

Załącznik nr 2 do uchwały nr 23 Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 z dnia 16 maja 2023 r.

Roczny Plan Działania na rok: 2023

Tytuł lub zakres projektu: Mikropoświadczenia – pilotaż nowego rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie

Wersja fiszki: 1

Numer i data uchwały Komitetu Monitorującego:

Informacje o instytucji opracowującej fiszkę:

Numer i nazwa Priorytetu: Priorytet V – Innowacje społeczne

Instytucja: Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Dane kontaktowe osoby do kontaktów roboczych:

Bartosz Siemiątkowski (e-mail: bartosz.siemiątkowski@mfipr.gov.pl, tel. 22 273 77 97)

Numer i nazwa działania FERS: FERS.05.01 Innowacje społeczne

Fiszka Projektu wybieranego w sposób niekonkurencyjny

Podstawowe informacje o Projekcie:

Typ/typy projektów FERS: Makro-innowacje – opracowanie (o ile będzie to konieczne), przetestowanie, upowszechnienie i podjęcie działań w zakresie włączenia wybranych nowych rozwiązań do polityki lub praktyki

Podmiot, który będzie wnioskodawcą: Instytut Badań Edukacyjnych

Uzasadnienie wyboru projektu w sposób niekonkurencyjny oraz wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą¹:

¹ W szczególności w świetle art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-

Wybór projektu w sposób niekonkurencyjny uzasadnia:

1) strategiczny charakter planowanego działania – projekt wpisuje się w kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego kraju w perspektywie do 2030 roku. Jest zgodny z priorytetami i kierunkami działań określonymi w „Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)”, która jako jedno z ważniejszych wyzwań w obszarze wzmocnienia kapitału ludzkiego w Polsce wskazuje: wdrożenie i upowszechnienie rozwiązań pozwalających na sprawdzanie (walidację) i potwierdzanie wyników uczenia się poza edukacją formalną (np. w pracy zawodowej, w wolontariacie).

Planowane działanie wzmocni też realizację „Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030”, która m.in. zaleca, by wśród osób dorosłych upowszechniać krótkie i elastyczne (modułowe) formy kształcenia, dające możliwość uaktualnienia lub uzupełniania kompetencji zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy. Jak wskazuje strategia, „Edukacja dorosłych oparta na wzorach wykładowych zaczerpniętych ze szkół i uczelni nie przyciąga dorosłych zaangażowanych w sprawy zawodowe, rodzinne i społeczne. Dorośli mogą częściej uczestniczyć w edukacji, jeśli będzie ona organizowana bliżej środowisk, w których funkcjonują i będzie miała czytelny związek z praktyką ważną dla dorosłych. Zatem podstawą zmieniającej się edukacji dorosłych powinny być zorganizowane formy uczenia się w miejscu pracy lub w ścisłym związku z pracą”. Ta sama strategia rekomenduje ponadto, by: a) poszukiwać rozwiązań sprzyjających rosnącemu zaangażowaniu pracodawców w rozwijanie umiejętności pracowników, b) wspierać rozwój umiejętności cyfrowych wśród osób w różnym wieku, c) zwiększać dostępność usług cyfrowych.

Planowany projekt jest ponadto zgodny z celami „Zintegrowanej Strategii Umiejętności – części szczegółowej”, przyjętej przez Radę Ministrów w dniu 28 grudnia 2020 roku, przede wszystkim dotyczącymi: a) wspierania motywacji pracowników do rozwoju umiejętności, b) promowania i wspierania uczenia się w miejscu pracy, w tym wsparcia w rozpoznawaniu potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego i korzystania z wysokiej jakości tego typu usług, rozwijania elastycznych form uczenia się, c) rozwijania współpracy pracodawców z instytucjami uprawnionymi do nadawania kwalifikacji, m.in. w zakresie rozwijania innowacyjnych

narzędzi oraz rozwiązań do potwierdzania umiejętności i osiągnięć zawodowych pracowników w miejscu pracy, na przykład tzw. microcredentials lub digital badges. Działanie wspierać będzie ponadto realizację „Strategii Produktyności 2030”, przyjętej przez Radę Ministrów w czerwcu 2022 roku, w szczególności w zakresie: a) wzmocnienia polityki szkoleniowej firm, w tym małych i średnich przedsiębiorstw, np. przez tworzenie zorganizowanych form uczenia się w miejscu pracy, b) rozwijanie pozaszkolnych form uczenia się, np. w miejscu pracy, c) wypracowywania rozwiązań systemowych ułatwiających ciągłe uczenie się, rozwój i zdobywanie nowych umiejętności.

Ponadto rozwiązania wypracowane w ramach projektu dostarczą odpowiedzi na Zalecenie Rady z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności, które państwom członkowskim m.in. rekomenduje, by poprzez mikropoświadczenia: a) umożliwić nabywanie, uaktualnianie i doskonalenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które zapewniają powodzenie na zmieniającym się rynku pracy; b) wspierać przygotowanie organizatorów oferujących mikropoświadczenia do zwiększania jakości, przejrzystości, dostępności i elastyczności oferty edukacyjnej w celu zapewnienia możliwości obierania indywidualnych ścieżek uczenia się i kariery. Zalecenie Rady proponuje nie tylko opracowanie i wdrożenie w poszczególnych krajach rozwiązań ułatwiających powszechny dostęp do wysokiej jakości mikropoświadczeń, ale także zbadanie potencjału mikropoświadczeń jako rozwiązań służących np. aktualizacji i podnoszeniu umiejętności pracowników.

