

Indywidualne konta  
szkoleniowe  
i mikropoświadczenia –  
rozwiązania wspierające  
realizację idei kształcenia  
przez całe życie

raport tematyczny



## Spis treści

Wstęp .....	3
1. Rodzaje (do)finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych .....	5
1.1. Formy (do)finansowania kosztów bezpośrednich rozwoju kompetencji .....	5
1.2. Formy (do)finansowania kosztów pośrednich rozwoju kompetencji .....	8
2. Indywidualne konta szkoleniowe jako forma finansowania rozwoju osób dorosłych .....	10
2.1. Warunki wdrożenia indywidualnych kont szkoleniowych w krajach członkowskich .....	11
2.2. Wdrożenie indywidualnych kont szkoleniowych – przykładowe rozwiązania .....	14
3. Mikropoświadczenia jako forma uznawania umiejętności i kompetencji .....	19
3.1. Warunki wdrożenia mikropoświadczeń w krajach członkowskich .....	24
3.2. Wdrożenie mikropoświadczeń – przykładowe rozwiązania .....	25
Podsumowanie .....	35
Bibliografia .....	36

**Indywidualne konta szkoleniowe i mikropoświadczenia – rozwiązania wspierające realizację idei kształcenia przez całe życie**

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Warszawa, marzec 2023

## Wstęp

Szybko zmieniający się świat, rozwój społeczeństw oraz dynamiczne zmiany na rynku pracy wymagają elastyczności w podejściu do uczenia się i nabywania odpowiednich kompetencji zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Gotowość do doskonalenia lub zdobywania nowych umiejętności (przekwalifikowania) jest wskazana we wszystkich grupach społecznych, niezależnie od wieku. Rozwój i doskonalenie umiejętności to wymóg dzisiejszego rynku pracy, odnoszący się nie tylko do osób pozostających bez stałego zatrudnienia, ale także aktywnych zawodowo. Nie mniej istotna dla funkcjonowania w społeczeństwie jest zdolność do rozwoju w perspektywie osobistej. Dlatego tak ważna stała się idea kształcenie przez całe życie (LLL – ang. lifelong learning).

Poglądy i koncepcje dotyczące LLL na stałe weszły do dyskusji w przestrzeni społecznej i edukacyjnej. Perspektywa uczenia się przez całe życie wytycza kierunki unijnej polityki oświatowej, która 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<sup>1</sup>.

Celem takiej polityki jest: 1) zapewnienie wszystkim zainteresowanym możliwości podnoszenia kompetencji oraz zdobywania i potwierdzania kwalifikacji zgodnie z potrzebami oraz wymaganiami rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego; 2) ułatwienie przepływu osób między sektorami gospodarki i państwami Unii Europejskiej oraz 3) promowanie aktywności obywatelskiej i społecznej.

Realizacja tej polityki w odniesieniu do tak szeroko ujętego zakresu uczenia się wymaga zaangażowania wielu podmiotów. Niezbędna jest stała współpraca rządu, samorządu terytorialnego, jednostek poradnictwa zawodowego, pracodawców, pracobiorców, organizacji obywatelskich oraz podmiotów oferujących kształcenie i szkolenie.

W Polsce koncepcja kształcenia przez całe życie urzeczywistniana jest w perspektywie długoterminowej w ramach realizacji *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030* (Załącznik do uchwały nr 160/2013 Rady Ministrów z 10 września 2013 r.)<sup>2</sup>. Strategia obejmuje wiele działań, które skupiają się na nabywaniu umiejętności, kompetencji i kwalifikacji w różnych kontekstach na wszystkich etapach życia oraz potwierdzaniu efektów tego procesu. Nadrzędnym celem jest dobre przygotowanie dzieci i młodzieży do uczenia się przez całe życie, a także przygotowanie osób dorosłych do poszerzania oraz uzupełniania

---

<sup>1</sup> <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie> Perspektywa uczenia się przez całe życie – Ministerstwo Edukacji i Nauki – Portal Gov.pl (www.gov.pl) (28.02.2022).

