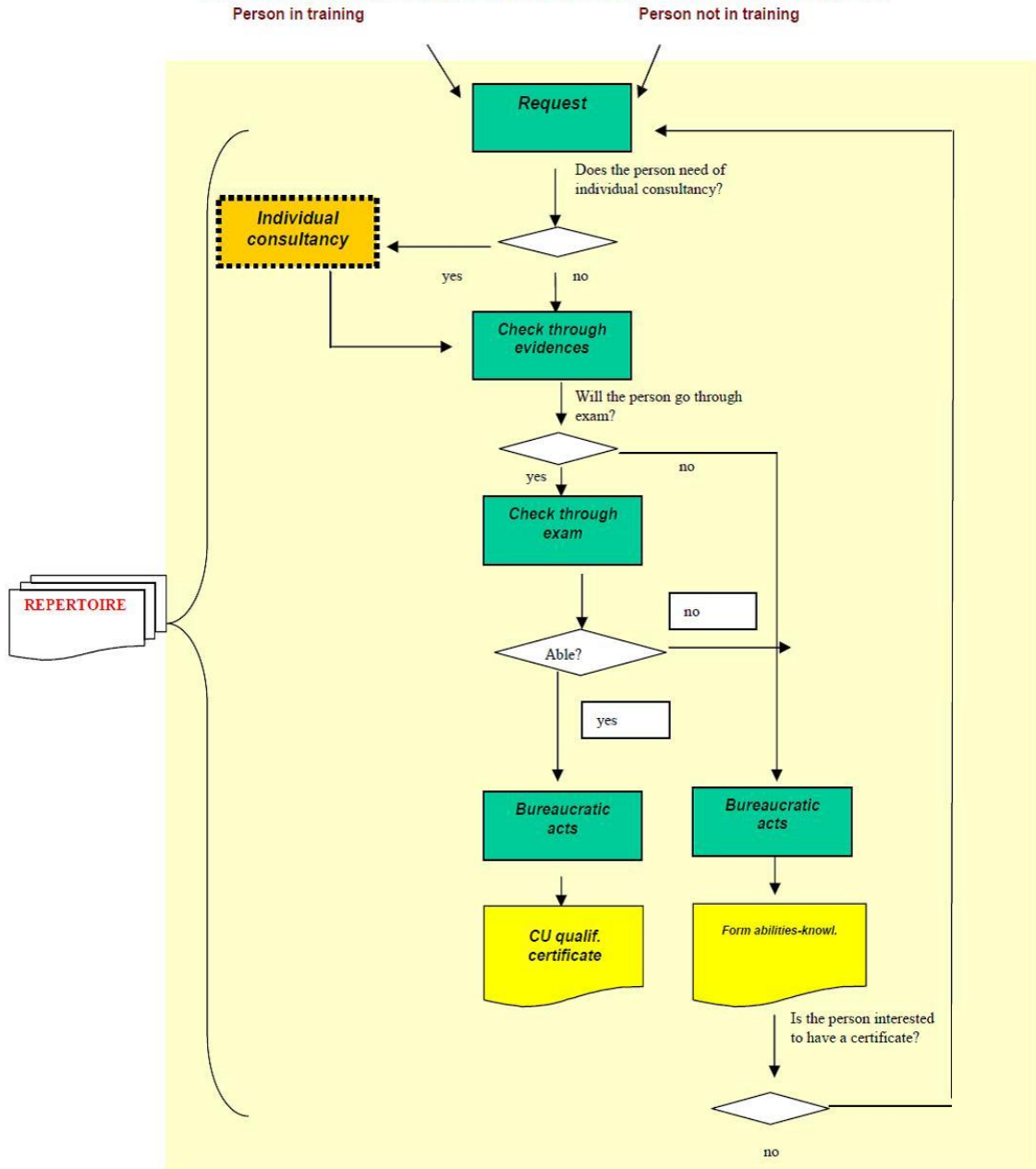
### 4.2. Formalizacja metodologii zatwierdzania

Dla krajów dysponujących systemem zatwierdzania NFIL wdraża się te same duże etapy dla ścieżki zatwierdzania: informacja, poradnictwo i skierowanie ku procedurze; zapisanie się i zebranie dowodów doświadczeń; prezentacja przed komisją w celu zatwierdzenia; uzyskanie dyplomu lub skorzystanie ze szkolenia uzupełniającego (patrz ramka 8).

**Ramka 8 : Kiedy istnieje procedura zatwierdzenia NFIL, droga do zatwierdzenia jest podobna niezależnie od kraju.  
Przykładu z regionu Emilia-Romania (Włochy) i z Hiszpanii (kolejna strona)**

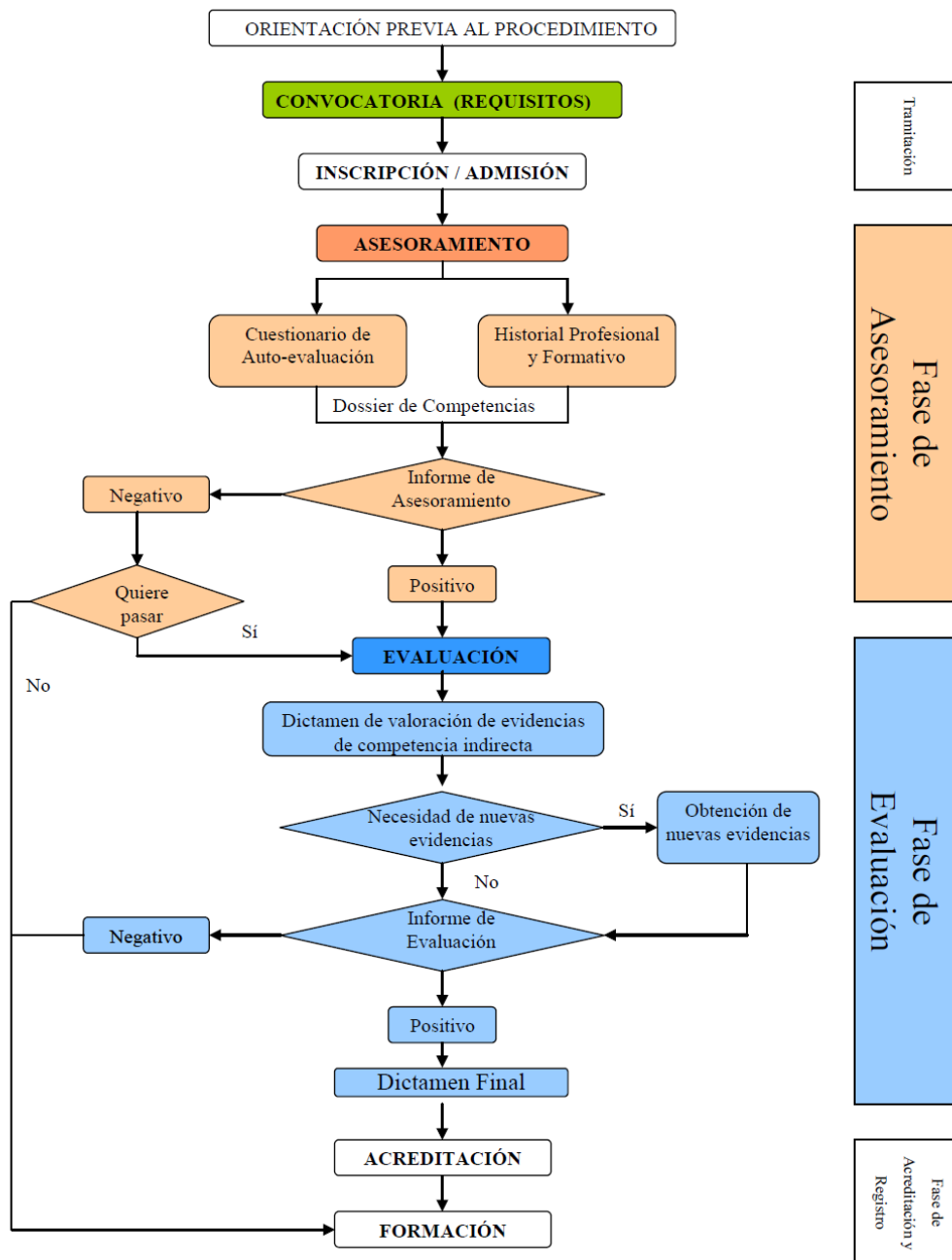


**FORMALIZATION OF COMPETENCES CERTIFICATION PROCESS**





### APÉNDICE. DIAGRAMA DE FLUJO DEL CANDIDATO EN EL PROCEDIMIENTO



Etapy te wymagają organizacji i odpowiednich środków. Są przedmiotem badań ekspertów, partnerów społecznych i władz publicznych w celu ułatwienia dostępu i procedury dla kandydatów: łatwiejszy dostęp do informacji, poradnictwo i ukierunkowanie, usuwanie przeszkód w udowadnianiu doświadczenia zawodowego, szybki dostęp do komisji znającej zasady i metody zatwierdzania doświadczenia zawodowego itd. W krajach, gdzie istnieje solidny system zatwierdzania NFIL, proces ten jest często sformalizowany. Może on być przedmiotem specjalnych regulacji prawnych, które służą zapewnieniu równego traktowania kandydatów, tak samo jak przy klasycznej i formalnej procedurze uzyskiwania dyplomu. Wytyczne organizacji CEDEFOP (2009) zawierają precyzyjne rekomendacje dla dobrej organizacji procesu zatwierdzania, co gwarantuje jego równość i wiarygodność.