Planowane działanie – ze względu na uwzględnienie mikropoświadczeń z zakresu ICT – ma również szansę wzmocnić skuteczność transformacji cyfrowej, o której mowa w dokumentach, takich jak: komunikat Komisji „Cyfrowy kompas na 2030 rok: europejska droga w cyfrowej dekadzie”, Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 września 2021 r. ustanawiająca program polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie do 2030 roku”. Projekt będzie miał bezpośredni wpływ na rozwój ilościowy i jakościowy kadr z umiejętnościami z zakresu ICT, przy zachowaniu równowagi między liczbą kobiet i mężczyzn, a także będzie wspierał budowę społeczeństwa wykorzystującego w życiu codziennym i pracy technologie informacyjno-komunikacyjne.

Ze względu na planowane testowanie cyfrowych poświadczeń umiejętności i osiągnięć z zakresu ICT projekt przyczyni się również do osiągnięcia celów „Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych”, przyjętego przez KPRM 21 lutego 2023 roku, takich jak:

- a) wzrost liczby specjalistów ICT w Polsce (w tym specjalistów IT, big data, programistów, inżynierów, projektantów),
- b) większy odsetek kobiet wśród specjalistów ICT,
- c) wyższy poziom kompetencji specjalistów ICT (m.in. w zakresie obsługi oprogramowania i rozwiązywania problemów).

2) realizacja projektu przez Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) w Warszawie – jednostkę nadzorowaną przez Ministra Edukacji i Nauki, co stanowi gwarancję nie tylko wysokiej jakości działań, ale także spójności wypracowanych rozwiązań z funkcjonującymi oraz nowo powstającymi narzędziami wspierającymi rozwój umiejętności, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (np. Polska Rama Kwalifikacji, Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji). Prowadzenie projektu przez IBE pozwoli na upowszechnienie rezultatów projektu wśród przedstawicieli zainteresowanych środowisk oraz wykorzystanie wypracowanych rozwiązań jako praktyk wspierających politykę na rzecz uczenia się przez całe życie.

Instytut Badań Edukacyjnych posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów wspierających rozwój umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat odpowiadał za następujące projekty:

- Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (projekt był realizacją Zalecenia Rady i Parlamentu Europejskiego z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie);
- Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji;
- Włączanie kwalifikacji innowacyjnych i potrzebnych społecznie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz ograniczenie barier w rozwoju ZSK przez wspieranie interesariuszy systemu na poziomie krajowym i regionalnym;

- Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniające jakość nadawania kwalifikacji;
- Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu;
- Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju;
- Prowadzenie i rozwój Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji ZRK;
- Integration of Key Competences into the education system of Montenegro – Integracja kluczowych kompetencji w systemie edukacji Czarnogóry;
- Pomoc techniczna we wdrażaniu systemu i ramy kwalifikacji w Turcji (Technical Assistance for the Implementation of Turkish Qualification System and Framework Project – TUYEP);
- Network for future innovation of major competences in vocational education and training in construction (NETconVET);
- SZANSA – nowe możliwości dla dorosłych (projekt był elementem realizacji Zalecenia Rady z 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych);
- Walidacja umiejętności transwersalnych w Europie (Validation of Transversal Skills Across Europe - TRANSVAL-EU).

Cel szczegółowy FERS, w ramach którego projekt będzie realizowany: EFS+.CP4.G Wspieranie uczenia się przez całe życie, w szczególności elastycznych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji dla wszystkich, z uwzględnieniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych, lepsze przewidywanie zmian i zapotrzebowania na nowe umiejętności na podstawie potrzeb rynku pracy, ułatwianie zmian ścieżki kariery zawodowej i wspieranie mobilności zawodowej.

Cel główny projektu: Testowanie wykorzystywania mikropoświadczeń jako narzędzia wspierającego uczenie się osób dorosłych poza edukacją formalną, zatrudnienie i rozwój zawodowy. Temat: Sprawdzenie przydatności mikropoświadczeń do

rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie na przykładzie umiejętności ICT

Rozwój kraju zależy od wielu czynników. Jednym z nich jest kapitał ludzki, którego miarą jest nie tylko odsetek osób z wyższym wykształceniem, ale w coraz większym stopniu także udział obywateli danego kraju w ciągłym uczeniu się: doskonaleniu swoich umiejętności i zdobywaniu nowych. Na znaczeniu zyskują rozwiązania ułatwiające osobom dorosłym (powyżej 25 roku życia) uczenie się i mobilność edukacyjną oraz zawodową, m.in. planowanie swojego rozwoju, dokumentowanie i prezentowanie jego rezultatów, zapewnianie możliwości wiarygodnego potwierdzania wyników uczenia się poza szkołą czy uczelnią (np. w miejscu pracy, na szkoleniach, samodzielnie, poprzez udział w wolontariacie).

