

**BIULETYN 2
WRZESIEŃ
2012**

CREDNET
Network for the accreditation of the managerial skills
518802-LLP-1-2011-1-GR-LEONARDO-LNW



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Strona odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Projekt CREDNET- Sieć dla akredytacji umiejętności menedżerskich kończy pierwszy rok swojej działalności. W tym roku, udało się osiągnąć wiele założonych celów, które będą prowadzić do rozwoju głównych produktów projektu.

Główne osiągnięcia w pierwszym roku działalności projektu CREDNET to:

a) opracowanie raportu porównawczego na temat istniejącej sytuacji w zakresie uznawania i certyfikacji umiejętności i kompetencji zarządzania w 7 krajach biorących udział w konsorcjum (Cypr, Grecja, Łotwa, Polska, Rumunia, Słowenia i Włochy). Dokument ten został stworzony na podstawie szeroko zakrojonych badań obejmujących analizę danych zastanych oraz badania terenowe, które zostały zrealizowane przez partnerów projektu wśród menedżerów przedsiębiorstw i decydentów ze wszystkich krajów uczestniczących;

b) opracowanie protokołu perspektyw i tendencji w zakresie zastosowania i poprawy europejskich modeli certyfikacji dla kompetencji zarządzania. Jest to dokument, który przedstawia główne trendy w tej dziedzinie we wszystkich krajach partnerskich, ale również w skali europejskiej. Protokół opisuje także niektóre z najlepszych praktyk, zidentyfikowanych w terenie.

**Osiągnięcia
w pierwszym roku
trwania projektu**



Raport porównawczy

Stan uznawania i walidacji kompetencji zarządzania w Europie

Niezależnie od tego, w jaki sposób nabywamy umiejętności zarządzania, oczywiste jest, że szkolenia i rozwój zawodowy to proces długofalowy. Ale czy musimy mieć jasno określone i akredytowane standardy do pomiaru umiejętności, określające umiejętności kierownicze? Jaki jest najbardziej odpowiedni sposób nauki tych umiejętności? Czy umiejętności zarządzania są nabyte, czy raczej wrodzone?

Mimo, że wszyscy wiedzą, że nauka nie kończy się wraz ze szkołą, uczelnią lub zdobyciem dyplomu lub certyfikatu, umiejętności nabyte w pracy, w rodzinie, w gronie przyjaciół lub po ukończeniu programów szkoleniowych bez certyfikowanych dyplomów nie są często traktowane jako istotny element naszych życiorysów.

W celu przeanalizowania tego stanu, konsorcjum projektu CREDNET przeprowadziło kompleksowe badania ukierunkowane na proces uznawania i zatwierdzania kształcenia nieformalnego i pozaformalnego w Grecji, we Włoszech, w Rumunii, na Cyprze, na Łotwie, w Polsce i Słowenii, w odniesieniu do: profili kierowniczych; nieformalnych i pozaformalnych systemów szkoleniowych; zasad, perspektyw i tendencji dotyczących certyfikacji kompetencji zarządzania zdobytych w sposób nieformalny. Ponadto przeprowadzono identyfikację najlepszych praktyk; przeprowadzono wywiady wśród zainteresowanych stron w celu wykrycia potrzeb w zakresie uznawania i potwierdzania kompetencji menedżerskich oraz przeszkód i barier w ich uznawaniu.

Koncepcja kształcenia ustawicznego powstała stosunkowo niedawno, w analizowanych krajach, w następstwie dyrektyw europejskich i inicjatyw w tym zakresie. Koncepcje uczenia się nieformalnego i pozaformalnego były również opracowane wraz z rozwojem koncepcji kształcenia ustawicznego.

Krajowe instytucje są zaangażowane i zachęcają do uznawania nauczania pozaformalnego lub nieformalnego, głównie ze względu na konieczność poprawy i aktualizacji kompetencji osób, które borykają się z bieżącą sytuacją na rynku pracy. Kryzys zaostrzył dysproporcje między popytem a podażą umiejętności i uczynił kwestię aktualizowania kompetencji priorytetem dla decydentów. Istnieje również potrzeba reintegracji zawodowej osób bezrobotnych, a ich rozwój jest w większości osiągany w wyniku pozaformalnego i nieformalnego uczenia się (zobacz wykres na następnej stronie).

Finansowanie dla tego typu kształcenia pochodzi głównie z trzech źródeł: są to głównie fundusze europejskie, finansowanie prywatne i krajowe systemy finansowania wspierające edukację nieformalną i pozaformalną.