<sup>2</sup> Tamże.

swoich kompetencji i kwalifikacji przy uwzględnieniu zmian w życiu zawodowym, społecznym i osobistym. Ten cel opiera się na kilku zasadach, z których najważniejsze to:

- elastyczne podejście do uczenia się, czyli łączenie formalnych i nieformalnych sposobów edukacji;
- docenianie uczenia się na każdym etapie życia, czyli reakcja na zmiany rynku pracy przez dopasowanie kariery edukacyjnej, a później zawodowej;
- wszechstronność uczenia się, czyli edukowanie osób, które znajdują się poza tradycyjną polityką edukacyjną, np. małych dzieci, osób pracujących, nieaktywnych zawodowo, a nawet seniorów;
- postawienie osoby w centrum, czyli dostosowania się do indywidualnych potrzeb uczących się ludzi;
- efektywne inwestowanie w uczenie się, czyli dobranie odpowiedniego modelu finansowania działań w zakresie kształcenia i szkoleń<sup>3</sup>.

Celem niniejszego raportu jest prezentacja dwóch rozwiązań wspierających ideę kształcenia przez całe życie: indywidualnych kont szkoleniowych – narzędzia służącego poprawie dostępu do szkoleń, oraz mikropoświadczeń (zwanym również mikrokwalfikacjami lub nanokwalfikacjami) – innowacyjnego narzędzia poświadczającego efekty uczenia się osób fizycznych, ocenione na podstawie przejrzystych standardów (kryteriów).

---

<sup>3</sup> <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie> Perspektywa uczenia się przez całe życie – Ministerstwo Edukacji i Nauki – Portal Gov.pl (www.gov.pl) (28.02.2022).

## 1. Rodzaje (do)finansowania rozwoju kompetencji osób dorosłych

W ramach przeglądu krajowych polityk oświatowych można wyróżnić finansowanie rozwoju kompetencji osób dorosłych (z uwzględnieniem osób zatrudnionych), realizowane w sposób bezpośredni i pośredni. W pierwszym przypadku – bezpośrednim – mamy do czynienia z angażowaniem środków finansowych na pokrycie kosztów związanych wprost z podnoszeniem kwalifikacji, umiejętności przez osoby dorosłe. Natomiast tzw. pośredni sposób finansowania polega przede wszystkim na wdrażaniu różnych rozwiązań wspierających proces uczenia się.

### 1.1. Formy (do)finansowania kosztów bezpośrednich rozwoju kompetencji

Już od końca lat 90. XX w. państwa członkowskie UE we współpracy z partnerami społecznymi i innymi interesariuszami rynku pracy podejmowały działania na rzecz (do)finansowania kosztów rozwoju kompetencji. W ramach bezpośredniego przeznaczania środków finansowych na cele szkoleniowe i edukacyjne wyróżnić należy m.in.:

#### 1) **Granty przeznaczone dla uczestników indywidualnych – tzw. indywidualne konta szkoleniowe oraz bony lub vouchery szkoleniowe**

Pierwszy program testowego wdrożenia indywidualnych kont szkoleniowych uruchomiono w Szwecji i Wielkiej Brytanii. W ramach tej formy wsparcia finansowanie może dotyczyć obszarów tematycznych wybranych przez interesariuszy, tj. sektorowych partnerów społecznych. Beneficjenci programu mają zdobyć kwalifikacje i kompetencje, które są odpowiedzią na wymagania rynku pracy, a więc ostatecznie dofinansowanie przeznaczone jest na „dopasowanie” osoby (szukającej nowej pracy, przekwalifikującej 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 (przed opodatkowaniem<sup>4</sup>), która następnie jest transferowana na indywidualne konto szkoleniowe pracownika<sup>5</sup>.

