

Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: luiza_nowicka@parp.gov.pl

tel.: 880 524 959

Informacja prasowa

Warszawa, 06.04.2023 r.

Ustawiczne zdobywanie wiedzy. W dynamicznie zmieniającym się świecie uczymy się całe życie

Wiedza, którą wynieśliśmy ze szkoły czy studiów, to fundament naszej przyszłości. Jednak bez dalszego rozwijania umiejętności i nabywania nowych kompetencji trudno o utrzymanie i wzmacnianie swojej pozycji na rynku pracy oraz w życiu społecznym. Dzisiejsza edukacja bazuje na perspektywie kształcenia się przez całe życie. O tym, jakie rozwiązania wspierają tę ideę, można przeczytać w najnowszym raporcie Polskiej Agencji Rozwoju

Przedsiębiorczości „Indywidualne konta szkoleniowe i mikropoświadczenia – rozwiązania wspierające realizację idei kształcenia przez całe życie”.

Perspektywa lifelong learning

Lifelong learning (LLL), czyli idea [kształcenia się przez całe życie](#), to podstawa funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. Bez rozwijania swoich kompetencji i umiejętności trudno nadążyć za szybko zmieniającym się światem i społeczeństwem. Aspekt zdobywania nowej wiedzy dotyczy też rozwoju osobistego. Gotowość do doskonalenia lub zdobywania nowych umiejętności (przekwalifikowania) jest wskazana we wszystkich grupach społecznych, niezależnie od wieku.

Perspektywa uczenia się przez całe życie zagościła w naszej rzeczywistości na stałe, a tym samym wywiera realny wpływ na kształtowanie obszaru edukacji. Sama unijna polityka oświatowa obejmuje działania na rzecz: uczenia się w różnych kontekstach (formalnym, pozaformalnym i nieformalnym); uczenia się na wszystkich etapach życia – począwszy od najmłodszych lat aż do późnej starości; identyfikacji, oceny i potwierdzania efektów uczenia się.

W Polsce koncepcja kształcenia przez całe życie urzeczywistniana jest w perspektywie długoterminowej w ramach realizacji „Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030”. Nadrzędnym celem jest odpowiednie przygotowanie dzieci i młodzieży do ustawicznej nauki, a także przygotowanie osób dorosłych do poszerzania oraz uzupełniania swoich kompetencji i kwalifikacji przy uwzględnieniu zmian w życiu zawodowym, społecznym i osobistym.

Unijne formy wsparcia rozwoju kompetencji

Wspólnota Europejska dąży do zapewnienia wszystkim zainteresowanym możliwości podnoszenia kompetencji oraz zdobywania i potwierdzania kwalifikacji zgodnie z potrzebami oraz wymaganiami rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. Celem jest ułatwienie przepływu osób między sektorami gospodarki i państwami Unii Europejskiej oraz promowanie aktywności obywatelskiej i społecznej. Realizacja unijnej polityki w zakresie uczenia się narzuca konieczność stałej współpracy rządu, samorządów, podmiotów realizujących funkcje edukacyjne oraz uczestników rynku pracy.

Jak wynika z raportu „Indywidualne konta szkoleniowe i mikropoświadczenia – rozwiązania wspierające realizację idei kształcenia się przez całe życie”, opublikowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w marcu 2023 r., istnieją rozwiązania, które skutecznie wspierają ideę *lifelong learning*. Wśród nich znajdują się finansowanie, dofinansowania czy różne formy uznawania umiejętności i kompetencji.

Finansowanie i dofinansowanie rozwoju kompetencji osób dorosłych i zatrudnionych realizowane może być w sposób bezpośredni (przez angażowanie środków finansowych na pokrycie kosztów związanych wprost z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności) i pośredni (poprzez wdrażanie rozwiązań wspierających proces uczenia się).

Pierwszy bezpośredni sposób zachęty uwzględnia formy (do)finansowania takie jak: granty, instrumenty podatkowe (ulgi), pożyczki oraz fundusze szkoleniowe. Z kolei środki pośrednie mogą przybrać postać urlopów szkoleniowych (płatnych lub bezpłatnych) lub zabezpieczenia utraconego dochodu, a więc kosztów ponoszonych przez osobę szkolącą się z wykluczeniem bezpośrednich opłat za edukację.

Indywidualne konta szkoleniowe

Indywidualne konta szkoleniowe (IKS), czyli forma grantów przeznaczonych dla uczestników indywidualnych (osób dorosłych), to najprościej mówiąc narzędzie wspierające rozwój umiejętności, służące poprawie dostępu do szkoleń w obszarach tematycznych wybranych przez interesariuszy. To wirtualne portfele utworzone przez powołane do tego instytucje krajowe dla każdej osoby w wieku produkcyjnym. Rozwiązanie dotyczy osób zatrudnionych, prowadzących działalność na własny rachunek, wykonujących pracę nietypową oraz bezrobotnych.

Beneficjenci programu IKS mają zdobyć kwalifikacje i kompetencje, które są odpowiedzią na wymagania rynku pracy. Dofinansowanie przeznaczone jest na „dopasowanie” osoby (szukającej nowej pracy, przekwalifikowującej się lub zmieniającej pracę i pozostającej w danym momencie bez zatrudnienia) do ofert pracy lokalnych przedsiębiorców. Jednym z częściej wykorzystywanych schematów gromadzenia funduszy na indywidualnym koncie szkoleniowym jest pobieranie kwoty z wynagrodzenia brutto, która następnie jest transferowana na indywidualne konto szkoleniowe pracownika.

Inicjatywa indywidualnych kont edukacyjnych zapewnia każdemu obywatelowi UE równy dostęp do szkoleń zgodnie z zapotrzebowaniem, umożliwia otrzymanie porady dotyczącej rozwoju

umiejętności, walidację zdobytej wiedzy, a także zgromadzenie wszystkich informacji na temat kompetencji danego pracownika w jednym miejscu (niezależnym od miejsca pracy). Jedną z głównych barier utrudniających uczestnictwo w szkoleniach pozostaje niedostateczne wsparcie finansowe.

Mikropoświadczenia

Mikropoświadczenia, czyli inaczej mikrokwalifikacje lub nanokwalifikacje, to innowacyjne, aczkolwiek wcale nie nowe narzędzie poświadczające efekty uczenia się osób fizycznych. Stanowią dowód efektów nauki, które uczący się osiągnął po krótkim cyklu uczenia i które zostały ocenione na podstawie przejrzystych standardów (kryteriów). Mikropoświadczenia mają formę certyfikowanego dokumentu zawierającego m.in. takie dane jak: imię i nazwisko posiadacza, osiągnięte efekty uczenia się, metoda oceny, nazwa instytucji certyfikującej. Dane uwierzytelniające są własnością posiadacza danego mikropoświadczenia i mogą być przez niego udostępniane, a także łączone w formie referencji lub konkretnej kwalifikacji.

Mikropoświadczenia mają na celu wsparcie osób uczących się, pracowników i osób poszukujących pracy, które dzięki temu rozwiązaniu zwiększają swoją atrakcyjność na rynku pracy. W związku z powyższym mikropoświadczenia uwierzytelniające umiejętności i kompetencje powinny być powszechnie uznawane, wydawane w sposób transparentny i przejrzysty, aby budować zaufanie do tego, co poświadczają.

[Szczegóły dotyczące powyższych rozwiązań, a także zalecenia dotyczące wdrażania poszczególnych narzędzi w krajach europejskich można znaleźć w raporcie PARP.](#)