W ostatnim czasie w różnych krajach coraz większą popularność zyskują mikropoświadczenia (micro-credentials), które – co do zasady – potwierdzają wyniki uczenia się uzyskane w ramach krótkiego doświadczenia edukacyjnego. Doświadczenia państw takich jak Australia, USA czy Hiszpania oraz wyniki badań prowadzonych np. przez ETF (European Training Foundation), UNESCO, CEDEFOP i OECD potwierdzają przydatność mikropoświadczeń do budowy kultury uczenia się – motywowania do stałego rozwoju umiejętności i potwierdzania nowych osiągnięć. Z tego względu podjęcie działań upowszechniających wykorzystanie mikropoświadczeń jako narzędzia wspierającego uczenie się i aktywność zawodową na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy jest proponowane w Zaleceniu Rady z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. Rada zwraca uwagę, że jednym z warunków wykorzystania potencjału mikropoświadczeń jest opracowanie i upowszechnienie standardów, dzięki którym będą one wiarygodne. Potrzebne są zwłaszcza rozwiązania dotyczące ich projektowania (przy zaangażowaniu przedstawicieli zainteresowanych środowisk), opisu i wydawania (na podstawie jasno określonych, budzących zaufanie kryteriów). Rada wskazuje, że istotne jest też zapewnianie łatwego dostępu do informacji o istniejącej ofercie mikropoświadczeń.

Mikropoświadczenia stanowią dowód nabytych przez konkretną osobę efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych). Są własnością danej

osoby. Mogą być łączone w większe całości (np. kwalifikacje). Mikropoświadczenia mogą przyjmować różne postaci, najczęściej mają formę cyfrowych odznak (w takiej postaci zyskały popularność dzięki Fundacji Mozilla, która w 2012 r. udostępniła pierwszy standard technologiczny pozwalający na ich wydawanie).

Mikropoświadczenia (cyfrowe odznaki) mogą być łatwo gromadzone, atrakcyjnie prezentowane i szybko udostępniane, np. pracodawcom w procesie rekrutacji.

Jeszcze przed ukazaniem się Zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) rozpoczął pracę nad Odznaką+ – aplikacją umożliwiającą wydawanie, gromadzenie i udostępnianie cyfrowych poświadczeń (odznak) różnego rodzaju umiejętności i osiągnięć, szczególnie tych uzyskiwanych poza edukacją formalną i przy niewielkim nakładzie pracy.

Aplikacja Odznaka+ jest dostępna poprzez przeglądarkę internetową dla wszystkich użytkowników, a także w formie aplikacji mobilnej kierowanej do użytkowników indywidualnych (posiadaczy odznak). Główne funkcjonalności aplikacji są następujące:

- a) tworzenie różnych rodzajów mikropoświadczeń w postaci klas odznak zawierających dane niezbędne do identyfikacji danego osiągnięcia oraz kryteriów, które użytkownik indywidualny musi spełnić, by otrzymać odznakę,
- b) wydawanie przez zainteresowane podmioty (Wydawców) odznak w standardzie Open Badges jako poświadczeń danej umiejętności, osiągnięcia lub kwalifikacji z możliwością dołączania dowodów na spełnienie kryteriów otrzymania poświadczenia,
- c) weryfikacja przez odbiorców zewnętrznych udostępnionych im odznak cyfrowych,
- d) wizualizacja ścieżek rozwoju umiejętności przez wydawców, co ułatwia użytkownikom indywidualnym etapowe gromadzenie osiągnięć np. w celu uzyskania kwalifikacji,
- e) gromadzenie odznak przez użytkowników, którzy budują w ten sposób swoje portfolio cyfrowe i mogą je udostępniać różnym odbiorcom zewnętrznym np. w procesach rekrutacyjnych,

f) integracja z mediami społecznościowymi, ułatwiająca użytkownikom dzielenie się swoimi osiągnięciami.

W kwietniu 2021 r. rozpoczęły się pierwsze testy nowego narzędzia. Miały one na celu sprawdzenie, czy podstawowe funkcjonalności aplikacji działają poprawnie. Pilotaż Odznaki+ cieszył się dużym zainteresowaniem przedstawicieli różnych środowisk (np. pracodawców, uczelni, firm szkoleniowych, stowarzyszeń branżowych, fundacji). Aplikacja Odznaka+ w 2022 r. zdobyła Polską Nagrodę Inteligentnego Rozwoju w kategorii Marka Przyszłości.

Zgromadzone dotychczas doświadczenia dowodzą zasadności dalszego rozwoju samej aplikacji, a także szukania możliwości stosowania jej jako narzędzia wspierającego coraz szersze wykorzystywanie cyfrowych mikropoświadczeń przez:

- a) osoby dorosłe, które są m.in. zainteresowane wzbogaceniem swojego portfolio o nowe umiejętności i osiągnięcia,
- b) pracodawców, którzy chcą szybko i trafnie rekrutować pracowników, zmniejszać koszty związane z rotacją pracowników oraz optymalizować inwestycje w rozwój kompetencji zatrudnianych osób,
- c) instytucje świadczące usługi edukacyjne (w tym firmy szkoleniowe), które chcą zwiększyć atrakcyjność swojej oferty poprzez lepsze dopasowanie jej do oczekiwań potencjalnych klientów.

Przydatność mikropoświadczeń i ocena zasadności włączenia ich do zestawu narzędzi wspierających politykę na rzecz uczenia się przez całe życie, zostaną zweryfikowane w toku prac z przedstawicielami zainteresowanych środowisk (potencjalnych wydawców, posiadaczy i odbiorców cyfrowych odznak).

Działania pilotażowe będą realizowane w pierwszej kolejności przy wykorzystaniu mikropoświadczeń dotyczących umiejętności z zakresu ICT (Information and Communications Technology).