Podstawowy proces zatwierdzania wydaje się dosyć jednolity technicznie w różnych krajach, ale ramy prawne dotyczące jego wdrażania mogą znacznie się różnić. W Hiszpanii liczba osób, które mogą skorzystać z procedury zatwierdzania jest z góry określona i ograniczona dla poszczególnych zawodów. Aby móc zatwierdzić swoje kompetencje, trzeba więc mieć doświadczenie zawodowe w dziedzinach określonych przez doroczne *convocatorias*. W innych krajach zatwierdzenie kompetencji jest prawem jednostki, które może być użyte przez każdego, kto zechce i które nie jest z góry ograniczone liczbowo. Tak jest na przykład w Danii, w Wielkiej Brytanii, w Finlandii i we Francji.

Ale niezależnie od kontekstu prawnego dającego dostęp do zatwierdzenia NFIL, proces ten pozostaje złożony, do tego stopnia, że jego przebieg może być różny nawet w tym samym kraju. W Portugalii stosuje się metodologię wypróbowaną i ustandaryzowaną na początku lat 2000. W Wielkiej Brytanii metody są o wiele bardziej różnorodne. We Francji praktyki różnią się w zależności od tego, które ministerstwo wydaje dyplom. Tak więc, dossier, które należy przedstawić, aby udowodnić swoje kompetencje jest z definicji bardzo szkolne, jeśli chce się uzyskać dyplom Ministerstwa Edukacji. Trzeba napisać i opisać, słowami dobrze dobranymi i odpowiednimi, co umiemy zrobić w kontekście zawodowym. Aby uzyskać dyplom Ministerstwa Pracy kandydaci muszą wykazać swoje kompetencje w zaaranżowanej sytuacji zawodowej. W Finlandii, mimo że czasami ocenia się procedurę zatwierdzania jako zbyt obciążającą, możliwe jest zatwierdzenie kompetencji w miejscu pracy. Jest to procedura łatwiej dostępna dla pracowników, którzy nie chcą wracać do warunków szkolnych w celu zatwierdzenia doświadczenia zawodowego.

We wszystkich tych krajach stwierdza się złożoność systemu i szuka się rozwiązań ułatwiających dostęp do procesu zatwierdzania oraz jego przebieg.

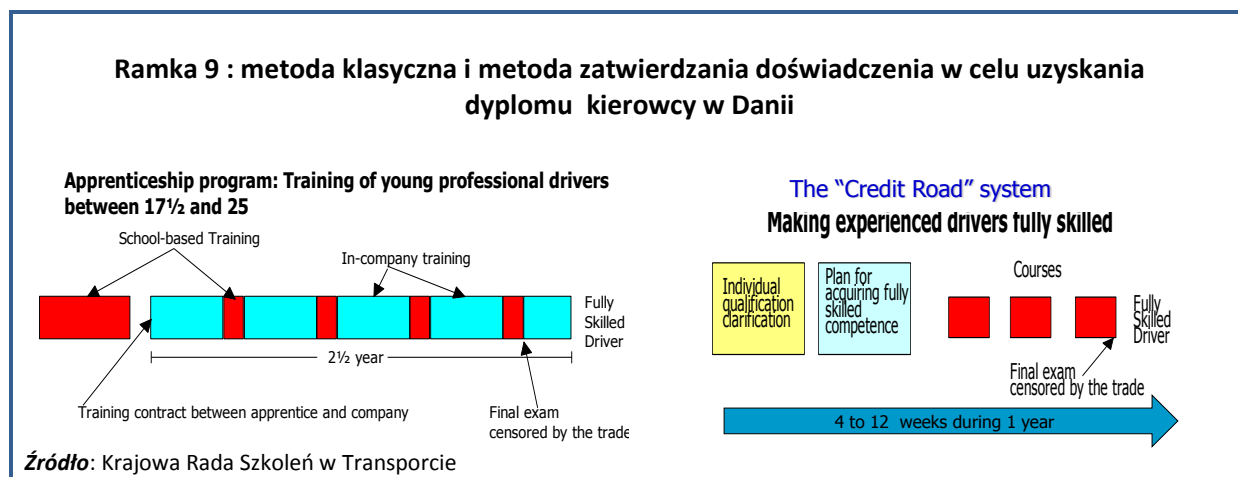
Procesy zatwierdzania NFIL, oparte na podobnej metodologii, stają przed trudnym problemem: jak wykazać o określić dobyte doświadczenie, zwłaszcza to z miejsca pracy? Nie zawsze opis pisemny lub ustny jest najlepszy przy uzasadnianiu doświadczenia. Ten wspólny problem może mieć różne rozwiązania. Wytyczne CEDEFOP-u zawierają listę dostępnych metod. Wymiana doświadczeń w ramach dialogu sektorowego jest w tym zakresie pomocna, w krajach, ale też na szczeblu europejskim.

### **4.3. Dążenie do uzupełniania się różnych dróg zatwierdzania kwalifikacji i nadawania dyplomów**

Systemy zatwierdzania NFIL nadają inny obraz dyplomom. Nie zawsze są one zakończeniem długiego procesu kształcenia, ale mogą potwierdzać nabyte, skuteczne opanowanie pewnego zestawu kompetencji. Kompetencje te mogą zostać nabyte dość szybko, w ramach określonej ścieżki lub ścieżki częściowo wspólnej z klasycznym kształceniem zawodowym.

W Danii i w Finlandii możliwe jest uzyskanie dyplomu zawodowego poprzez doświadczenie lub drogą bardziej tradycyjną, poprzez udział w lekcjach. Oba systemy działają jednocześnie, aby osoby,

które zatwierdzają tylko część kwalifikacji mogły stopniowo uzyskać pełen dyplom dzięki dodatkowym szkoleniom (patrz ramka 9 dla przykładu z Danii).



We Francji tylko dyplomy państwowe (znajdujące się na państwowej liście dyplomów zawodowych) mogą być uzyskane drogą zatwierdzania doświadczenia (*Validation des Acquis de l'Expérience* - VAE). W Portugalii zatwierdzanie NFIL jest włączone do systemu kształcenia zawodowego: ośrodki *Novas Oportunidades* można uznać za pewien etap na drodze do uczenia się przez całe życie. Zresztą często są one zarządzane wspólnie z tradycyjnymi ośrodkami kształcenia, co ułatwia ujednoczenie i daje oszczędności skali, ale też wzbogaca pracę nauczycieli. Połączenie to, które można by uznać za utrudnienie, jest dobrze postrzegane przez praktyków kształcenia i zatwierdzania kwalifikacji.

We wszystkich przypadkach, połączenie pomiędzy kształceniem tradycyjnym a zatwierdzaniem NFIL odbywa się dzięki modułowości oferty kształcenia, tak aby uzupełnić zatwierdzanie doświadczeń i uzyskać pełen dyplom. Zatwierdzanie NFIL może zastąpić formalną drogą uzyskania dyplomu, ale nie oznacza zaniku potrzeby kształcenia. Obie drogi – kształcenie i dyplomy formalne wobec zatwierdzania NFIL – mogą być alternatywne wobec siebie, o ile precyzyjnie określą się ekwiwalencję wyników. Mogą one też uzupełniać się nawzajem, w zależności od wykształcenia i doświadczenia zawodowego kandydata. W tym sensie można mówić o dwóch uzupełniających się sposobach uzyskania dyplomu.

Jednakże, aby uzupełnianie się było skuteczne, ośrodki kształcenia muszą na równi traktować obie drogi. We Francji obie ścieżki są obowiązkowo połączone dla dyplomów, które można uzyskać tylko po odbyciu i zaliczeniu kształcenia. Dotyczy to niektórych dyplomów w sektorze zdrowia i społecznym. Jednak, poza tym przypadkiem, część nauczycieli zwlekała z poparciem systemu VAE, szczególnie na uniwersytetach, z obawy przed zakwestionowaniem wartości tak zdobytych dyplomów. W Danii wystąpiła inna przeszkoda: wynagrodzenie ośrodka kształcenia, który angażuje się w zatwierdzanie NFIL jest niższe niż w przypadku zwolnienia z tradycyjnego kształcenia. Takie sytuacje zmniejszają zasięg szerzenia zatwierdzania NFIL.

Oznacza to, że w większości krajów potrzeba jeszcze wiele pracy, aby wprowadzić oficjalnie i uzyskać szacunek dla zatwierdzania NFIL jako sposobu uzyskania dyplomu równego sposobom tradycyjnym i formalnym, pod warunkiem istnienia dobrej jakości procedur.