Popularną formą dofinansowania jest również bon lub voucher szkoleniowy (np. karta płatnicza). W tym przypadku środki pieniężne są wypłacane lub przekazywane bezpośrednio na konto beneficjenta lub organizacji zapewniającej szkolenie/kurs. Cele edukacyjne są zwykle ściśle określone przed przydzieleniem bonu szkoleniowego. Bony mogą być finansowane ze środków rządowych (przez urzędy pracy) czy fundusze Unii Europejskiej, ale także przez prywatne jednostki. Vouchery szkoleniowe są zwykle źródłem dofinansowania dla osób bezrobotnych (zarówno wchodzących na rynek pracy, jak i dorosłych pozostających dłużej bez pracy), absolwentów szkół wyższych, osób chcących przekwalifikować się

---

<sup>4</sup> Zmniejszenie podstawy opodatkowania należy uznać za formę wsparcia ze strony państwa.

<sup>5</sup> Individual learning accounts, CEDEFOP Panorama series 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

(w tym zatrudnionych na umowę o pracę) czy doszkolić w ramach uczenia się przez całe życie. Warunkiem uzyskania bonu jest wykazanie, że zostanie on przeznaczony na wcześniej określone przez jednostkę wydającą bon cele edukacyjne<sup>6</sup>. System bonów uwzględnia:

- 1) wsparcie uzależnione od kosztów: finansowanie faktycznie poniesionych kosztów kwalifikowalnych szkolenia w wysokości nieprzekraczającej określonego przez wspierającego limitu. Zazwyczaj dotyczy to opłaty za naukę oraz kosztów związanych z uczestnictwem, tj. kosztów podróży, czy kosztów materiałów edukacyjnych;
- 2) wsparcie ryczałtowe: zapewnienie określonej kwoty ryczałtowej (zazwyczaj związanej z okresem kształcenia, np. na miesiąc lub semestr). Kwota ryczałtowa może być przeznaczona wyłącznie na pokrycie bezpośrednich kosztów kształcenia i szkolenia (np. opłaty za naukę) lub na pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z nauką, tj. kosztów utrzymania w okresie uczestnictwa w danej formie nauki.

Dodatkowo warto wspomnieć, że dotacje dla osób fizycznych mogą być udzielane w formie przedpłaty, umożliwiając uiszczenie należnej kwoty ze źródła publicznego – beneficjent otrzymuje np. bon o wartości 500 euro, z którego finansuje szkolenie, lecz jednocześnie jest zobowiązany wnieść 20% jego wartości, lub w formie zwrotu – beneficjent otrzymuje zwrot (części) kosztów szkolenia po potwierdzeniu faktu jego odbycia (np. po przedstawieniu zaświadczenia/certyfikatu i/lub dowodów księgowych – jak faktury, rachunki – poświadczających poniesienie kosztów szkolenia).

## 2) Instrumenty podatkowe

Polityka podatkowa może przyczynić się do upowszechnienia idei uczenia się przez całe życie. Kwestia inwestycji w aktywa intelektualne odgrywa coraz większą rolę w polityce podatkowej w większości krajów. Interwencja polega przede wszystkim na wprowadzeniu ulgi podatkowej w postaci zniesienia lub częściowego obniżenia opodatkowania dla osób podnoszących kwalifikacje zawodowe i będących podatnikami lub dla pracodawców, którzy finansują koszty nauki swoich pracowników. Najczęściej występujące rozwiązania podatkowe wspierające uczenie się przez całe życie, w tym także konta szkoleniowe, to:

- 1) ulga podatkowa – odliczanie kwoty przekazywanej na konto szkoleniowe od podstawy opodatkowania (dochodu) brutto, skierowana do osób indywidualnych lub prawnych<sup>7</sup>;
- 2) ulga podatkowa pomniejszająca zobowiązanie podatkowe, skierowana do osób indywidualnych lub prawnych (kwota wpłacona na konto szkoleniowe odliczana jest od należnego podatku)<sup>8</sup>;

<sup>6</sup> Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP, kwiecień 2000.

<sup>7</sup> Uczenie się dorosłych związane z pracą i ustawiczne kształcenie zawodowe w Europie, Prace badawcze 2015 (5548), [Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture \(europa.eu\)](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1). Rozwiązanie stosowane np. w Niderlandach.

<sup>8</sup> Tamże. Rozwiązanie stosowane np. w Szwecji.