W Polsce stale przybywa ofert pracy dla osób z umiejętnościami z zakresu ICT, zarówno dla specjalistów, jak i dla osób chcących rozpocząć swoją karierę w tym obszarze. Choć firmy są otwarte na zatrudnianie osób z umiejętnościami z zakresu ICT, to mierzą się z trudnościami na etapie rekrutacji, takimi jak: zbyt mała liczba

zgłoszeń kandydatów czy niewystarczająca wiedza i umiejętności kandydatów. Jak wynika z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego opublikowanego w listopadzie 2022 roku, w Polsce brakowało ok. 150 000 specjalistów IT.

W toku realizacji projektu (nie później niż ok. 12 miesięcy czasu trwania projektu) wyłoniona zostanie jeszcze jedna kategoria mikropoświadczeń, obejmująca umiejętności inne niż z zakresu ICT.

Rozwiązania wypracowane w toku realizacji projektu, zwłaszcza rozwiązania dotyczące standardów opisywania czy zapewnienia wiarygodności mikropoświadczeń, w przypadku pozytywnej oceny ich przydatności, będą mogły być w przyszłości włączone do praktyki – upowszechnione i wykorzystywane w innych sektorach gospodarki.

W trakcie realizacji projektu mikropoświadczenia będą projektowane, wydawane i odbierane w postaci cyfrowej, przy wykorzystaniu aplikacji Odznaka+. By sprawdzić i ocenić zasadność włączenia mikropoświadczeń jako narzędzia wspierającego politykę na rzecz rozwoju umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie oraz wypracować rozwiązania możliwe do upowszechniania na większą skalę, przewidziane do realizacji działania będą prowadzone w dwóch głównych obszarach: 1) procesowym (w tym zasady projektowania, wydawania i przyjmowania odznak, rozwiązania sprzyjające wiarygodności i rozpoznawalności cyfrowych odznak na rynku pracy) i 2) narzędziowym (w tym zakres i funkcjonalności aplikacji webowej i aplikacji mobilnej, z uwzględnieniem perspektyw user experience: wydawców – użytkowników instytucjonalnych cyfrowych odznak oraz posiadaczy cyfrowych odznak – użytkowników indywidualnych).

W toku realizacji projektu pracodawcy i instytucje świadczące usługi edukacyjne (np. firmy szkoleniowe) zyskają możliwość projektowania i ustalania zasad wydawania cyfrowych odznak potwierdzających określone umiejętności. Pracownicy będą mogli zdobywać mikropoświadczenia, gromadzić je i udostępniać. Planuje się, że narzędzie Odznaka+ będzie umożliwiać tworzenie w pełni edytowalnych portfolio dotychczasowych umiejętności i osiągnięć zdobywanych poza edukacją formalną, w tym poprzez uczenie się w miejscu pracy.

Liczne wyzwania występujące na polskim rynku pracy, w szczególności w obszarze niedoborów siły roboczej, luki kompetencyjnej oraz niskiego udziału dorosłych w uczeniu się przez całe życie wymagają projektowania nowych rozwiązań, które będą stanowiły odpowiedź na zidentyfikowane problemy.

W ramach projektu „Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu” opracowano narzędzie pozwalające na potwierdzanie w formie cyfrowej zdobytych umiejętności i osiągnięć (Odznaka+). Ma ono motywować osoby w różnym wieku do uczenia się, uświadamiać wartość i przydatność nawet niewielkiego nakładu pracy poświęconego na doskonalenie i zdobywanie nowych umiejętności, pozwalać w prosty sposób potwierdzać wyniki uczenia się poza edukacją formalną (np. w miejscu pracy, poprzez udział w wydarzeniach sportowych lub kulturalnych), a zgromadzone osiągnięcia wykorzystywać w toku ubiegania się o nową pracę lub nabycie kwalifikacji. Aplikacja powstała, by zainteresowane instytucje (np. przedsiębiorcy, fundacje, stowarzyszenia, firmy szkoleniowe, uczelnie) mogły projektować i wydawać cyfrowe odznaki poświadczające określone umiejętności, a poszczególne osoby miały możliwość (np. pracownicy, wolontariusze) zdobywać je, gromadzić na swoim koncie oraz w łatwy sposób udostępniać wybranym podmiotom (np. nowemu pracodawcy).

W trakcie realizacji projektu ZSK 4 Odznaka+ została udostępniona wybranym podmiotom do testowania jej podstawowych funkcjonalności, m.in. szkołom, uczelniom, instytucjom certyfikującym uprawnionym do nadawania kwalifikacji rynkowych, przedsiębiorstwom, firmom szkoleniowym, stowarzyszeniom. Zgromadzone doświadczenia, w tym wnioski płynące z szeregu spotkań o charakterze informacyjno-konsultacyjnym z udziałem m.in. pracodawców, instytucji świadczących usługi edukacyjne, wskazują na zasadność dalszego rozwoju funkcjonalności samej aplikacji, a także na jej przydatność jako narzędzia służącego wykorzystywaniu na coraz większą skalę mikropoświadczeń umiejętności i osiągnięć, zwłaszcza tych zdobywanych poza edukacją formalną.