Rozwiązywanie problemów metodologii w czasie procesu zatwierdzania jest ważne ze względu na równe traktowanie. Dyplomy uzyskane w edukacji inicjalnej dostarczają niewiele informacji na temat



faktycznych kompetencji ich posiadacza, ale wartość przyznawana kompetencjom zdobytym przez doświadczenie zależy od ich zatwierdzenia i dyplomu. Ramy zatwierdzania muszą, dzięki przepisom, być na tyle wiarygodne, aby gwarantować równość traktowania wobec osób, które zdobyły dyplom po długich studiach oraz tych, którzy chcą zatwierdzić swoje kompetencje zdobyte w czasie pracy zawodowej dyplomem o takiej samej wartości. Znakomita większość respondentów w konsultacji publicznej na temat NFIL (Komisja Europejska, 2012a) uważa, że na razie nie ma gwarancji takiej równości.

## 5. Jaki jest wpływ zatwierdzania NFIL na rynek pracy?

Zatwierdzanie NFIL wywiera wyraźny i pozytywny wpływ na rozwój osobisty i rodzinny osób korzystających z tego narzędzia, zwłaszcza wtedy, kiedy jest ono połączone z dodatkowym lub późniejszym kształceniem. Wpływ ten może mieć wymiar ekonomiczny w krótko- i długoterminowej perspektywie:

- pracownicy są bardziej samodzielni, dynamiczni i mają większą wiarę w siebie,
- jest lepsze przekazywanie wiedzy między pokoleniami, dzięki lepszemu jej przepływowi w rodzinach.

Jednak pełna realizacja tego pozytywnego wpływu, zwłaszcza w kwestii lepszego dostosowania pomiędzy ofertami i poszukującymi pracy zależy od właściwego zaangażowania firm w proces zatwierdzania NFIL oraz od nadania im odpowiedzialności za uznawanie kompetencji pracowników. Z tej perspektywy w większości krajów obecna sytuacja nie jest zadowalająca i potrzebne są znaczne ulepszenia. Objawem tej sytuacji jest mała liczba odpowiedzi na konsultację publiczną Komisji Europejskiej na temat NFIL z 2011 roku ze strony sektora prywatnego:

- duże firmy często opracowują własne wewnętrzne praktyki uznawania i rozwijania kompetencji, ale nie zawsze dążą do ich zatwierdzania, gdyż dałoby ono pracownikom dyplomy, które mogą wykorzystać na rynku pracy poza firmą, co oznacza ryzyko wycieku kompetencji,
- zaangażowanie małych i mikroprzedsiębiorstw w proces zatwierdzania kwalifikacji jest trudne z wielu powodów. Są to przeszkody praktyczne, organizacyjne i finansowe, brak wrażliwości dyrektorów w kwestii wyzwań związanych z kompetencjami, brak współpracy pomiędzy małymi firmami a instytucjami. Trudność ta jest bardzo wyraźna w krajach, gdzie waga gospodarcza i społeczna bardzo małych firm jest duża, jak w Portugalii i w Polsce, ale również w krajach, gdzie system kształcenia jest bardzo dobry, jak w Danii.

Czynniki te wyjaśniają po części, dlaczego praktyki NFIL postrzegane jest jako „*underground*”, działania podziemne i mało widoczne, w systemie edukacji i kształcenia, co ogranicza ewentualny wpływ systemowy rozszerzenia zatwierdzania tych praktyk. Problem ten został zauważony przez CEDEFOP, Interwencja związków zawodowych może być środkiem do wydobywania tych praktyk z podziemia i ich sformalizowania<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Jest to okazja do wyjaśnienia pewnej kwestii wynikającej z mylenia nazewnictwa: praktyki NFIL odbywają się zazwyczaj w firmach lub stowarzyszeniach doskonale zintegrowanych, z punktu widzenia prawa, z tkanką społeczno-ekonomiczną. Nie mają więc one powiązań z tzw. gospodarką nieformalną (pracą na czarno czy działalnością w szarej strefie). Oczywiście pracownicy gospodarki nieformalnej czy szarej strefy nabywają kompetencje, które również zasługują na uznanie. Uznawanie kompetencji i sformalizowanie działalności mogą więc iść ze sobą w parze.

#### **Ramka 8 : Fragment publikacji „Uczyć się pracując. Historie sukcesów w dziedzinie uczenia się w miejscu pracy”<sup>1</sup>**

„Trudno jest opisać za pomocą ankiet ilościowych uczenie się pozaformalne i nieformalne w firmach, które często nie jest uważane za kształcenie i w związku z tym trudno je nadzorować w kwestii godzin i uczestników. Uczenie przez bardziej doświadczonych kolegów z pracy jest tu dobrym przykładem, jako że firmy raczej nie uznają tego za kształcenie. Zdarza się, że wykwalifikowani pracownicy, którzy mają rolę mentorów wobec kolegów i mają za zadanie pokazać pracę nowoprzyjętym sami nie uważają się za nauczycieli.”

„W kilku krajach rozwija się nowa rola dla działaczy związkowych służących radą w czasie pracy oraz negocjujących z pracodawcami otwarty dostęp do możliwości kształcenia w miejscu pracy. W Austrii, Danii, Finlandii, Norwegii, Szwecji i Wielkiej Brytanii związkowcy mają rolę ambasadorów kształcenia. Zachęcają oni pracowników do podjęcia kształcenia w celu uzupełnienia braków kompetencji, a także doradzają firmom co do potrzeb szkoleniowych.”

1. Tytuł oryginału: *Learning while working, Success stories on workplace learning in Europe*, CEDEFOP, 2011

### **5.1. Wpływ na rynek pracy: kolejne etapy**

Planuje się trzy kolejne etapy w ocenie wpływu praktyk NFIL i ich uznawania na rynek pracy. Rzeczywistość może oczywiście okazać się bardziej złożona niż te logiczne założenia.

#### **1. Związkowa oferta usług**

Celem tej oferty jest zmiana układu sił na rynku pracy na korzyść pracowników. Działania związkowe, dzięki oddelegowanym działaczom lub ambasadorom kształcenia mają na celu wyposażenie pracowników w narzędzia mobilności zawodowej, w firmach i poza nimi, co ma przyczynić się do zwiększenia ich faktycznych umiejętności. Jest to w niektórych badanych krajach dobrze zakorzeniona praktyka (Anglia) lub dopiero pojawia się ona w innych (Rumunia). W tych krajach związki kształcą swoich członków na specjalistów ds. kształcenia, którzy udzielają pracownikom informacji i ukierunkowują ich. W Anglii tacy działacze przyczyniają się powstania prawdziwej nieformalnej wspólnoty kształcenia w miejscu pracy. Usługi świadczone pracownikom przez działaczy mogą być bardzo ważne, choć nie muszą prowadzić do formalnego zatwierdzenia kompetencji dyplomem, mimo iż strategia modułowa i pragmatyczna systemu *National Vocational Qualifications* (NVQ) daje możliwość uzyskania państwowego dyplomu. Również pracodawcy mogą skorzystać na takiej działalności związków bez wysiłku ze swojej strony. W Rumunii występuje pewne rozdzielenie pomiędzy tą dobrowolną działalnością związkową a instytucjonalnym systemem zatwierdzania NFIL. Ta pierwsza oferuje usługi kształcenia dla pracowników we współpracy z organizacjami pozarządowymi i podmiotami gospodarczymi. System z kolei, oparty na sieci ośrodków zatwierdzania kwalifikacji nadal poszukuje równowagi, stabilności i pełnej wiarygodności.

#### **2. Sektory specyficzne i/lub regulowane na rynku pracy**

Brak wykwalifikowanej siły roboczej dotyka konkretnych zawodów w określonych sektorach rynku pracy w przemyśle i usługach. Percepcja tych napięć jest silną zachętą do rozwijania procesu zatwierdzania doświadczeń zdobytych w tych zawodach, tak aby lepiej pokazać realną podaż kompetencji. Dodatkowa zachęta istnieje w przepisach, które wymagają dyplomu od osób chcących pracować w określonych zawodach. Dzieje się tak w bardzo różnych zawodach: na przykład opieka i pomoc osobom niesamodzielnym i zawody w bankowości. Wspólną cechą jest często ponoszenie ryzyka związanego z wykonywaniem danego zawodu. Zachęty te, pochodzące z rynku i od władz sprawiają, że związki i organizacje pracodawców biorą udział w organizacji procesu zatwierdzania NFIL, za który odpowiedzialność operacyjną ponoszą głównie instytucje publiczne lub akredytowane. Uzyskanie zatwierdzenia kompetencji przez kandydata często wiąże się ze wspólnym świętowaniem, radosnym i symbolicznym. W Hiszpanii doroczne wezwania na egzamin (*convocatorias*), organizowane przez regiony w ramach jednolitego systemu krajowego

przeznaczone są dla konkretnych sektorów rynku pracy, zgodnie z szacunkami dotyczącymi potrzebnej liczby wykwalifikowanych pracowników, wymogami prawnymi oraz w ramach ograniczeń finansowych. W regionie Galicji na przykład sektor opieki i pomocy osobom niesamodzielnym był na początku priorytetem, ale później *convocatorias* z Galicji objęły zawody przemysłowe (sektor metalurgii i tekstylny) i usługi (turystyka), typowe dla gospodarki tego regionu. Zróżnicowanie to sugeruje, że zatwierdzanie NFIL może wpłynąć na cały regionalny rynek pracy.