- 3) zwolnienie od opodatkowania części dochodu<sup>9</sup>;
- 4) korzystanie przez osoby uczące się z niższych progów podatkowych;
- 5) odroczenie podatkowe od zebranych na koncie szkoleniowym środków, umożliwiające opłacenie zobowiązań podatkowych w późniejszym terminie<sup>10</sup>.

Wsparcie rozwoju kompetencji osób dorosłych w formie ulg podatkowych jest pozytywnie odbierane zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, którzy czerpią korzyści z faktu podnoszenia kwalifikacji i umiejętności przez zatrudnionych przez nich pracowników.

Z zachęt podatkowych korzysta 4% wszystkich przedsiębiorstw unijnych. Zachęty podatkowe są stosowane głównie w Austrii i Holandii oraz w nieznacznym stopniu w innych krajach, takich jak Dania, Estonia, Finlandia, Niemcy czy Francja<sup>11</sup>.

### 3) Pożyczki szkoleniowe

Pożyczki na szkolenia zawodowe stanowią realne wsparcie dla uczących się osób dorosłych – beneficjenci mogą zaciągać je na korzystnych warunkach i spłacać z przyszłych dochodów. Programy pożyczkowe są atrakcyjnym rozwiązaniem m.in. ze względu na ich stabilność finansową, która zapewniona jest nie tylko poprzez ścisłą kontrolę systemu dotacji państwowych, ale także dzięki dobrze ugruntowanym praktykom zarządzania, zmniejszającym zarówno wskaźniki niewypłacalności, jak i koszty administracyjne<sup>12</sup>.

Ta forma wsparcia jest już popularna w wielu krajach, w tym w grupie państw członkowskich UE, np. Francji, Holandii, Austrii, Finlandii, Szwecji, Bułgarii, na Węgrzech, a także w Polsce. Autorzy raportu Pożyczki na kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie wskazują jednak, że nie występuje jeden modelowy program pożyczkowy, którego założenia byłyby możliwe do zaimplementowania na gruncie krajowych polityk oświatowych.

### 4) Fundusze szkoleniowe

Fundusze szkoleniowe należą do najstarszych instrumentów wspierających podnoszenie kwalifikacji osób dorosłych – w wielu państwach były wdrażane już w latach 60. i 70. XX w. Zgodnie z definicją Richarda Johansona fundusz szkoleniowy (training fund) „to specjalne źródła lub przepływ finansowania uzupełniające środki budżetowe stanowiące w celu rozwijania produktywnych umiejętności do pracy”<sup>13</sup>. Ogólnym celem funduszy szkoleniowych jest podniesienie wydajności, konkurencyjności oraz dochodów

<sup>9</sup> Uczenie się dorosłych związane z pracą i ustawiczne kształcenie zawodowe w Europie, Prace badawcze 2015 (5548), [Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture \(europa.eu\)](http://europa.eu). Rozwiązanie zastosowane np. w Kraju Basków.

<sup>10</sup> Tamże. Rozwiązanie stosowane np. w Kanadzie.

<sup>11</sup> Uczenie się dorosłych związane z pracą i ustawiczne kształcenie zawodowe w Europie, Prace badawcze 2015 (5548), [Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture \(europa.eu\)](http://europa.eu) (4.02.2023).

<sup>12</sup> Pożyczki na kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie, Prace badawcze 2012 (5520), [Loans for vocational education and training in Europe \(europa.eu\)](http://europa.eu) (4.02.2023).

<sup>13</sup> Johanson R., Przegląd Krajowych Fundusze Szkoleniowe, Bank Światowy 2009 (0922), [A review of national training funds \(worldbank.org\)](http://worldbank.org) (4.02.2023).

przedsiębiorstw i osób fizycznych przez zapewnienie im niezbędnych kwalifikacji i kompetencji. Wiele z nich finansowanych jest ze środków przedsiębiorstw, ale mogą również opierać się na wkładach publicznych i finansowaniu darczyńców.