Wyniki projektu dostarczą odpowiedzi na pytanie o znaczenie mikropoświadczeń – wydawanych, gromadzonych i udostępnianych w postaci cyfrowej – jako instrumentu wspierającego rozwój umiejętności i profesjonalizację kadr. Użyteczność cyfrowych poświadczeń umiejętności i osiągnięć sprawdzana będzie etapowo, w pierwszej kolejności na przykładzie mikropoświadczeń dotyczących umiejętności z zakresu ICT.

W przypadku potwierdzenia przydatności mikropoświadczeń, wypracowane standardy i rozwiązania będą mogły być wykorzystane na szerszą skalę m.in. do:

- a) wzmacniania motywacji osób dorosłych do doskonalenia swoich umiejętności i zdobywania nowych,
- b) zwiększenia efektywności rekrutacji i planowania ścieżek karier pracowników,
- c) rozwijania bardziej elastycznych form kształcenia, lepiej wpisujących się w potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników, zaangażowanych jednocześnie w życie zawodowe, rodzinne i społeczne,
- d) popularyzacji sprawdzania (walidacji) i potwierdzania kompetencji zdobywanych poza edukacją formalną (np. w toku wykonywania zadań zawodowych, samodzielnego uczenia się).

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie, ze wskazaniem grup docelowych, planowanych terminów realizacji zadań oraz szacunkowych kosztów ich realizacji:

Projekt został podzielony na cztery zasadnicze części, którym odpowiadają podstawowe zadania projektu:

- 1) opracowanie standardów i rozwiązań dotyczących projektowania, opisywania, wydawania i zapewniania wiarygodności mikropoświadczeń,
- 2) pilotażowe wdrożenie cyfrowych mikropoświadczeń umiejętności i osiągnięć,
- 3) rozwój użyteczności i zapewnienie dostępności aplikacji Odznaka+ jako narzędzia wspierającego wykorzystywanie mikropoświadczeń,
- 4) upowszechnianie mikropoświadczeń w procesie uczenia się przez całe życie i podjęcie działań w zakresie włączenia tego rozwiązania do praktyki lub polityki.

Układ zadań ma charakter synchroniczny. Zadania są komplementarne względem siebie. Koordynacja wymiany informacji między zadaniami stanowi kluczowe wyzwanie związane z zarządzaniem projektem. Do realizacji projektu przewiduje się

zaangażowanie w wymiarze co najmniej 0,5 etatu osoby lub osób z niepełnosprawnością do realizacji zadań merytorycznych lub administracyjnych. W działaniach zaplanowanych do realizacji w poszczególnych zadaniach można wyróżnić następujące etapy:

- 1) projektowania rozwiązań, planowania działań,
- 2) testowania,
- 3) przeglądu wstępnych rezultatów ok. 18 miesiąca czasu trwania projektu,
- 4) w razie potrzeby skorygowania rozwiązań,
- 5) oceny przydatności mikroświadczeń do uczenia się przez całe życie ok. 24 miesiąca czasu trwania projektu,
- 6) podsumowania zgromadzonych doświadczeń, upowszechnienie ich oraz zaproponowanie finalnych rozwiązań, pomocnych dla włączenia mikroświadczeń do praktyki a także dla kształtowania polityki na rzecz uczenia się przez całe życie.

W przypadku pozytywnej oceny przydatności mikroświadczeń ok. 24 miesiąca czasu trwania projektu podjęte zostaną działania pozwalające na:

- upowszechnienie mikroświadczeń wśród możliwie szerokiej grupy podmiotów, w szczególności tych dla których testowane w projekcie umiejętności są kluczowe oraz włączenie nowego rozwiązania do praktyki ich działania,
- włączenie ich do katalogu narzędzi polityki państwa na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

Zadanie 1. Opracowanie standardów i rozwiązań dotyczących projektowania, opisywania, wydawania i zapewniania wiarygodności mikroświadczeń.

Przez cały okres trwania projektu standardy i rozwiązania dotyczące funkcjonowania mikroświadczeń będą wypracowywane i doskonalone we współpracy z przedstawicielami zainteresowanych środowisk. Prace zespołu stale wspierać będzie wyłoniona do współpracy grupa doradcza złożona z przedstawicieli np.

pracodawców, pracowników, instytucji świadczących usługi edukacyjne (np. firm szkoleniowych, uczelni wyższych), sektorowych rad ds. kompetencji, przedstawicieli właściwych ministerstw oraz osób na co dzień zajmujących się rekrutacją.

Punktem wyjścia do prac nad standardami i rozwiązaniami dotyczącymi projektowania, opisywania, wydawania i zapewniania wiarygodności mikroświadczeń będzie Zalecenie Rady z 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikroświadczeń, proponujące np. szukanie możliwości

włączania mikropoświadczeń do krajowego systemu kwalifikacji i określania ich poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Standardy i rozwiązania dotyczące mikropoświadczeń będą opracowywane m.in. poprzez analizę:

- a) potrzeb m.in. pracodawców i pracowników, na które mikropoświadczenia mogą stanowić adekwatną odpowiedź (np. potrzeb związanych z planowaniem ścieżek rozwoju pracowników, wizerunkiem pracodawcy, dokumentowaniem efektów uczenia się zdobywanych poza edukacją formalną – w toku pracy zawodowej lub poprzez samodzielne uczenie się),
- b) czynników warunkujących wiarygodność i rozpoznawalność mikropoświadczeń na rynku pracy,
- c) wyników badań prowadzonych przez różne instytucje zajmujące się problematyką uczenia się przez całe życie (w tym organizacje międzynarodowe),
- d) doświadczeń państw, w których funkcjonują lub są projektowane rozwiązania wspierające funkcjonowanie mikropoświadczeń, w tym zapewniające publiczny dostęp do informacji na ich temat.