### 3. **Potwierdzenie ogólnych ram uznawania i zatwierdzania NFIL, które przyczynia się do zabezpieczenia ścieżek zawodowych**

Trzeci etap, najbardziej ambitny, to wdrożenie ram organizacji zatwierdzania NFIL oraz jego połączenia z ustawicznym kształceniem zawodowym dla wielu zawodów i typów kompetencji. Większość respondentów w konsultacji publicznej na temat NFIL (Komisja Europejska, 2012a) uważa, że takie ramy istnieją na szczeblu krajowym, regionalnym lub sektorowym, ale brakuje im spójności pozwalającej w pełni sprostać potrzebom. Osiągnięcie tego celu wymaga spełniania pewnych warunków:

- **porozumienie polityczne co do podstawowych celów** takich ogólnych ram jest warunkiem wstępnym. Aby były one skuteczne, muszą mieć silne poparcie polityczne partnerów społecznych oraz ich zaangażowanie w instytucjach zajmującym się wdrażaniem. Można też ewentualnie dołączyć do tego operacyjny udział partnerów społecznych w zarządzaniu procesem szkolenia i zatwierdzania kompetencji. W Finlandii, kraju, który wśród dziesięciu badanych krajów można uznać za ten, gdzie proces zatwierdzania NFIL jest najlepiej zintegrowany z systemem kształcenia i nadawania dyplomów, zaangażowanie partnerów społecznych jest skuteczne, zarówno w instytucjach zajmujących się tym systemem, jak i w praktycznych programach zatwierdzania kompetencji. To wspólne zaangażowanie jest wynikiem porozumienia partnerów społecznych co do celów i metod,
- **wydajna sieć ośrodków kształcenia i zatwierdzania kompetencji**, wyspecjalizowana w różnych zawodach lub sektorach, równomiernie obecna w całym kraju, jest konieczna do udanego wdrożenia publicznych programów zatwierdzania NFIL na dużą skalę. Ważnym wskaźnikiem skuteczności takich programów jest fakt, że kobiety są w nich bardzo aktywne. Tak się dzieje w dużym stopniu w Finlandii i w Portugalii. Dostęp do tych programów jest jednak często nierówny. Jest łatwiejszy dla wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza kiedy proces jest dobrowolny. Partnerzy społeczni mogą bardziej lub mniej bezpośrednio angażować się w zarządzanie i prowadzenie ośrodków. Tam, gdzie tak się dzieje (Finlandia, Portugalia, Rumunia i in.), zyskują oni doświadczenie i legitymację, które pozwalają im wpływać na ogólny kierunek działań.

Takie ogólne ramy przyczyniają się do tworzenia możliwości przenoszenia zatwierdzonych kwalifikacji pomiędzy firmami i sektorami oraz do realizacji pozytywnych cech wynikających mobilności pracowników, dzięki lepiej zintegrowanemu podejściu do indywidualnych doświadczeń. Wykorzystanie własnych kompetencji, niezależnie od sposobu ich uzyskania, może okazać się lepsze, dzięki lepszym możliwościom zatrudnienia, co polepsza ich perspektywy zawodowe i płacowe<sup>10</sup>. Można tu wykorzystać slogan w rodzaju „*Make Skills Work, Make Skills Pay*” (wykorzystaj umiejętności, niech się opłacą), co oznaczałoby systemowy wpływ na rynek pracy. We Francji i w Portugalii programy publiczne (*Validation des Acquis de l'Expérience*, czyli VAE we Francji, *Novas Oportunidades* w Portugalii) świadczą o takich ambicjach, ale ich obecne ograniczenia są zbyt duże, aby ambicje zostały w pełni zrealizowane:

---

<sup>10</sup> Jednostkowa i społeczna opłacalność kształcenia przez całe życie określa zyski, które mogą z niego płynąć, odpowiednio dla jednostki i dla społeczeństwa. Dobrze by było lepiej poznać te zyski dzięki odpowiednim badaniom. Jeśli jest ona wysoka, finansowanie prywatne i publiczne przeznaczone na ten cel staje się społecznie opłacalne. Niedawne badania pokazują, że w Finlandii opłacalność ta jest znaczna: Erkki Laukkanen, *Wage Returns to Training: Evidence from Finland*, Labour Institute for Economic Research, Studies 110, Helsinki 2010.

- brak uznania kompetencji zawodowych w Portugalii: inicjatywa *Novas Oportunidades* jest sukcesem w dziedzinie uznawania podstawowych kompetencji szkolnych, ale mniej dla kompetencji zawodowych, zdaniem samych partnerów społecznych,
- ograniczenia ilościowe VAE we Francji w porównaniu z początkowym planem. VAE jest prawem jednostki, ale jego przyswojenie przez grupę docelową nie zawsze jest łatwe. Po części powodem jest zbyt duża formalizacja procesu. Ponadto, nie zawsze jest porozumienie co do typu dyplomu. Pracodawcy wolą czasami popierać przy zatwierdzaniu kwalifikacji dyplomy kompetencji zawodowych (*Certificats de Qualification Professionnelle CQP*), które są ważne w danej branży lub sektorze i które nie odpowiadają określonej poziomowi edukacji. Związki zawodowe popierają nadawanie dyplomów, które odpowiadają państwowym poziomom edukacji i które ułatwiają mobilność niezależnie od tego, w jakim sektorze zostały wydane.

## 5.2. Połączenie zachęt publicznych i negocjacji zbiorowych w celu ukierunkowania rynku

Zbudowanie operacyjnego systemu zatwierdzania NFIL, za pomocą tych kolejnych etapów, nie jest tylko kwestią inżynierii instytucjonalnej, ale również prawdziwego zaangażowania aktorów społecznych w praktykę takiego systemu. W tym zakresie, negocjacje zbiorowe pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi odgrywają, jak widzieliśmy, bardzo dużą rolę. Oddolnie, Rady i Komitety sektorowe biorą udział w określaniu profili zawodowych, co ma ważne skutki dla praktyk kształcenia i nadawania dyplomów. Odgórnie, w sektorach i firmach, negocjacja umów zbiorowych ma na celu włączenie zatwierdzania NFIL do zabezpieczenia ścieżek zawodowych w firmach i poza nimi. Trzeba realistycznie przyznać, że obecnie negocjacje zbiorowe są jeszcze dalekie od tego celu, zwłaszcza z punktu widzenia szczebla europejskiego lub międzynarodowego. Duże firmy międzynarodowe mogą mieć dobrze rozwinięte wewnętrzne praktyki wykrywania i promowania kompetencji i talentów, ale może to być sposób działania ich działów HR, bez prawdziwego udziału w tym wyzwaniu negocjacji zbiorowych.

Kiedy zachęty publiczne i negocjacje zbiorowe mają wspólne cele, jest to najlepsza sytuacja do rozwijania procesu zatwierdzania kompetencji i włączenia go do uczenia się przez całe życie, ale nie jest to łatwe zadanie. Przykład francuskiego sektora bankowego pokazuje, że szczerze zachęty publiczne i dobre porozumienia sektorowe potrzebują, dla pełnych rezultatów, aktywnej negocjacji zbiorowych w firmach (ramka 5 powyżej). Oczywiście specyficzna sytuacja niektórych firm może stworzyć warunki do prowadzenia owocnych inicjatyw, jak w niektórych firmach francuskich (*Club Méditerranée, Orange*), gdzie pracodawca i związki zawodowe porozumiewają się w sprawie rozwijania zbiorowego procesu VAE. W przypadku firmy *Orange* celem jest uznanie wieloletniego doświadczenia personelu naprawiającego awarie nazywanego liniowym, który kiedyś był w centrum działań firm telekomunikacyjnych. W przypadku firmy *Club Méditerranée* celem jest umożliwienie uznania poza firmą doświadczenia pracowników.

Te dobre praktyki nie są jednak normą. Protokoły porozumień pomiędzy proaktywnymi firmami a ośrodkami zapewniającymi kształcenie i zatwierdzanie kompetencji są sposobem na pogodzenie interesów firmy z wymogami standardów i kryteriów publicznych. Jest to użyteczne w przypadku przenoszenia uznanych kompetencji. W Portugalii protokoły takie są częste pomiędzy firmami i niektórymi ośrodkami *Novas Oportunidades*, włączonymi do sieci ośrodków kształcenia cieszących się dobrą reputacją w firmach. W Hiszpanii jest kilka eksperymentów pilotażowych, w których firmy włączają pracowników do procesu uznawania zdobytych doświadczeń, z uwzględnieniem dodatkowych szkoleń w ramach porozumienia z Ministerstwem Edukacji. W Danii niektóre sektory, takie jak transport inicjują uznawanie NFIL, ale inne zawody (np. szpitale, elektrycy) są temu mniej przychylni, gdyż chcą chronić tradycyjne sposoby wejścia do zawodu.