Fundusze szkoleniowe są bardzo zróżnicowane w zależności od: celów, modeli zarządzania (o charakterze dwustronnym lub trójstronnym), poziomu działania, liczby funduszy ustanowionych w danym kraju, rodzaju działań (edukacyjnych i szkoleniowych), grup docelowych oraz sposobu gromadzenia i redystrybucji środków pieniężnych.

Fundusze szkoleniowe mogą być tworzone dobrowolnie i zarządzane przez partnerów społecznych w ramach układów zbiorowych na poziomie sektorowym (przykład: Belgia, Dania, Niderlandy). W niektórych krajach występuje duża liczba funduszy szkoleniowych obejmujących większość sektorów gospodarki (przykładem może być Holandia, w której funkcjonuje ich ok. 100), w innych – fundusze szkoleniowe zostały stworzone dla kilku konkretnych sektorów gospodarki (przykład: Niemcy, Luksemburg). Niektóre kraje decydują się na utworzenie jednego krajowego funduszu szkoleniowego zarządzanego przez państwo, często we współpracy z partnerami społecznymi – takie rozwiązanie przyjęły np. Cypr, Irlandia czy Hiszpania<sup>14</sup>.

## 1.2. Formy (do)finansowania kosztów pośrednich rozwoju kompetencji

Koszty pośrednie to takie, które osoby dorosłe muszą ponieść w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, niemniej nie dotyczą one wprost opłat za dany rodzaj edukacji (szkołę, kurs, szkolenie). Do rozwiązań wspierających pośrednio realizację idei LLL należą:

### 1) Urlopy szkoleniowe

Jedną z poważniejszych barier w dostępie do kształcenia pracujących osób dorosłych są ograniczenia czasowe oraz niemożność pogodzenia pozostawania w dyspozycji pracodawcy (czas pracy) z udziałem w danej formie kształcenia. Możliwość korzystania z urlopu szkoleniowego w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych zwiększa popyt na usługi edukacyjne skierowane do osób dorosłych.

Wyróżnia się dwie formy urlopu szkoleniowego:

- 1) urlop płatny – pracownik otrzymuje wynagrodzenie w czasie swojej nieobecności w pracy;
- 2) urlop bezpłatny – w czasie trwania urlopu pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia, ale pracownik ma zagwarantowaną możliwość powrotu do pracy<sup>15</sup>. Na gruncie polskim przykładem powyższego rozwiązania są regulacje przyjęte w Kodeksie pracy. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze: po 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów

---

<sup>14</sup> Fundusz szkoleniowy, [Fundusz szkoleniowy | CEDEFOP \(europa.eu\)](#) (4.02.2023).

<sup>15</sup> Urlop szkoleniowy. Polityka i praktyka w Europie, CEDEFOP 2012 (28), [Training leave. Policies and practice in Europe \(europa.eu\)](#) (4.02.2023).



eksternistycznych, maturalnego lub potwierdzającego kwalifikacje zawodowe; 21 dni – w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego<sup>16</sup>. Warto dodać, że pracodawca nie może zmniejszyć wymiaru urlopu szkoleniowego.

## **2) Zabezpieczenie utraconego dochodu**

Ważnym mechanizmem wspierającym koncepcję uczenia się przez całe życie jest świadczenie skierowane do pracujących osób dorosłych w postaci zabezpieczenia ich przed utratą dochodów w związku z podjęciem kształcenia. Rozwiązanie to najczęściej funkcjonuje łącznie z zabezpieczeniem pracowników przed utratą dochodów w wyniku nieszczęśliwego wypadku lub utraty zdrowia. Ten rodzaj wsparcia funkcjonuje zwykle w powiązaniu z innymi wymienionymi świadczeniami dofinansowania bezpośredniego, np. w postaci pobierania procentu z dochodów w czasie, w którym pracownik jest aktywny zawodowo (tzw. podatki na rzecz zabezpieczenia utraconego dochodu) lub w formie bezpośredniego finansowania z budżetu krajowego (pokrycie kosztów szkoleń i treningów). Warto wspomnieć, że mechanizm zabezpieczenia może zostać wykorzystany także w celu przekwalifikowania się<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ([Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?i=WDU19740240141)), (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?i=WDU19740240141> (4.02.2023)).