Poza standardami dotyczącymi projektowania, opisywania, nadawania i zapewniania wiarygodności mikropoświadczeń Zadanie 1 – na podstawie przeprowadzonych analiz, wyników współpracy z przedstawicielami zainteresowanych środowisk oraz wniosków z pilotaży – dokona oceny przydatności mikropoświadczeń m.in. do:

- a) wzmacniania motywacji osób dorosłych do rozwijania swoich umiejętności i zdobywania nowych,
- b) rekrutacji i planowania ścieżek karier pracowników,
- c) rozwijania oferty edukacyjnej lepiej wpisującej się w potrzeby zarówno pracodawców, jak i osób dorosłych, które naukę muszą godzić z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi,
- d) popularyzacji sprawdzania (walidacji) i potwierdzania kompetencji zdobywanych poza edukacją formalną (np. w toku wykonywania zadań zawodowych, samodzielnego uczenia się).

Do oceny przydatności mikropoświadczeń włączeni zostaną przedstawiciele zainteresowanych środowisk, w szczególności uczestnicy pilotażu realizowanego przez zespół Zadania 2. Ich opinie będą systematycznie zbierane, w razie potrzeby pogłębiane w toku indywidualnych wywiadów. W czasie realizacji projektu ocena

przydatności mikropoświadczeń jako rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie będzie dokonana ok. 24 miesiąca czasu trwania projektu.

W celu wypracowania rozwiązań uwzględniających również światowe doświadczenia we wdrażaniu mikropoświadczeń, po ok. 18 miesiącach trwania projektu zostanie zorganizowana międzynarodowa konferencja z udziałem ekspertów zagranicznych, którzy zaprezentują podejście do wykorzystania mikropoświadczeń w uczeniu się przez całe życie stosowane w ich krajach. Konferencja posłuży również organizacji warsztatów i paneli w celu wymiany dobrych praktyk i zasięgnięcia opinii ekspertów nad pracami realizowanymi w projekcie.

Na podstawie wyników oceny przydatności mikropoświadczeń przygotowane zostaną rekomendacje dotyczące dalszych działań, wskazujące możliwości realizacji

Zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń.

W przypadku wykazania użyteczności mikropoświadczeń do rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie opracowane zostaną rekomendacje o charakterze włączającym mikropoświadczenia do praktyki i polityk publicznych (np. związane ze zmianą w przepisach prawa).

Głównym rezultatem tego zadania będzie opracowanie standardów dotyczących projektowania, opisywania, wydawania i zapewniania wiarygodności mikropoświadczeń, które będą podlegały upowszechnianiu w ramach Zadania nr 4. Rezultaty pracy zespołu Zadania 1 będą prezentowane np. w postaci raportów (w tym raportu z przeglądu doświadczeń innych państw związanych z wykorzystywaniem mikropoświadczeń jako rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie; raportu z analizy ocen przydatności mikropoświadczeń), rekomendacji (związanych np. z zapewnianiem wiarygodności mikropoświadczeń), materiałów instruktażowych (w tym dotyczących opisywania mikropoświadczeń), ekspertyz, opracowań popularnonaukowych.

Planowany termin realizacji zadania 1: 1-36. miesiąc realizacji projektu.

Szacunkowy koszt realizacji zadania 1: 18 % kosztów bezpośrednich budżetu projektu.

Zadanie 2. Pilotażowe wdrożenie cyfrowych mikropoświadczeń umiejętności i osiągnięć.

Pilotażowe wdrożenia cyfrowych mikropoświadczeń zostaną przeprowadzone zgodnie ze scenariuszem uwzględniającym wyniki konsultacji z potencjalnymi

wydawcami i posiadaczami cyfrowych mikropoświadczeń. Scenariusz może być skorygowany w wyniku przeglądu zrealizowanego ok. 18 miesiąca czasu trwania projektu.

Zadanie 2 będzie obejmowało współpracę z np. firmami szkoleniowymi, agencjami rekrutacyjnymi, organizacjami branżowymi, przedsiębiorstwami, uczelniami dla których kluczowymi umiejętnościami są umiejętności ICT oraz inne przetestowane w projekcie w następujących fazach:

- 1) identyfikacja i dobór potencjalnych wydawców i posiadaczy cyfrowych mikropoświadczeń, zainteresowanych udziałem w pilotażu,
- 2) identyfikacja potrzeb przedstawicieli wybranych podmiotów przeprowadzana w ramach konsultacji (spotkania robocze i warsztaty),
- 3) zaprojektowanie z udziałem przedstawicieli wybranych środowisk odpowiednich mikropoświadczeń (w tym opis efektów uczenia się, kryteriów weryfikacji),
- 4) testowe wdrożenie mikropoświadczeń.

Wśród mikropoświadczeń opisanych w trakcie realizacji zadania znajdą się takie, które będą:

- a) wyznaczać przykładową ścieżkę kariery z wykorzystaniem określonych umiejętności,
- b) stanowić potencjalną szansę na zatrudnienie w sektorze osób, które dotychczas wykonywały inną pracę,
- c) przeznaczone dla osób bez doświadczenia zawodowego (np. stażystów – studentów ostatnich lat studiów).