Określenie, udokumentowanie i zatwierdzenie kompetencji przyczynia się do zwiększenia zjawiska, które można nazwać głębokością rynku pracy. Prawdziwa oferta kompetencji pracowników jest dzięki temu bardziej przejrzysta. Popyt na kształcenie i dyplomy wśród bezrobotnych, młodych mających trudności z wejściem na rynek pracy itd. również się dzięki temu rozwija. Pracownik, zatrudniony lub bezrobotny, może przedstawić pełne portfolio kompetencji zgodnych z jasno określonymi standardami na powiększonym rynku pracy. Zasięg tego rynku przekracza bliskie relacje ograniczające ewentualną mobilność<sup>11</sup>. Dzięki temu model „flexicurity” jest bardziej zrównoważony i bezpieczniejszy, co liczy się we wsparciu udzielanym przez związki zawodowe narzędziom zatwierdzania NFIL w kraju pochodzenia „flexicurity”, czyli w Danii. Dostępność tych informacji jest również korzystna dla pracodawców, jako że dopasowanie ofert kompetencji pracowników do potrzeb może zyskać na jakości. Zapewnienie możliwości przenoszenia uznanych lub zatwierdzonych dyplomem kompetencji poza firmę ułatwia mobilność.

Istniejąca tendencja deregulacji rynków pracy może zagrozić tym postępom poprzez zaniżenie wartości osób i miejsc pracy w celu płacenie niższych pensji. Tak się stanie, jeśli dyplomy, niezależnie od ich pochodzenia, będą mniej uznane w porozumieniach zbiorowych i jeśli rola kategorii zawodowych zostanie osłabiona w tych porozumieniach. Z punktu widzenia tej tendencji deregulacyjnej narzędzia krajowe i europejskie, takie jak ramy i katalogi dyplomów mogłyby być uznane za sztywne. Należy podkreślać tę sprzeczność. Polityka europejska chce oprzeć mobilność na dyplomach poświadczających umiejętności i kompetencje zawodowe. Paradoksem jest, że zbytnia deregulacja rynku pracy mogłaby mieć odwrotne skutki. Jasne jest, jak mówi jeden portugalski związkowiec, że żyjemy obecnie w „bardzo niespokojnym czasie” (« a very controversial moment »). Podniesienie kompetencji ludzi jest warunkiem pokonania kryzysu i zaczyna się od uznania ich faktycznych kompetencji, ale ślepe zarządzanie ograniczeniami konkurencyjności i fiskalnymi zagraża temu kierunkowi.

Komentarz ten dotyczy nie tylko krajów, gdzie trwają właśnie reformy rynku pracy pod presją kryzysu i politycznego zarządzania kryzysem., ale również krajów, gdzie sytuacja gospodarcza i społeczna jest bardziej stabilna. Niemcy i Dania mają bardzo wydajne systemy kształcenia zawodowego, aktywnie wspierane przez pracodawców i związki, zakorzenione w sposobie zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, ale jednak umiarkowanie otwarte na praktyki zatwierdzania NFIL. Uznanie formalnych kwalifikacji jest w pełni zagwarantowane, a siła robocza dobrze zintegrowana w firmach, które są konkurencyjne, ale istnieje ryzyko rosnącego rozdzielenia: ludzie, którzy z różnych powodów nie uzyskali kwalifikacji na drodze formalnej, mogą znaleźć się w gospodarce ubocznej na stanowiskach nazywanych *bad jobs*, mało płatnych, gdzie nie wykorzystują swoich kompetencji i nie mają perspektyw na karierę. W tych krajach zapewnienie lepszego miejsca zatwierdzaniu NFIL zwiększy spójność ekonomiczną i społeczną. Stanie się tak dzięki lepszej integracji części siły roboczej (młodych po szkole, imigrantów itd.), której udział w ofercie pracy staje się ważnym wyzwaniem w kontekście spowolnienia i starzenia się społeczeństwa. Odczuwa się to nawet w Finlandii, gdzie zatwierdzanie NFIL jest dobrze zintegrowane z systemem kształcenia.

Istnieją pewnie ulepszenia, mogące służyć lepszemu dopasowaniu oferty pracy do potrzeb, które wydają się wspólne dla wszystkich krajów, mimo różnic:

- bardziej regularne szacowanie globalne i lokalne zapotrzebowania na kompetencje, aby określić priorytety. Obecnie szacunki są zbyt ogólne i częściowe,
- oferta kształcenia i dyplomów lepiej dopasowana do konkretnych potrzeb firm, również małych,
- lepsze, indywidualne ukierunkowanie ludzi zanim zainicjują proces zatwierdzania kompetencji i szkoleń, podobnie – wzmocniona i indywidualna asysta po zakończeniu tego procesu.

---

<sup>11</sup> Krajowy Program Reformy podany przez rząd Rumunii Komisji Europejskiej w kwietniu 2011 bardzo jasno wyraża ten cel: „portfolio powinno zawierać wszystkie dyplomy, certyfikaty i inne dokumenty uzyskane poprzez ocenę zdobytych kompetencji w ramach kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego. To indywidualne portfolio edukacyjne powinno zawierać następujące dane: przebieg edukacji, zainteresowania, szczególne kompetencje i wyniki”, *National Reform Program (2011-2013)*, rząd Rumunii, Bukareszt, kwiecień 2011, pp 109-110).



## 6. Perspektywy europejskie i rekomendacje praktyczne

Uwaga poświęcana zatwierdzaniu NFIL opiera się na ogólnej tendencji zauważonej w Europie w ostatnich latach, która sprzyja waloryzacji wyników kształcenia (*Learning Outcomes*). Trzeba nadać ewolucji zawodowej oraz zaangażowaniu społecznemu większą rolę w zdobywaniu i zatwierdzaniu kompetencji. Należy zwrócić uwagę na wyniki kształcenia ludzi w ciągu całego życia zawodowego, a nie tylko na dyplomy uzyskane w kształceniu inicjalnym.

Komunikat „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” opublikowany przez Komisję Europejską 18 kwietnia 2012 (patrz ramka 2 powyżej) przypomina i podkreśla rolę, jaką powinno odgrywać udokumentowane zatwierdzanie kompetencji w regulacji rynku pracy na szczeblu europejskim. Cel jest ambitny, a droga do jego osiągnięcia jeszcze długa, ale jego sprecyzowanie zachęca do uzdrowienia bardzo odmiennych sytuacji na szczeblu krajowym.

### 6.1. Przepisy europejskie, ograniczenie czy szansa?

Przepisy europejskie mają ambitny cel: ułatwić Europejczykom mobilność, zarówno w systemie kształcenia, jak i na rynku pracy, poprzez zniwelowanie różnic w kształceniu ogólnym i zawodowym oraz włączenie kształcenia inicjalnego do ustawicznego w ramach jednolitego systemu dyplomów. Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) są językiem esperanto, wspólnym, który dostarcza użytecznych zasad uznawania kwalifikacji i kompetencji. Jest to punkt odniesienia, którego można użyć w wymianie pomiędzy rządem a partnerami społecznymi podczas pierwszych etapów opracowywania ram krajowych (w Polsce) lub kiedy prace już trwają (we Włoszech). Odniesienie do EQF ułatwia pracownikom bezpośredni dostęp do procedury uznawania kompetencji na szczeblu europejskim.

Jednak mechanizmy europejskie nie zawsze są łatwe do wdrożenia. Ich transpozycja styka się z koncepcjami i praktykami krajowymi zakorzenionymi w historii i tradycjach postępowania aktorów społecznych. Tak się dzieje zarówno w przypadku zalet, jak i wad systemów krajowych, których ewolucja jest zawsze progresywna. Nawet jeśli te mechanizmy i narzędzia są tworzone z dobrymi intencjami, mogą one się wydawać zbyt abstrakcyjne, narzucone z góry, oddalone od koncepcji krajowych, żeby można je było z łatwością wykorzystać. EQF nie jest jeszcze operacyjnym narzędziem dla porównywania dyplomów w praktyce i dla mobilności na europejskim rynku pracy. Jest zbyt oddalony od rzeczywistości i pojmowania podmiotów krajowych. Tak więc bezpośrednie zastosowanie EQF jest trudne przy rozdwojonym systemie kształcenia wyższego, gdzie jest silne rozróżnienie pomiędzy kierunkami zawodowymi i uniwersyteckimi. Samo unijne słownictwo może być zaskakujące: zdarza się, że w różnych europejskich krajach podmioty zaangażowane w sprawę i znające się na systemach szkolenia różniły się co do samego terminu „uczenie się pozaformalne i nieformalne” (*Non formal and informal learning*).