<sup>17</sup> Education Policy Analysis, OECD, 2004, [Analiza polityki edukacyjnej 2004 – OECD](#) (4.02.2023).

## 2. Indywidualne konta szkoleniowe jako forma finansowania rozwoju osób dorosłych

Jednym z celów Unii Europejskiej na 2030 r., przyjętym podczas Szczytu Społecznego w Porto w maju 2021 r., jest aby każdego roku 60% osób dorosłych uczestniczyło w szkoleniach<sup>18</sup>. Umożliwiając państwom członkowskim realizację tego celu, Komisja Europejska (dalej Komisja) przedstawiła wnioski dotyczące zaleceń Rady w sprawie indywidualnych kont szkoleniowych (IKS) i mikropoświadczeń, wynikające z Europejskiego programu na rzecz umiejętności<sup>19</sup> (obejmującego 12 działań ujętych w czterech blokach):

### Blok I: Współpraca

1. Pakt na rzecz umiejętności

### Blok II: Umiejętności dla pracy przyszłości

2. Umiejętności dopasowane do rynku
3. Wsparcie dla strategicznych działań krajowych
4. Nowoczesne kształcenie i szkolenie zawodowe
5. Inicjatywa europejskich uniwersytetów i podnoszenie kwalifikacji naukowców
6. Umiejętności wspierające transformację – „zieloną” i cyfrową
7. Zwiększenie liczby absolwentów STEM oraz wspieranie rozwoju umiejętności z zakresu przedsiębiorczości i przekrojowych
8. Umiejętności na życie

### Blok III: Narzędzia wspierające obywateli w rozwijaniu umiejętności

9. Inicjatywa indywidualnych kont edukacyjnych
10. Europejski standard mikropoświadczeń (micro-credentials)
11. Nowa platforma Europass

### Blok IV: Sposób realizacji celów

12. Finansowanie działań z obszaru rozwoju umiejętności

Z punktu widzenia prezentowanego raportu najbardziej interesujące jest działanie 9. Inicjatywa indywidualnych kont edukacyjnych (individual learning accounts) zapewniające każdemu obywatelowi UE równy dostęp do szkoleń zgodnie z zapotrzebowaniem, umożliwiającą 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)<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> [Nauka przez całe życie \(europa.eu\)](https://europa.eu) (29.12.2022).

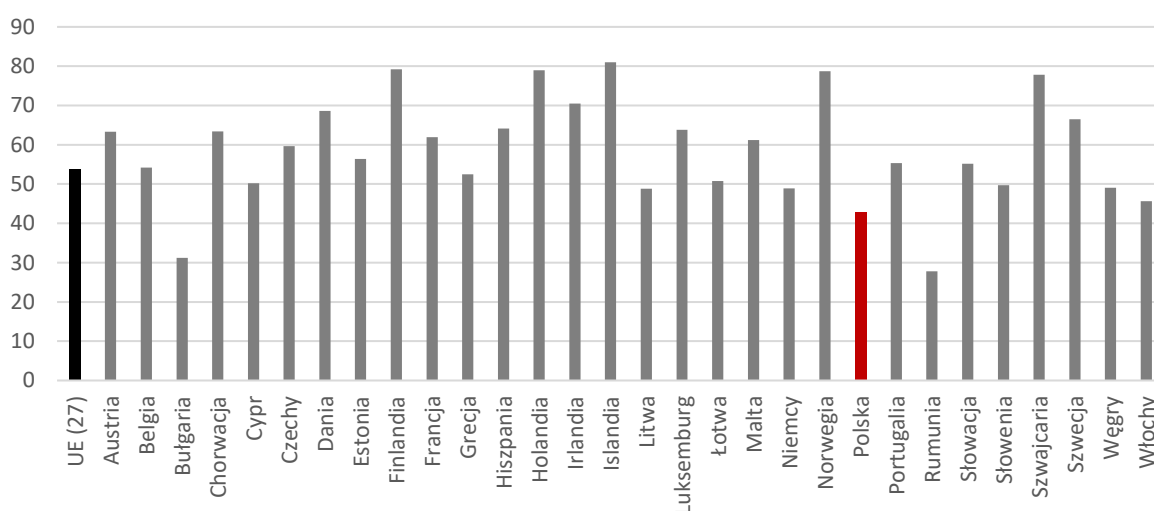
<sup>19</sup> Europejski program na rzecz umiejętności [Europejski program na rzecz umiejętności – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska \(europa.eu\)](https://europa.eu) (28.02.2023).