Do opisywania mikropoświadczeń będą zaangażowane także osoby wspomagające rekrutację oraz przedstawiciele instytucji świadczących usługi edukacyjne dla sektora, np. firm szkoleniowych.

Rezultaty pracy zespołu Zadania 2 będą prezentowane np. w postaci opisów mikropoświadczeń (50 opisów), sprawozdań ze zrealizowanych pilotaży, rekomendacji dotyczących udostępniania opisanych mikropoświadczeń dla podmiotów, które nie brały udziału w pilotażu.

Planowany termin realizacji zadania 2: 1-36. miesiąc realizacji projektu.

Szacunkowy koszt realizacji zadania 2: 38 % kosztów bezpośrednich budżetu projektu.

Zadanie 3. Rozwój użyteczności i zapewnienie dostępności aplikacji Odznaka+ jako narzędzia wspierającego mikropoświadczenia m.in. z uwzględnieniem wyników pilotażu i zrealizowanych badań User Experience.

Dane zgromadzone w badaniach User Experience, a także w działaniach prowadzonych w Zadaniu 1 zostaną wykorzystane do oceny przydatności aplikacji Odznaka+ do coraz szerszego wykorzystywania mikropoświadczeń na rynku pracy, wydawania ich, gromadzenia, udostępniania w postaci cyfrowej.

Aplikacja będzie modernizowana przez modyfikację istniejących lub dodanie nowych funkcjonalności istotnych z punktu widzenia potrzeb i oczekiwań użytkowników, wydających oraz gromadzących cyfrowe odznaki. Celem prac koncepcyjnych i programistycznych będzie wdrażanie w aplikacji m.in. rozwiązań technologicznych zwiększających bezpieczeństwo danych i zapewniających możliwość powiązania jej z systemami referencyjnym (np. ZRK, integracja z profilem zaufanym).

Aplikacja zostanie również rozbudowana o nowe moduły, które wzmocnią jej użyteczność jako narzędzia motywującego do samodzielnego uczenia się oraz sprawdzania i potwierdzania efektów uczenia się zdobytych poza edukacją formalną, np. o:

- moduł umożliwiający zapoznanie się z ofertą dostępnych mikropoświadczeń,
- wyszukiwarkę specjalistów posiadających konkretne odznaki,
- moduł umożliwiający wydawcom tworzenie quizów, testów itp. w celu weryfikacji kryteriów zdobycia konkretnego poświadczenia w postaci odznaki,
- moduł aplikacji mobilnej dla wydawców,
- moduł raportów dla administratorów i wydawców, umożliwiający tworzenie dynamicznych raportów z danych w aplikacji Odznaka+,
- doskonalenie interfejsu API.

W ramach prac nad narzędziem prowadzone będą testy funkcjonalne, penetracyjne oraz testy bezpieczeństwa.

W ramach zadania przewidziane są m.in. następujące działania:

- a) zidentyfikowanie na podstawie badań User Experience mocnych i słabych stron aplikacji, w tym jej nazwy,
- b) utrzymanie funkcjonowania, administrowanie i zapewnienie infrastruktury informatycznej aplikacji w trakcie realizacji projektu,
- c) prowadzenie prac programistycznych w celu wprowadzenia nowych i modyfikacji dotychczasowych funkcjonalności,

d) ponowny test aplikacji, m.in. przy wykorzystaniu badań User Experience. Rezultaty pracy zespołu Zadania 3 będą prezentowane np. w postaci instrukcji administratorów wydawców i użytkowników narzędzia po stronie wydawców i użytkowników indywidualnych, raportów z badań UX zrealizowanych wśród wydawców (użytkowników instytucjonalnych cyfrowych odznak) oraz posiadaczy cyfrowych odznak (użytkowników indywidualnych).

Planowany termin realizacji zadania 3: 1-36. miesiąc realizacji projektu.

Szacunkowy koszt realizacji zadania 3: 29 % kosztów bezpośrednich budżetu projektu.

Zadanie 4. Upowszechnianie mikropoświadczeń w procesie uczenia się przez całe życie i podjęcie działań w zakresie włączenia tego rozwiązania do praktyki lub polityki, m.in. przez prowadzenie kampanii upowszechniającej w zakresie

wykorzystywania mikropoświadczeń jako narzędzia wspierającego uczenie się i aktywność zawodową na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Kampania realizowana będzie w Internecie (portale informacyjne skierowane do przedstawicieli wybranych sektorów, media społecznościowe, przede wszystkim LinkedIn oraz grupy i fora koncentrujące przedstawicieli branży, realizacja serii audycji/podcastów poświęconych tematyce mikropoświadczeń), w mediach (prasa, radio, telewizja) poprzez zainteresowanie przedstawicieli redakcji tematyką mikropoświadczeń.

Kampania informacyjna realizowana będzie także poprzez udział w wydarzeniach (komunikacja nt. mikropoświadczeń podczas konferencji, seminariów, targów) w formie wystąpień ekspertów, specjalnie przygotowanych materiałów

wystawienniczych, informacyjnych i cyfrowych; działania realizowane będą przy współpracy z zadaniami 1-3. Jednym z działań upowszechniających będzie także włączenie tematyki mikropoświadczeń w debatę publiczną szczególnie w obszarze edukacji i rynku pracy na przykładzie funkcjonującej aplikacji Odznaka+.