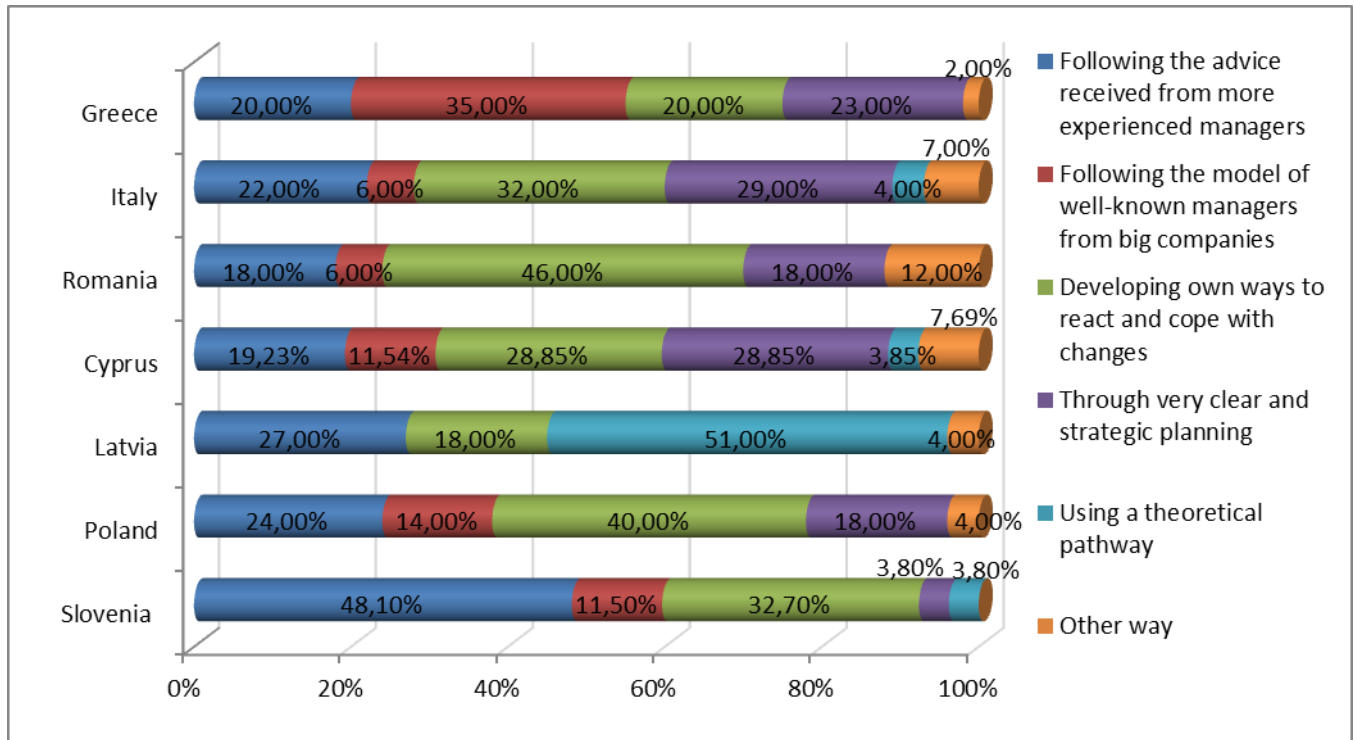
Zasady dotyczące procesu walidacji umiejętności zdobytych w wyniku pozaformalnego i nieformalnego uczenia się nie są jeszcze ustalone w żadnym kraju.

Mimo, że proces zatwierdzania kształcenia nieformalnego i pozaformalnego ma dość krótką historię, nabiera on tempa poprzez wzrost certyfikowanych ośrodków walidacji i zwiększenie liczby ekspertów, udoskonalanie metod i procedur oceny umiejętności i kwalifikacji zdobytych w ten sposób.