<sup>20</sup> <https://cyberpolicy.nask.pl/nowy-europejski-program-na-rzecz-umiejetnosci/>

## 2.1. Warunki wdrożenia indywidualnych kont szkoleniowych w krajach członkowskich

Po zakończeniu edukacji szkolnej i odbyciu szkoleń właściwych dla danego zawodu zbyt mało osób dorosłych uczestniczy w procesie dalszego kształcenia. Podstawowy poziom umiejętności cyfrowych jest wymagany w ponad 90% obecnych miejsc pracy w większości sektorów, a w 2019 r. tylko 56% dorosłych posiadało podstawowe umiejętności cyfrowe<sup>21</sup>.

**Wykres 1.** Poziom umiejętności cyfrowych w krajach UE i EOG w 2021 r. [%]



Źródło: Eurostat.

Poziom umiejętności cyfrowych (Digital Skills Indicator, DSI)) to złożony wskaźnik, który opiera się na wybranych czynnościach wykonywanych przez osoby w wieku 16-74 lata przy korzystaniu z internetu lub oprogramowania. Czynności te bada się w pięciu określonych obszarach (znajomość informacji i danych, komunikacja i współpraca, tworzenie treści cyfrowych, bezpieczeństwo i rozwiązywanie problemów)<sup>22</sup>.

Jedną z głównych barier utrudniających uczestnictwo w szkoleniach pozostaje niedostateczne wsparcie finansowe. Pracodawcy często nie zapewniają lub nie finansują szkoleń dla pracowników, zwłaszcza osobom zatrudnionym w ramach np. umów cywilnoprawnych (zleceniobiorcom) czy pracownikom tymczasowym. Istotną barierą są również ograniczenia czasowe. Jeżeli istnieją rozwiązania przewidujące płatny urlop szkoleniowy, często nie dotyczą one osób zatrudnionych w ramach niestandardowych form zatrudnienia, tj. np. umowy cywilnoprawnej czy pracy tymczasowej<sup>23</sup>.

Indywidualne konta szkoleniowe to wirtualne portfele, utworzone przez powołane do tego instytucje krajowe dla każdej osoby w wieku produkcyjnym. Rozwiązanie dotyczy osób

<sup>21</sup> [Nauka przez całe życie \(europa.eu\)](https://europa.eu), Komisja Europejska (14.02.2023).

<sup>22</sup> Informacje metodologiczne: [Eurostat](https://europa.eu).

<sup>23</sup> [Zalecenie Rady o indywidualnych rachunkach szkoleniowych ma sprzyjać szkoleniu się dorosłych – Consilium \(europa.eu\)](https://europa.eu) (29.12.2022).

zatrudnionych, prowadzących działalność na własny rachunek, wykonujących pracę nietypową oraz osób bezrobotnych<sup>24</sup>.

Decyzja w sprawie struktury indywidualnych kont szkoleniowych, w tym wysokości świadczenia, a także sposób finansowania mechanizmu wsparcia należy do państwa członkowskiego. To władze krajowe odpowiadają za ustalenie wysokości rocznego wsparcia, przy czym dla osób najbardziej potrzebujących szkoleń świadczenie to powinno być wyższe. W ramach indywidualnych kont szkoleniowych osoby dorosłe mogą:

- gromadzić świadczenia (kwoty) i korzystać z nich przez cały okres aktywności (kariery) zawodowej;
- uczestniczyć w szkoleniach w celu aktualizacji lub uzupełnienia zestawu umiejętności, a także w odpowiedzi na pojawiające się zapotrzebowanie z rynku pracy.