Efektom prowadzonej kampanii upowszechniającej z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi będzie dotarcie do grup docelowych z wybranych sektorów, dla których wykorzystywanie umiejętności ICT jest kluczowe, tj. pracodawców, pracowników, agencji rekrutacyjnych, instytucji świadczących usługi edukacyjne, organizacji branżowych, sektorowych rad ds. kompetencji.

Upowszechnianie powinno towarzyszyć projektowi od początku jego realizacji, zważywszy na konieczność szerzenia wiedzy na temat roli mikropoświadczeń w

uczeniu się przez całe życie, ze szczególnym naciskiem na wybrane branże wykorzystujące umiejętności ICT jako kluczowe.

Rezultaty pracy zespołu Zadania 4 będą prezentowane np. w postaci materiałów wideo na kanale YouTube, publikacji w mediach tradycyjnych i społecznościowych, audycji i materiałów video. W początkowym etapie powstanie również strategia upowszechniania mikropoświadczeń jako rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie, która będzie wdrażana, a także weryfikowana i aktualizowana co 6 m-cy.

W przypadku pozytywnej oceny przydatności mikropoświadczeń do uczenia się przez całe życie, podjęte zostaną działania na rzecz upowszechnienia rezultatów projektu. Zostaną one udostępnione instytucjom zaangażowanym we wspieranie uczenia się przez całe życie w Polsce, w szczególności przedstawicielom właściwych ministerstw i sektorowym radom ds. kompetencji. Będą mogły być wykorzystane jako źródło danych do doskonalenia istniejących lub projektowania nowych rozwiązań wspierających uczenie się. Planowane jest opracowanie rekomendacji dotyczących dalszych działań na rzecz realizacji Zalecenia Rady a także ewentualnych zmian w prawie lub dokumentach strategicznych, w celu włączenia mikropoświadczeń do katalogu narzędzi polityki państwa na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

Równoległe podjęte zostaną również działania pozwalające na włączenie mikropoświadczeń do praktyki jak najszerszej grupy podmiotów (w tym w innych sektorach gospodarki), w szczególności tych wykorzystujących umiejętności będące przedmiotem testowania, .

Ze względu na typowy dla innowacji iteracyjny charakter projektu, precyzyjne zaplanowanie adekwatnych działań upowszechniających i włączających będzie możliwe po zakończeniu testowania innowacji.

Planowany termin realizacji zadania 4: 1-36. miesiąc realizacji projektu.

Szacunkowy koszt realizacji zadania 4: 15, % kosztów bezpośrednich budżetu projektu

Grupy docelowe projektu: pracodawcy (wydawcy odznak), pracownicy (posiadacze odznak), agencje rekrutacyjne, instytucje świadczące usługi edukacyjne z zakresu ICT (np. firmy szkoleniowe, uczelnie), organizacje branżowe sektora ICT, sektorowe rady ds. kompetencji, akademickie biura karier.

Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?:

- Nie

Podmioty, które będą partnerami w projekcie ze wskazaniem realizowanych zadań i uzasadnienie wyboru partnerów: Nie dotyczy

Czy projekt będzie projektem grantowym?:

- Nie

Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie: III kwartał 2023 r.

Przewidywany okres realizacji projektu: październik 2023 r. – wrzesień 2026 r.

Szacowany budżet Projektu

Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN):

- w roku 2023: 2 300 115 PLN
- w roku 2024: 8 223 561 PLN
- w roku 2025: 7 761 562 PLN
- w roku 2026: 5 186 919 PLN
- ogółem: 23 472 157 PLN

Wymagany wkład własny beneficjenta (PLN):

- Nie

Procentowy poziom wymaganego wkładu własnego: nie dotyczy

Szacowany wkład UE (PLN): 22 298 549,15 PLN

Cross-financing:

- Kwota – nie dotyczy
- 0 %

Rodzaj planowanych wydatków w ramach cross-finansingu: nie dotyczy

Zakładane efekty Projektu wyrażone wskaźnikami (w podziale na płeć i ogółem)

Wskaźniki Rezultatu

1. Nazwa wskaźnika: Liczba przetestowanych innowacji społecznych

Wartość docelowa dla projektu: 1

2. Nazwa wskaźnika: Liczba instytucji lub firm lub organizacji, które przetestowały system mikroświadczeń

Wartość docelowa dla projektu: 25

Wskaźniki Produktu

1. Nazwa wskaźnika: Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania

Wartość docelowa dla projektu: 1

2. Nazwa wskaźnika: Liczba standardów dotyczących projektowania, opisywania, wydawania i zapewnienia wiarygodności mikroświadczeń

Wartość docelowa dla projektu: 1

3. Nazwa wskaźnika: Liczba rekomendacji dotyczących włączenia mikroświadczeń do praktyki i polityki jako rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie

Wartość docelowa dla projektu: 1

4. Nazwa wskaźnika: Liczba mikroświadczeń opisanych w projekcie

Wartość docelowa dla projektu: 50

Szczegółowe kryteria wyboru projektów

Kryteria dostępu: Nie dotyczy

Opis i uzasadnienie kryterium: Nie dotyczy

Podpis osoby upoważnionej do podejmowania decyzji w zakresie Roczego Planu Działania:

.....

Miejscowość, data

Podpis osoby upoważnionej

.....

Data zatwierdzenia fiszki w ramach Roczego Planu Działania

(wypełnia Instytucja Zarządzająca FERS)