Instytucje europejskie określiły kierunki identyfikacji i zatwierdzania NFIL, a z biegiem czasu zostały one doprecyzowane. Rada Europejska w 2004 roku określiła ogólne zasady identyfikacji i zatwierdzania NFIL: indywidualne prawa i równość traktowania, obowiązki uczestników, zaufanie, wiarygodność i prawne umocowanie procedur. Wytyczne opublikowane przez CEDEFOP w 2009 roku odnoszą się do tych zasad, ale nie tworzą ram prawnych.<sup>12</sup> Proponują zastosowanie istniejących europejskich instrumentów, aby uwiarygodnić i skonsolidować proces identyfikacji i zatwierdzania NFIL w sposób porównywalny pomiędzy krajami. Stanowią one praktyczne narzędzie oceny, które jest do dyspozycji aktorów zaangażowanych w NFIL. Proponowana struktura analityczna i normatywna została wykorzystana przez GHK w celu opisania i oceny praktyk krajowych przy sporządzaniu ostatniego europejskiego spisu NFIL. Znajomość i wykorzystanie wytycznych przez aktorów krajowych nie są automatyczne, jak wynika z wywiadów przeprowadzonych w ramach badań różnych krajów.

<sup>12</sup> „Europejskie wytyczne na temat zatwierdzania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego” CEDEFOP, 2009.



Częsta jest niechęć wobec europejskich narzędzi, które są jednocześnie zbyt bogate i abstrakcyjne. W Niemczech podmioty uważają, że EQF jest mało operacyjny z perspektywy zawodowej: niemiecka koncepcja *Beruf* (zawodu) kładzie nacisk na podejście zintegrowane do kompetencji zawodowych, a nie na modułowe podejście do umiejętności. W Hiszpanii instytucje chcą ukończyć opracowywanie krajowych ram kwalifikacji zanim je dostosują do ogólnych założeń EQF. Uwzględnienie sytuacji krajowych prowadzi do pragmatyzmu, gdyż celem jest danie kontroli podmiotom krajowym nad ewolucją ram i katalogów kwalifikacji oraz nad ich skutkami dla procedur zatwierdzania kompetencji.

Tutaj sugeruje się uznanie mechanizmów europejskich za dźwignię w celu stopniowego zmieniania i zbliżenia praktyk krajowych, a nie za wymogi, do których należy dostosować jak najszybciej systemy krajowe. Systemy te są bardzo różne, na przykład niejednolicie definiują kompetencje. Niektóre, na przykład brytyjski system Krajowej Certyfikacji Zawodowej (*National Vocational Qualifications, NVQ*) głównie zwracają uwagę na składniki kompetencji, rozumiane jako zdolność do realizacji zestawu zadań podstawowych związanych z miejscem pracy. Inne, jak w Niemczech czy we Francji rozumieją kompetencje w sposób bardziej integracyjny, jako jednoczesne posiadanie wiedzy teoretycznej i praktycznej. Nie wystarczy dysponować europejskimi ramami odniesienia, bardzo starannie opracowanymi, aby zapewnić przejrzystą odpowiedniość pomiędzy systemami krajowymi. Różnice konceptualne między systemami są zakorzenione od dawna w zwyczajach poszczególnych krajów i uwidocznione w sposobie działania instytucji. Ramy europejskie mogą być użyte w duchu wzajemnego zaufania jako narzędzie ukazujące różnice i napięcia istniejące pomiędzy strategiami krajowymi. Można rozwiązać, a nie zamieść pod dywan, problemy wynikające z różnic pomiędzy krajami.

Bardziej wyraźne uwzględnienie wyników kształcenia w listach kompetencji daje możliwość upowszechnienia zatwierdzania NFIL. Zachęca ono system edukacyjny do określania w większym stopniu wydawanych dyplomów poprzez kompetencje, które poświadczają (wyniki kształcenia, *outcomes*), a w mniejszym poprzez sposób ich uzyskania (*środki, inputs*). Pozwala to teoretycznie na uznanie nieformalnych sposobów nabywania kompetencji za równe innym. Cel nie jest nieosiągalny, jego realizacja jest zaawansowana na przykład w Finlandii, gdzie zasada uznania kompetencji niezależnie od sposobu ich nabycia jest w centrum systemu CBQ (*Competence-Based Qualifications System*).

Jednak w wielu krajach widać ogólny opór systemu uniwersyteckiego wobec uznania NFIL drogę odstępu do wykształcenia wyższego. Są pewne inicjatywy (uniwersytet Roma Tre we Włoszech, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Uniwersytety Nauk Stosowanych w Finlandii itd.). Jednak otwarcie szkolnictwa wyższego na uznawanie NFIL, według określonych zasad gwarantujących równość traktowania osób korzystających z różnych dróg nabywania zestawu kompetencji, pozostaje tematem trudnym. W Niemczech, gdzie gospodarka jest bardzo konkurencyjna, a system kształcenia zawodowego – bardzo dobry, początek zmian sytuuje się w sektorze szkolnictwa wyższego. Uniwersytet staje się miejscem kształcenia zawodowego na wysokim poziomie, pomaturalnym, a doświadczeni pracownicy mogą zatwierdzić swoje kompetencje sprawdzonym sposobem pod nazwą *externalprüfung* (egzamin zewnętrzny), aby uzyskać dostęp do kursów na wyższym poziomie.

Te normalne różnice w strategiach różnych krajów nie powinny przesłonić wspólnego wyzwania: ***nie chodzi o to, aby zatwierdzanie NFIL dawało „dyplom dla biednych”, czy też dyplom „low cost” dające minimalną możliwość zatrudnienia na niepewnych rynkach pracy w mało konkurencyjnych gospodarkach. Wręcz przeciwnie, musi ono być częścią ogólnego procesu podnoszenia kompetencji i stanowić dla osób bez dyplomu przepustkę do uczenia się przez całe życie***, co pozwoli im skorzystać z kumulacyjnego procesu uznawania i podnoszenia kwalifikacji: należy zwiększyć zarówno możliwości zatrudnienia, jak i dostęp do najwyższej jakości kształcenia. W wielu badanych krajach programy rozpoczęte przez władze publiczne przy udziale podmiotów społecznych idą w tym kierunku, mimo iż są dopiero w połowie drogi do

celu. Byłoby to głęboko szkodliwe dla konkurencyjności europejskich gospodarek, gdyby programy te stały się pierwszymi ofiarami planów oszczędnościowych.

## 6.2. Rekomendacje tymczasowe

Celem tej części jest sformułowanie zestawu rekomendacji, który nie jest listą pełną, w odpowiedzi na główne wyzwania wynikające z badań terenowych przeprowadzonych nad problematyką omawianą w niniejszej syntezie. Rekomendacje te uwzględniają wyniki konferencji w Lizbonie w dniach 26 i 27 czerwca 2012. Odpowiadają one również na uwagi wyrażone przez respondentów w konsultacji publicznej zorganizowanej przez Komisję Europejską w roku 2011. Respondenci podkreślali często potrzebę komunikacji i podawania informacji użytkownikom, konieczność istnienia zaufania w procedurach oraz potrzebę zindywidualizowanego ukierunkowania i asysty.

Uznawanie pozaformalnego i nieformalnego uczenia się wymaga działań wielokierunkowych, tak aby zwiększyć dostęp do już istniejących narzędzi, w ramach zabezpieczenia ścieżek zawodowych ludzi. Trzeba też umożliwić krajom lub regionom mniej zaawansowanym zaangażowanie się w bardziej zdecydowane wdrażanie narzędzi zatwierdzania NFIL.

Poniższe rekomendacje mają więc dwa cele :

- **cel jakościowy: ulepszenia usług dla użytkowników – osób i firm – oraz skuteczności wdrażanych narzędzi,**
- **cel ilościowy: zwiększenia dostępu pracowników dużych i małych firm oraz bezrobotnych do uznawania lub zatwierdzania NFIL.**

Rekomendacje określają drogi dostępu i sposoby działania. Opierają się na wnioskach wynikających z badań krajowych i ujętych w niniejszej syntezie. Uwzględniają różnorodność systemów krajowych i opinii. Dotyczą całego procesu zatwierdzania kompetencji oraz uwzględniają etapy wstępne (informacja, doradztwo, ukierunkowanie itd.) i późniejsze (monitoring, asysta itd.). Zawierają propozycje wskaźników pozwalających na pilotowanie i ocenę wdrażanych działań. Limit czasowy, w którym zawiera się ten zestaw rekomendacji wynosi od 3 do 4 lat, tak aby podmioty miały czas na zaangażowanie się, realizację i ewaluację planowanych działań.

### → **Lepsza koordynacja i monitoring uznawania i zatwierdzania NFIL**

W procesach zatwierdzania NFIL z definicji uczestniczy wiele podmiotów, więc właściwa koordynacja ich działań jest warunkiem sukcesu tych procesów. Na wszystkich poziomach geograficznych zgoda i partnerstwo pomiędzy podmiotami są priorytetem. Szczególnie firmy, gdyż to tam najczęściej określa się przyszłość zawodowa pracownika, muszą w pełni uczestniczyć w tych partnerstwach. Oficjalne porozumienia pomiędzy firmami a ośrodkami kształcenia i zatwierdzania kompetencji są środkiem do dobrej organizacji zbiorowych procesów uznawania i zatwierdzania kompetencji uzyskanych na drodze NFIL, zgodnie z kryteriami i standardami państwowymi.