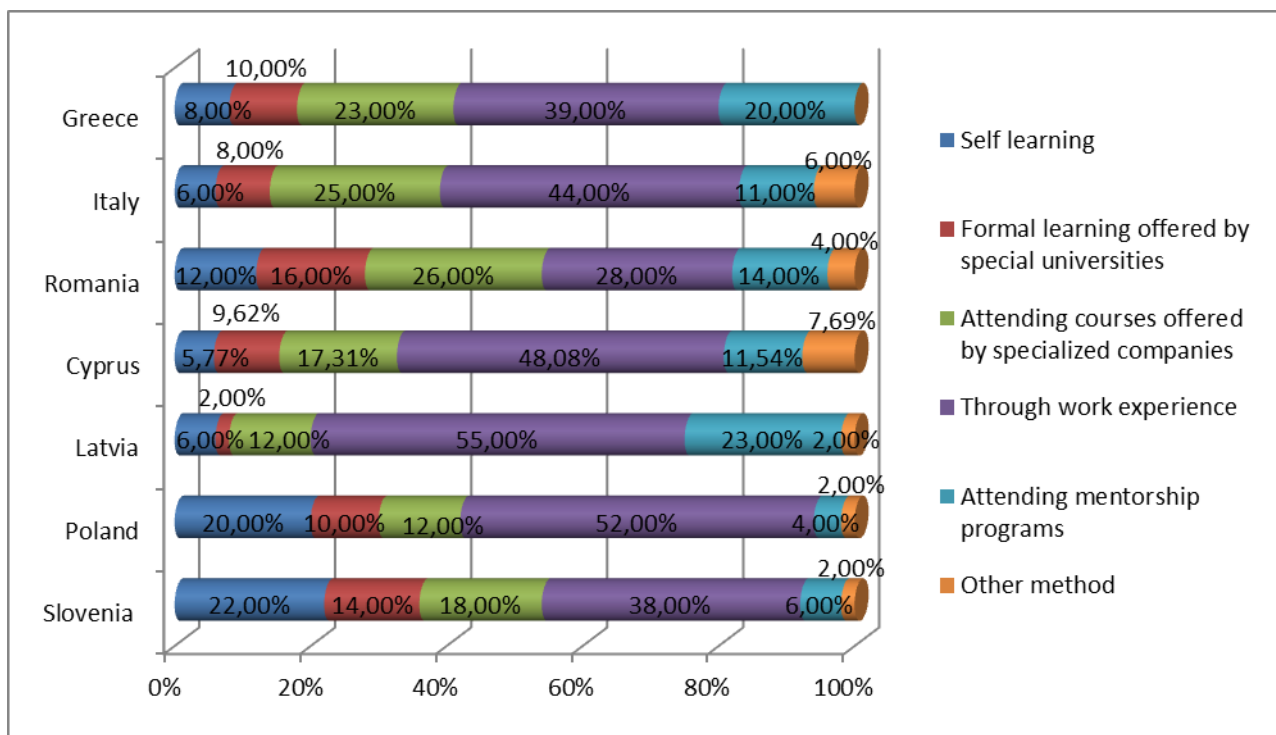
Raport Porównawczy i raporty krajowe (po angielsku) można znaleźć na stronie internetowej projektu (www.crednetmanager.eu). W celu uzyskania dokładniejszych informacji proszę skontaktować się z Maciejem Markowiczem: m.markowicz@danmar-computers.com.pl

Analiza statystyczna kwestionariuszy

Opinie respondentów na temat najszybszych sposobów zdobycia kompetencji zarządzania:



Opinie zainteresowanych menadżerów na temat metod zdobywania kompetencji zarządczych:



Najlepsze praktyki w Polsce

Danmar Computers, polska firma będąca partnerem w projekcie zebrała oraz przeanalizowała 5 przykładów najlepszych praktyk w obszarze walidacji kompetencji zdobytych w procesie nieformalnego lub pozaformalnego uczenia się i w obszarze uznawania kompetencji zdobytych w systemie nieformalnym lub pozaformalnym. Przykłady walidacji to głównie narzędzia, systemy, modele certyfikacji dla kompetencji zarządzania, podczas gdy uznawanie dotyczy projektów, inicjatyw i innych działań.

W Polsce sytuacja odnośnie najlepszych praktyk przypomina sytuację w Grecji i Rumunii, co oznacza że najlepsze inicjatywy i systemy wsparcia były współfinansowane z funduszy unijnych. Wiele spośród najlepszych praktyk zostało wprowadzonych przez partnerstwa obejmujące kilka krajów europejskich. Analizowane inicjatywy miały na celu: rozpoznać niektóre profile zawodowe i ich wymagane umiejętności; wprowadzić systemy walidacji w celu rozpoznania aktualnych kompetencji i doświadczenia, nabytego w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego; dostarczać firmom i pracownikom odpowiednie metody samooceny i zewnętrznej oceny kompetencji nabytych w procesie nieformalnego uczenia się, tworzenia powiązań między teorią a praktyką w edukacji itp.

Poprzez analizę dobrych praktyk okazało się, że w Polsce uznawanie umiejętności dotyczy tych umiejętności, które zostały nabyte w wyniku procesu nieformalnego uczenia się.

Przewidywane rezultaty projektu Crednet

Raport porównawczy na temat uznawania kompetencji zarządzania

Narzędzie samooceny

Portal ze zbiorem najlepszych prak-

Protokół perspektyw i trendów

Metodologia akredytacji kompetencji zarządzania

Zawartość szkoleniowa



W celu uzyskania większej ilości informacji proszę odwiedzić stronę internetową projektu CREDNET: www.crednetmanager.eu, lub skontaktować się z Małgorzatą Miklosz: m.miklosz@danmar-computers.com.pl