Program Phare 2000 krajowy System Szkolenia Zawodowego

Departament Rynku Pracy MRPiPS Data publikacji: 27.06.2014 Data modyfikacji: 12.03.2022

Resort pracy od wielu lat wspiera system edukacji ustawicznej, uznając modernizację oferty szkoleniowej za niezbędną dla efektywnej aktywizacji zawodowej i społecznej obywateli, w szczególności osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Projekt Phare 2000 "Krajowy system szkolenia zawodowego" był kontynuacją wielu wcześniejszych działań, a jednocześnie jednym z najważniejszych przedsięwzięć w tym obszarze na przestrzeni ostatnich kilku lat.

Departament Polityki Rynku Pracy (obecnie Departament Rynku Pracy) w latach 1993-1997 realizował projekt finansowany z pożyczki Banku Światowego, pn. "Szkolenie Dorosłych", w wyniku którego została rozwinięta i zaktualizowana koncepcja modułów umiejętności zawodowych (ang. Modules of Employable Skills) wypracowana przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Następnie, opracowane zostały modułowe programy szkolenia dla zawodów i specjalności z 21 obszarów zawodowych.

W latach 1998-2000, Departament Polityki Rynku Pracy zrealizował kolejny projekt, finansowany z grantu Europejskiej Fundacji Szkolenia w Turynie oraz rządu Szwecji, w wyniku którego opracowana została metodologia budowania standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardy kwalifikacji dla ośmiu zawodów (mechanik samochodowy, pracownik księgowo-finansowy, doradca zawodowy, pośrednik pracy, pracownik socjalny, pracownik administracji samorządowej, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik ochrony). Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, przyjmując rozwój zasobów ludzkich za jeden z priorytetów postępu społeczno-gospodarczego, jak również odpowiadając na wyzwania wynikające z budowania gospodarki opartej na wiedzy,kontynuowało powyżej wspomniane działania w ramach.

Projekt PHARE 2000 pn. "Krajowy system szkolenia zawodowego" składał się z dwóch części. Część pierwsza realizowana była w formie umowy bliźniaczej i obejmowała zagadnienia kształtowania współpracy rządu i partnerów społecznych dla stymulowania rozwoju edukacji ustawicznej. Odrębny wątek części pierwszej stanowiło monitorowanie regionalnych projektów Phare pn. "Rozwój zasobów ludzkich". Część druga Projektu, realizowana w formie kontraktu na wykonanie zadań, dotyczyła tworzenia podstaw informacyjnych i zaplecza metodologicznego dla prowadzenia efektywnej polityki szkoleń odpowiadających potrzebom rynku pracy.

Budżet Projektu wyniósł ogółem 3.780 tys. €, w tym w części bliźniaczej - 988 tys. € oraz 2.792 tys. € w części kontraktowej. Projekt finansowany był w 94% ze środków PHARE oraz w 6% z własnego wkładu finansowego kraju. Działania wdrożeniowe Projektu zakończono w 2004 roku.

Cele Projektu pn. "Krajowy system szkolenia zawodowego"

Celem ogólnym projektu było wsparcie realizacji "Narodowej strategii wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000-2006". Cele szczegółowe projektu skupiały się na pięciu obszarach:

- wzmocnienie instytucjonalnej współpracy administracji i partnerów społecznych w zakresie kształcenia ustawicznego;
- rozwinięcie systemu zachęt do inwestowania w rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników;
- usprawnienie procesu podejmowania decyzji w zakresie polityki zatrudnienia i polityki edukacyjnej poprzez udoskonalenie statystyki edukacji ustawicznej w różnych wymiarach (instytucje oferujące szkolenia, uczestnicy szkoleń oraz pracodawcy inwestujący w szkolenie pracowników);

- zapewnienie wysokiej jakości usług szkoleniowych, drożności systemu edukacji zawodowej oraz przejrzystości kwalifikacji poprzez budowanie standardów kwalifikacji zawodowych;
- zapewnienie oferty szybkich i elastycznych szkoleń dla osób bezrobotnych poprzez upowszechnienie szkoleń modułowych.