#### • **Umocnić zgodę i partnerstwa pomiędzy podmiotami na poziomie terytorialnym**

Dostawcy usług doradztwa, ukierunkowania i kształcenia, ośrodki finansujące i nadające dyplomy są podmiotami technicznymi, które odgrywają główną rolę w organizacji i prowadzeniu zatwierdzania kompetencji. Właściwe wykorzystanie ich działań, wobec zidentyfikowanych i wyłonionych osób wymaga intensywnych kontaktów z podmiotami gospodarczymi, społecznymi i instytucjonalnymi na terenach pod nadzorem odpowiednich władz. Nie trzeba koniecznie tworzyć nowych instytucji, ale sprawić by te już

istniejące w sektorze zatrudnienia i kształcenia odpowiednio zajęły się kwestią uznawania i zatwierdzania NFIL.

*Wskaźniki monitoringu:*

- lista jednostek partnerskich biorących udział w zatwierdzaniu kompetencji,
- lista działań prowadzonych przez te jednostki.

- **Połączyć sektorowe lub firmowe negocjacje zbiorowe dotyczące partnerstwa z ośrodkami kształcenia i zatwierdzania kompetencji.**

Negocjacje zbiorowe w sektorach i w firmach mogłyby w większym stopniu uwzględniać kwestie zatwierdzania kompetencji, gdyby wdrażanie porozumień zawartych pomiędzy pracodawcami a związkami mogło opierać się na łatwym dostępie do umów partnerskich z ośrodkami kształcenia i nadawania dyplomów. Publikacja typowych umów pozwoliłaby na lepszą ocenę przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli perspektyw, jakie daje zatwierdzanie kompetencji. W zależności od żądań związkowych i sytuacji sektora lub lokalnej zatwierdzanie umiejętności może być tematem negocjacji jako całość lub może być włączone do szerszych tematów dyskusji (polityka kształcenia, planowanie zatrudnienia, szacunki dotyczące zapotrzebowania na kompetencje itd.).

*Wskaźniki monitoringu:*

- lista umów zbiorowych dotyczących zatwierdzania zdobytych kompetencji.

- **Zwiększyć obserwację i ocenę indywidualnych ścieżek podczas i po zatwierdzeniu kompetencji**

Dane na temat ścieżek pozwalają pilotować narzędzia zatwierdzania i ocenić ich koszty i zyski. Obecnie często trudno jest zebrać te dane: dają one tylko częściowy obraz działań NFIL. Trzeba więc mieć lepszy dostęp do następujących informacji:

- na temat drogi beneficjentów do tego, aby ich kompetencje zostały uznane i zatwierdzone, różnych etapów tej drogi i najważniejszych wydarzeń (rezygnacja, pełen lub częściowy sukces, dostęp do szkoleń uzupełniających itd.),
- na temat późniejszej drogi beneficjentów, po uznaniu i zatwierdzeniu kwalifikacji: jaki to miało wpływ na dalszą karierę, mobilność zawodową, wynagrodzenie?

Na szczeblu europejskim istnieją badania statystyczne, między innymi nadzorowane przez Eurostat. Il Dobrze by było zbadać, w jakim stopniu dostarczają one lub mogłyby dostarczać użytecznych informacji na temat opłacalności kształcenia i zatwierdzania kompetencji, których podejmują się ludzie. Na szczeblu terytorialnym, bliżej podmiotów, dobrze by było wzmocnić narzędzia, jakimi dysponują, poprzez tworzenie baz danych dotyczących dróg zatwierdzania kompetencji. Bazy te pozwoliłyby określić typy pracowników w celu przeprowadzenia bezpośrednich wywiadów na temat ich postrzegania tych dróg oraz wpływu na ich ewolucję zawodową.

*Wskaźniki monitoringu:*

- zebranie badań w dziedzinie dróg zatwierdzania kompetencji,
- dopracowanie terytorialnych dokumentów zawierających wskaźniki dotyczące dróg zatwierdzania, wyników w rozumieniu dostępu do dyplomów, wpływu na karierę.

→ **Informowanie i doradzanie pracownikom w dziedzinie NFIL, uznawania i zatwierdzania**

- **Publikacja dostępnych i precyzyjnych informacji na temat sposobów uznawania i zatwierdzania NFIL**

Obecnie istnieje duża różnorodność w zaangażowaniu związkowym w podawanie informacji i doradztwo w dziedzinie uznawania i zatwierdzania kompetencji. Nie trzeba ujednoczyć tych praktyk, ale można zaproponować wspólną bazę wytycznych do omówienia w ramach europejskiego sektorowego dialogu społecznego:

- wspieranie harmonizacji informacji przedstawianych osobom potencjalnie zainteresowanym przez partnerów społecznych i ośrodki nadawania dyplomów, w Internecie lub na papierze: trzeba pokazać tym osobom, że procedura ta jest dostępna,
- publikacja informacji wśród pośredników i mediatorów w terenie: ośrodki i sieci pomocy i ukierunkowania, dostawcy usług i instytucje finansujące kształcenie zawodowe, ośrodki nadawania dyplomów, branże itd.,
- edukowanie i profesjonalizacja tych mediatorów w terenie, zwłaszcza poprzez regularne organizowanie sesji informacyjnych na temat dostępnych narzędzi,
- zaangażowanie w publikację informacji działów zasobów ludzkich dużych firm, edukowanie dzięki precyzyjnym działaniom kierowników małych firm.

W wielu krajach niektóre instytucje publiczne zajmujące się kształceniem i wydawaniem dyplomów mają prawny obowiązek inicjowania i koordynowania komunikacji. Komunikacja, aby była skuteczna, musi opierać się na sieci zaangażowanych podmiotów i mediatorów.

*Wskaźniki monitoringu:*

- *lista narzędzi informacji i komunikacji,*
- *lista działań informacji i edukowania.*

- **Zachęcić do prowadzenia działań eksperymentalnych w dziedzinie wzmocnionego doradztwa wobec grup docelowych i zaplanować, po ewaluacji, publikację wyników.**

Osoby oddalone od zatrudnienia lub w trudnej sytuacji (długotrwale bezrobotni, pracownicy w trakcie zmiany zawodu, osoby wspomagane w udziale w życiu społecznym i zawodowym, pracownicy o niskich kwalifikacjach, imigranci bez uznanych kwalifikacji itd.) szczególnie potrzebują odpowiednich informacji i doradztwa.

Należy zaplanować eksperymenty ze wzmocnionym doradztwem dla tych grup docelowych. Można by opracować dokumentację dla takich działań, w sposób partnerski na poziomie lokalnym lub sektorowym. Opierałyby się one na ocenie pierwszych ważnych doświadczeń. Podkreślono by identyfikację kompetencji, określanie i pokonywanie przeszkód w projekcie zawodowym (jak na przykład analfabetyzm), możliwość połączenia uznania kompetencji z realistycznym projektem zawodowym.

*Wskaźniki monitoringu:*

- *zebranie danych i cech osób, które są celem tych eksperymentów,*
- *ocena zawartości, czasu trwania, kosztów i wyników tych działań,*
- *monitorowanie publikacji o tych działaniach.*

- **Rozwijać informowanie i doradztwo w kierunku pracowników w firmach, zachęcać do włączenia zatwierdzania NFIL do zarządzania zasobami ludzkimi**

Dostęp pracowników do zatwierdzania NFIL odbywa poprzez ich informowanie w firmach, zwłaszcza w ramach zarządzania zasobami ludzkimi oraz bliskiej współpracy z przedstawicielami personelu. Najważniejsze są wspólne działania w firmie pracodawcy i związków, aby zagwarantować właściwe reakcje na to wyzwanie. Tak więc należy promować zasadę organizacji „uczenia się w pracy”, czyli:

- kapitalizować na poziomie krajowym i europejskim działania prowadzone dla firm,
- promować upowszechniania i profesjonalizację narzędzi zatwierdzania NFIL, angażując kierowników działów HR i przedstawicieli pracowników. Stosowanie tych działań może być wymagane i kontrolowane przez związki.

Ponadto, można zaplanować działania promocyjne dla tych praktyk w dużych firmach europejskich, w celu zapewnienia ich rozpowszechnienia, niezależnie od stopnia zaawansowania i dojrzałości krajowych systemów zatwierdzania NFIL.

*Wskaźniki monitoringu:*

- lista działań upowszechniania i profesjonalizacji prowadzonych dla firm,
- lista firm i pracowników docelowych i rzeczywiście biorących udział.

### → Pomaganie pracownikom w uznawaniu i zatwierdzaniu ich kompetencji

Jakość asysty dla pracowników odgrywa bardzo ważną rolę w sukcesie pracowników, którzy chcą zatwierdzenia kwalifikacji zdobytych na drodze pozaformalnej i nieformalnej.

- **Wzmocnić asystę przed, podczas i po procesie zatwierdzenia**

Można by opracować model dokumentacji asysty na poziomie europejskim. Byłby on podstawą pracy dla usługodawców i podmiotów finansujących takie działania w różnych krajach, ale też dla związków, które chcą uczynić z asysty element swoich usług.

*Wskaźniki monitoringu:*

- lista dokumentów i kart asysty na szczeblu krajowym i lokalnym,
- spis działań asystujących.

- **Dostosować asystę do grup docelowych i do osób**

Asysta musi uwzględniać sytuacje osobiste, zwłaszcza w przypadku osób mających duże trudności z wejściem na rynek pracy lub przekwalifikowaniem się.

Trzeba zwrócić szczególną uwagę na:

- dostosowanie asysty do każdej grupy docelowej,
- dla do każdej grupy docelowej koordynować korzystanie z różnych usługodawców, tak aby asysta była jak najbliżej i jak najłatwiej dostępna,
- opracować dodatkowe specyficzne usługi w celu pomocy osobom o największych trudnościach (zwłaszcza w przypadku analfabetyzmu lub niepełnosprawności).
- przyłączyć organizacje związkowe do monitoringu specyficznych działań asystujących.

*Wskaźniki monitoringu:*

- lista grup docelowych asysty,
- lista specyficznych działań asystujących.

- **Gwarancja profesjonalizacji podmiotów dających asystę**

Informacje i praktyczne uznanie dokumentacji lub kart asysty są konieczne do zapewnienia jej jakości. Należy przeprowadzić profesjonalizację usługodawców, jeśli podjęto wcześniejsze wymienione działania.

*Wskaźniki monitoringu:*

- lista działań mających na celu profesjonalizację asystentów,
- lista usługodawców i asystentów korzystających z tych działań.

- **zwiększenie znajomości celów zatwierdzania NFIL u członków komisji egzaminacyjnych**

Opanowanie zadań członka komisji zatwierdzającej wymaga oddzielnych odniesień metodologicznych, różnych od tych wykorzystywanych w normalnym zatwierdzaniu szkoleń. Tutaj chodzi o ocenę praktycznych kompetencji osób w ich środowisku zawodowym. Działania sprzyjające wymianie dobrych praktyk i wzajemności kryteriów oceny pomiędzy członkami komisji (z różnych krajów lub regionów) mogłyby zostać pogłębione i rozwinięte.

*Wskaźniki monitoringu:*

- *lista działań sprzyjających wymianie praktyk i wzajemności kryteriów oceny pomiędzy członkami komisji.*

- **Zagwarantować dostęp do modułowej oferty szkoleń w celu uzupełnienia częściowego dyplomu**

W trakcie zatwierdzania niektórzy kandydaci potrzebują dodatkowych szkoleń. Niektóre kompetencje, edukacyjne lub zawodowe są wyraźnie niewystarczające od początku procesu zatwierdzania lub kandydat nie może ich zatwierdzić w czasie tego procesu. Dostęp do dodatkowych szkoleń musi być elastyczny, co wymaga odpowiedniej modułowej organizacji. W krajach, gdzie nie ma jeszcze tej modułowości, można by rozpocząć wspólne refleksje na ten temat pomiędzy dostawcami usług szkolenia i zatwierdzania, ośrodkami finansującymi, przedstawicielami związków i zainteresowanych organizacji zawodowych.

*Wskaźniki monitoringu:*

- *lista, na szczeblu krajowym lub lokalnym, oferty szkoleń uzupełniających i modułowych.*

---

Powyższe rekomendacje, częściowe i podlegające zmianom, mają ograniczone ambicje. Nie jest ich celem stworzenie pełnych normatywnych ram zatwierdzania NFIL i w tym sensie nie konkurują one z wytycznymi CEDEFOP-u. Ich celem jest po prostu zwrócenie uwagi na niektóre kluczowe kwestie oraz konieczność lepszej obserwacji prowadzonych działań, aż do momentu, kiedy uznawanie i zatwierdzanie NFIL uzyska właściwe miejsce w całym systemie edukacji i kształcenia zawodowego.

Zatwierdzanie kompetencji zdobytych na drodze formalnej, pozaformalnej i nieformalnej należy, zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym, do kompetencji władz publicznych zajmujących się edukacją. Faktyczne wykonywanie tych kompetencji wpływa na los pracowników, którzy zmagają się z niestabilnością rynków pracy w czasie kryzysu oraz na dobre funkcjonowanie europejskich gospodarek, których konkurencyjność opiera się coraz bardziej na kompetencjach pracowników. To są właśnie ważne powody, dla których związki zawodowe stanowczo i jasno wyrażają swoje zdanie w tych kwestiach oraz próbują przekonać pracodawców, aby kwestie te stały się ważnym tematem negocjacji zbiorowych.



## Bibliografia

Brockmann M., Clarke L. i Winch C., współpraca: Hanf G. , Méhaut P. i Westerhuis A. (2011), *Knowledge, Skills and Competences in the European Labour Market: What's in a vocational qualification?*, Routledge.

BusinessEurope, CEEP, CES i UEAPME (2010), *Framework agreement on inclusive labour markets*, 25 mars, <http://www.etuc.org/a/7076>

Carneiro R., editor (2011), *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning, Lessons learnt from the New Opportunities Initiative*, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão portuguesa, MENON Network.

CEDEFOP (2008), *Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf)

CEDEFOP (2009), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>

CEDEFOP (2010a), *Skills supply and demand in Europe : medium-term Forecast up to 2020*, Office des publications de l'Union européenne, [http://www.cedefop.europa.eu/EN//Files/3052\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN//Files/3052_en.pdf)

CEDEFOP (2010b), *The skill matching challenge, Analysing skill mismatch & policy implications*, Office des publications de l'Union européenne, [http://www.cedefop.europa.eu/EN//Files/3056\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN//Files/3056_en.pdf)

CEDEFOP (2011), *Learning while working, Success stories on workplace learning in Europe*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf)

Centrum Etudes & Prospective Grupy ALPHA (2010), *For a trade union version of the New Skills for New Jobs initiative*, raport dla ETUC, <http://www.etuc.org/a/8180>

ETUC (2009), *Resolution on initial and continuous vocational training for a European employment strategy*, <http://www.etuc.org/a/6078>

ETUC (2012), *More investment in lifelong learning for quality jobs*, <http://www.etuc.org/a/8067>

ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP (2002), *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*, <http://www.etuc.org/a/1123>

Komisja Europejska (2010a), *The forthcoming European Skills, Competencies and Occupations taxonomy (ESCO)*, EMPL D-3/LK D(2009), styczeń, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4654&langId=en>

Komisja Europejska (2010b), *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs*, luty, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4508&langId=en>

Komisja Europejska (2010c), *Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, 3 marca, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:PL:PDF>

Komisja Europejska (2010d), *Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*, KOM(2010) 296 wersja ostateczna, 9 czerwca, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF>

Komisja Europejska (2010e), *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie*, KOM(2010) 682 wersja ostateczna, 23 listopada, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:PL:PDF>

Komisja Europejska (2010f), *Background note to accompany public consultation on the promotion and validation of non-formal and informal learning*, listopad, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/consult/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/index_en.html)

Komisja Europejska (2011a), *Adults in Formal Education: Lifelong Learning in Practice*, sieć Eurydice, luty, [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/eu\\_press\\_release/128\\_EN\\_HI.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/eu_press_release/128_EN_HI.pdf)

Komisja Europejska (2011b), *Attitudes towards vocational education and training*, Special Eurobarometer 369 / Wave EB75.4 – TNS opinion & social, wrzesień, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_369\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf)

Komisja Europejska (2012a), *Report on the EU-wide public consultation concerning the promotion and validation of non-formal and informal learning*, luty, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/consult/vnfil\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/vnfil_en.htm)

Komisja Europejska (2012b), *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, COM(2012) 173 final, 18 kwietnia, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=pl>

Rada Unii Europejskiej (2004), *Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, EDUC 118 SOC 253, 18 maja, [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_en.pdf)

Fayolle J. (2011), "New Skills for New Jobs, an area for trade union involvement", in *Social Developments in the European Union 2010*, ed. by Degryse C. and Natali D., ETUI and OSE, Bruksela

Hawley J., Souto Otero M. and Duchemin C. (2010), *2010 update of the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning*, CEDEFOP, European Commission and GHK [http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl\\_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local\\_base=ced01](http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local_base=ced01)

Laukannen E. (2010), *Wage Returns to Training: Evidence From Finland*, Labour Institute for Economic Research, Studies 110, Helsinki

Werquin P. (2010), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel. Résultats, politiques et pratiques*, OECD.

## Załączniki

- NFIL and Validation of NFIL in **Denmark**, Synthesis of the study visit (February 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **France**, Synthesis of the study visit in France (January – February 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **German**, Synthesis of the study visit in Germany (16th January – 17th January 2012)
- Validation of NFIL in **Italy**: local experiences and trade-unions, Synthesis of the study visit in Italy (16th - 20th January 2012)
- Validation of NFIL: **Finnish** experience and trade union practices, Synthesis of the study visit in Finland (12th – 16th December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Poland**, Synthesis of the study visit to Poland (12th December – 15th December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Portugal**, Synthesis of the study visit in Portugal (23th January – 27th January 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Romania**, Synthesis of the study visit in Romania (28th November – 6 December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Spain**, Synthesis of the study visit in Spain (20th February – 24th February 2012)
- NFIL and Validation of NFIL in **UK**, Synthesis of the study visit (January 2012)