Cześć I Projektu - Umowa bliźniacza

W umowie bliźniaczej przyjęto założenie, iż rozwiązania systemowe powinny spełniać wymogi acquis communautaire, wykorzystywać dorobek i dotychczasowe doświadczenia krajów unijnych w dziedzinie szkolenia osób dorosłych, a przede wszystkim powinny być tworzone w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi. W związku z tym, w ramach Projektu utworzono Grupę Roboczą, w skład której weszli przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych (Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Związku Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i KK NSZZ Solidarność). Działania Grupy Roboczej były wspierane przez polskich i unijnych ekspertów, którzy sukcesywnie opracowywali i przekazywali członkom Grupy materiały informacyjne i analityczne. Przygotowywane były również opracowania o charakterze przekrojowym lub monograficznym, na temat systemów ustawicznego kształcenia zawodowego lub wybranych rozwiązań systemowych w tej dziedzinie, funkcjonujących w krajach europejskich, np.:

- "Prawo wspólnotowe Unii Europejskiej - zalecenia dotyczące kształcenia ustawicznego";
- "Francuski system ustawicznego szkolenia zawodowego - porównanie z systemami Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Irlandii i Szwecji";
- "Finansowanie kształcenia ustawicznego w wybranych krajach" - analizy porównawcze dla krajów: Niemcy, Szwecja, Irlandia, Hiszpania, Włochy, Finlandia, Holandia, Austria, Dania, Wielka Brytania, Szkocja, Francja;
- "Zakładowe plany szkoleń" (kształcenie ustawiczne z inicjatywy pracodawcy) oraz "Urlop szkoleniowy" (kształcenie ustawiczne z inicjatywy pracownika);
- "Akredytacja instytucji szkolących".

Ponadto członkom Grupy Roboczej umożliwiono praktyczne zapoznanie się z funkcjonowaniem systemów kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE poprzez bezpośrednie kontakty i dyskusje z ekspertami w trakcie wizyt studyjnych. Spotkania i dyskusje na forum Grupy Roboczej pozwoliły na ustalenie 5 obszarów priorytetowych, w których - zdaniem partnerów - potrzebny jest dialog społeczny: (1) finansowanie systemu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, (2) rozwój informacji i stymulowanie jakości szkolenia ustawicznego, (3) instrumenty wsparcia pracodawców, w tym zakładowe plany szkoleń, (4) instrumenty wsparcia pracowników, w tym indywidualne urlopy szkoleniowe, (4) ramy organizacyjno-prawne dialogu rządu i partnerów społecznych dla tworzenia i realizacji polityki ustawicznego szkolenia zawodowego.

Szczególnie intensywna dyskusja toczyła się wokół kwestii finansowania kształcenia ustawicznego. Partnerzy społeczni określili obszar problemów, które należy rozwiązać systemowo oraz zapoznali się z wzajemnymi oczekiwaniami omawiając różne warianty rozwiązań finansowych. W ramach tych dyskusji opracowano koncepcję Funduszu Szkoleniowego i pakiet instrumentów wspierających ustawiczne kształcenie zawodowe, które znalazły następnie umocowanie prawne w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Efektem finalnym prac zrealizowanych do końca 2003 roku w ramach części bliźniaczej Projektu było:

- przygotowanie analitycznego przeglądu rozwiązań stosowanych w 5 krajach Unii Europejskiej, w aspekcie współpracy partnerów społecznych w obszarze kształcenia i szkolenia ustawicznego oraz zwiększania inwestycji w szkolenia;
- opracowanie elementów polskiego modelu współpracy partnerów społecznych w zakresie kształcenia ustawicznego;
- przygotowanie konferencji i publikacji dotyczących współpracy partnerów społecznych w obszarze kształcenia ustawicznego.

Część II Projektu - kontrakt na wykonanie zadań

W październiku 2002 r., po wyborze wykonawcy (konsorcjum GET-DEMOS-DORADCA), w fazę realizacji weszła druga część Projektu, obejmująca trzy komponenty.

Komponent 1 - Statystyka kształcenia ustawicznego

Komponent 1 miał na celu powiększenie bazy informacyjnej i udoskonalenie narzędzi statystyki publicznej w obszarze kształcenia ustawicznego. W ramach tego komponentu wykonano następujące prace:

- analizę potrzeb krajowych i wymagań statystyki międzynarodowej dla określenia zakresu zbieranych danych statystycznych nt. kształcenia ustawicznego;
- opracowanie metodologii badań, narzędzi i instrukcji badawczych oraz przygotowanie badań od strony organizacyjnej;
- przeprowadzenie Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED) - pilotaż na próbie 100 gospodarstw i badanie ogólnopolskie na próbie 20 tys. gospodarstw;
- przeprowadzenie Badania Instytucji Szkolących (BIS) - pilotaż na próbie 50 instytucji szkoleniowych;
- przeprowadzenie monitoringu Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach (SZPP) - pilotaż na próbie 100 pracodawców;
- przeprowadzenie Badania Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w przedsiębiorstwach (ang. CVTS wg metodologii EUROSTATu) - badanie ogólnopolskie na próbie 15 tys. podmiotów gospodarczych.

Komponent 2 - Standardy kwalifikacji zawodowych

Komponent 2 miał na celu opracowanie i upowszechnienie zbioru 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych o analizę wymogów stanowisk pracy, oraz opracowanie propozycji rozwiązań organizacyjno-prawnych określających tryb tworzenia, zatwierdzania i wykorzystywania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.

W ramach tego komponentu wykonano następujące prace:

- ustalenie - w oparciu o prognozy popytu na pracę oraz we współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej i Sportu - listy 40 zawodów, dla których należy opracować standardy kwalifikacji zawodowych;
- opracowanie modelowej struktury standardu kwalifikacji;
- powołanie i przeszkolenie 40 zespołów autorskich opracowujących standardy kwalifikacji;
- wytypowanie terenu badań i przeprowadzenie badań kwestionariuszowych - pilotaż w 2 przedsiębiorstwach i wywiady w 400 przedsiębiorstwach;
- wykonanie analizy ilościowej i jakościowej wyników badań;
- zredagowanie opisów 40 standardów kwalifikacji zawodowych i ich ewaluacja;
- przygotowanie publikacji dotyczących krajowych standardów kwalifikacji zawodowych;
- opracowanie propozycji rozwiązań organizacyjno-prawnych, determinujących procedury tworzenia, zatwierdzania i użytkowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Komponent 3 - Modułowe programy szkoleń dla rynku pracy

Komponent 3 miał na celu opracowanie, aktualizację i upowszechnienie modułowych programów szkolenia zawodowego, opartych na MOP-owskiej koncepcji Modułów Umiejętności Zawodowych - ang. MES.

W ramach tego komponentu wykonywano następujące prace:

- ustalenie listy 88 programów szkoleń do opracowania w formie modułowej, na podstawie badań ankietowych w urzędach pracy i instytucjach szkoleniowych oraz prognoz zapotrzebowania na kwalifikacje;
- dokonanie analizy zakresów prac i zadań zawodowych, do których ma przygotowywać szkolenie modułowe;
- ustalenie modelowej struktury dokumentacji modułowego programu szkolenia zawodowego;
- powołanie i przygotowanie zespołów autorskich opracowujących dokumentacje programów modułowych;
- opracowanie dokumentacji programowej dla 80 krótkich (40-240-godzinnych) i 8 długich (pow. 240-godzin) szkoleń modułowych;
- przygotowanie programu oraz zrealizowanie warsztatów szkoleniowych (80-godzinnych) dla 120 nauczycieli/ instruktorów zawodu nt. szkoleń w systemie MES;
- przygotowanie programu i zrealizowanie seminariów (w 8 regionach) dla 480 specjalistów, zaangażowanych w upowszechnianie szkoleń modułowych;
- przygotowanie publikacji dotyczących projektowania i wdrażania szkoleń modułowych;
- zaprojektowanie i wdrożenie baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych oraz o szkoleniach modułowych (bazy zawierają m.in. informację o standardach kwalifikacji zawodowych, dokumentacje modułowych programów szkoleń, informację o instytucjach prowadzących szkolenia modułowe i kursach modułowych);
- opracowanie propozycji rozwiązań organizacyjno-prawnych, determinujących procedury tworzenia, zatwierdzania i użytkowania modułowych programów szkolenia.

Efekty projektu

Istotnym efektem projektu są nowe w stosunku do wcześniejszych rozwiązań zapisy ustawy z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i rozporządzeń wykonawczych. Głównym celem tych rozwiązań było wprowadzenie w obszarze edukacji dorosłych nowych instrumentów, które powinny stymulować popyt na kształcenie i szkolenie ustawiczne, jak również podwyższać jakość dostępnej oferty szkoleniowej, w szczególności dla osób bezrobotnych. Instrumenty wprowadzone w ustawie obejmują:

- Fundusz Szkoleniowy; ustawa zachęca pracodawców do tworzenia Funduszu Szkoleniowego dla podnoszenia kwalifikacji pracowników. Utworzenie Funduszu nie jest obligatoryjne, jednakże ci, którzy go utworzą muszą przeznaczyć nań nie mniej niż 0,25% funduszu wynagrodzeń. Wsparcie finansowe z Funduszu Pracy dostępne jest tylko dla tych przedsiębiorstw, które utworzą Fundusz Szkoleniowy i obejmuje:
  - refundację 50% kosztów szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniami;
  - refundację 80% kosztów szkolenia pracowników pozostających na płatnym urlopie szkoleniowym ponad 3 tygodnie;
  - refundację wynagrodzenia osoby bezrobotnej zatrudnionej w ramach programu pracy na zastępstwo, na czas szkolenia pracownika będącego na płatnym urlopie szkoleniowym (do wysokości 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia).
- Zakładowy plan szkoleń; ustawa zachęca pracodawców do organizowania planowego doskonalenia pracowników; środki Funduszu Szkoleniowego powinny być wykorzystywane w oparciu o zakładowy plan szkoleń.
- Wprowadzenie nowych lub zmodyfikowanych programów aktywizujących, finansowanych z Funduszu Pracy, zawierających elementy szkolenia (staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy). Są one adresowane do młodych ludzi poniżej 25 roku życia oraz osób z problemami na rynku pracy (tj. długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, rodziców samotnie wychowujących małe dzieci, osób niepełnosprawnych). Po ukończeniu programu uczestnik otrzymuje zaświadczenie wystawione przez urząd pracy, informujące o uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach.
- Stymulowanie rozwoju kadry w służbach zatrudnienia: licencje dla pośredników pracy i doradców zawodowych, jak również system awansowania i dodatki finansowe za systematyczne podnoszenie kwalifikacji.

- Umocowanie ustawowe opracowywania i upowszechniania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, a także modułowych programów szkolenia wraz z materiałami dydaktycznymi.
- Ewidencja instytucji szkoleniowych; rejestracja jest obowiązkowa dla instytucji szkoleniowych ubiegających się o zlecenia na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy. Jest ona bezpłatna i dostępna w trybie on-line. Powinna pomóc dokonać przeglądu ofert kursów i znaleźć odpowiednią instytucję szkoleniową, a także ułatwić prowadzenie analiz statystycznych.

Kolejnym efektem realizacji Projektu są opracowane wyniki czterech badań edukacji ustawicznej i rekomendacje dla statystyki publicznej. Dorobek Phare zostanie wykorzystany w następujących pracach analitycznych i badawczych GUS zaprojektowanych w "Programie badań statystycznych statystyki publicznej na 2006 r.":

- "Kształcenie dorosłych" - badanie osób w wieku 25-64 lata kształcących się w systemie szkolnym, pozaszkolnym i w ramach edukacji nieformalnej w powiązaniu z cechami społeczno-demograficznymi oraz statusem na rynku pracy. W GUS trwają obecnie prace metodologiczne przy ścisłej współpracy z Eurostatem. Realizacja badania przewidziana jest na 2006/2007 r.
- "Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach" - badanie inwestowania w szkolenie pracowników przez pracodawców. Planowane jest przeprowadzenie dużego badania przy wykorzystaniu metodologii Eurostatu dostosowanej do potrzeb odbiorców krajowych (CVTS3) oraz opracowanie koncepcji cyklicznego monitoringu szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla oceny funkcjonowania Funduszu szkoleniowego. Realizacja badania przewidziana jest na rok 2007/2008.
- "Kształcenie przez całe życie (Lifelong learning LLL)" - ogólnopolskie badanie instytucji szkoleniowych. W 2006 r. planuje się ustalenie metodologii badania, natomiast realizacja przewidziana jest na 2006/ 2007 r. W badaniu wykorzystany będzie m.in. system ewidencji instytucji szkoleniowych prowadzony przez wojewódzkie urzędy pracy.

Ponadto opracowano zbiór 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych i 88 programów szkolenia modułowego, popularyzowany przez publikacje oraz udostępniany przez internet. Standardy kwalifikacji i programy szkoleń tworzą podstawowe zasoby informacyjne dla urzędów pracy i instytucji szkoleniowych, pozwalające doskonalić jakość szkoleń organizowanych dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Lista zawodów, dla których opracowano standardy kwalifikacji zawodowych

Lista zakresów pracy, dla których opracowano modułowe programy szkoleń

Bazy danych krajowych standardów kwalifikacji zawodowych i i modułowych programów szkoleń są ogólnodostępne na stronie: www.standardyiszkolenia.praca.gov.pl.

Osoby, które zarejestrują się w systemie (rejestracja jest bezpłatna) otrzymują uprawnienia pobierania plików z pełnymi wersjami dokumentów, natomiast osoby nie zarejestrowane mają możliwość przeglądania podstawowych informacji o standardach kwalifikacji zawodowych lub modułowych programach szkolenia zawodowego, co pozwala na zorientowanie się, jaka jest ich konstrukcja metodyczna oraz zawartość merytoryczna.

Raport końcowy

Ze środków projektu opracowano również następujące publikacje:

- Krajowy system szkolenia zawodowego - ekspertyzy konsultantów z krajów Unii Europejskiej (cz. I Projektu - Umowa Bliźniacza)
- Kwiatkowski S., Woźniak I. (red.) Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych - Projektowanie i stosowanie
- Kwiatkowski S., Woźniak I. (red.) Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych - Kontekst europejski
- Brejnak A. Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES

- Symela K. Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego
- Kramek Z., Strojna E., Symela K. (red.) Informator o modułowych programach dla szkolenia zawodowego

Publikacje te zostaną udostępnione na stronie internetowej.