Poza wdrożeniem indywidualnych kont szkoleniowych i zapewnieniem osobom dorosłym uprawnień do korzystania ze świadczeń niezbędne jest uruchomienie mechanizmu zwiększającego dostępność tego rozwiązania. Wsparcie powinno obejmować poradnictwo zawodowe i możliwości walidacji, płatny urlop szkoleniowy, publiczny krajowy rejestr szkoleń o gwarantowanej jakości i w obszarach istotnych dla rynku pracy oraz jednolity krajowy portal cyfrowy z bezpiecznym uwierzytelnianiem elektronicznym i połączeniem z rejestrem<sup>25</sup>.

Dokumentem regulującym wdrożenie w kraju członkowskim indywidualnych kont szkoleniowych jest Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. (2022/C 243/03) w sprawie indywidualnych kont szkoleniowych<sup>26</sup>. Wskazany dokument definiuje najważniejsze obszary związane z wdrożeniem w przestrzeni rynku pracy danego kraju indywidualnych kont szkoleniowych dla osób dorosłych.

Celem wyżej wymienionego zalecenia jest wspieranie inicjatyw państw członkowskich zmierzających do zwiększenia dostępności szkoleń dla osób dorosłych w wieku produkcyjnym, poprawy wskaźników uczestnictwa i zmniejszenia braków kwalifikacji, a w szczególności:

- wspieranie wszystkich osób dorosłych w wieku produkcyjnym w dostępie do szkoleń, także na potrzeby zmiany sytuacji zawodowej, niezależnie od ich statusu na rynku pracy lub statusu zatrudnienia;
- zmotywowanie poszczególnych osób do korzystania ze szkoleń.

Zakres stosowania zalecenia obejmuje osoby dorosłe w wieku produkcyjnym, przebywające legalnie w państwie członkowskim, niezależnie od poziomu wykształcenia, aktualnego statusu na rynku pracy lub statusu zatrudnienia. Indywidualne konto szkoleniowe powinno

---

<sup>24</sup> [Pytania i odpowiedzi: Indywidualne konta szkoleniowe i mikroświadczenia \(europa.eu\)](#) (29.12.2022).

<sup>25</sup> [Serwis prasowy | Komisja Europejska \(europa.eu\)](#) (29.12.2022).

<sup>26</sup> [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych – Prawo.pl](#) (29.12.2022).

być dostępne dla każdej osoby należącej do tej grupy, zgodnie z krajowymi potrzebami i okolicznościami.

Warunki wdrożenia zalecenia zakładają utworzenie, w uzgodnieniu i po konsultacji z partnerami społecznymi i odpowiednimi interesariuszami, indywidualnych kont szkoleniowych, które będą:

- zapewniały odpowiednie roczne świadczenie (kwoty) dla każdego w wieku produkcyjnym w ramach indywidualnego konta szkoleniowego, które można gromadzić i wykorzystywać przez określony czas, aby umożliwić bardziej gruntowne lub dłuższe szkolenie;
- zapewniały dodatkowe uprawnienia do szkoleń dla osób najbardziej potrzebujących podniesienia i zmiany kwalifikacji w oparciu o potrzeby krajowe lub sektorowe;
- zachęcały pracodawców do zapewniania dodatkowych indywidualnych świadczeń (finansowania szkoleń z otwartego rynku) swoim pracownikom i współpracownikom, a w szczególności pracującym w MŚP, z wyłączeniem finansowania szkoleń organizowanych w miejscu pracy;
- zachęcały publiczne i prywatne służby zatrudnienia do zapewniania dodatkowych środków na szkolenia dla osób najbardziej potrzebujących podniesienia i zmiany kwalifikacji;
- określały warunki, na jakich można gromadzić i przechowywać indywidualne uprawnienia do szkoleń, aby osiągnąć równowagę między umożliwieniem osobom gromadzenia uprawnień w celu finansowania dłuższych szkoleń a zachęcaniem ich do korzystania z uprawnień w sposób regularny przez całe życie zawodowe (ustanowienie limitu czasowego oraz górnej kwoty zgromadzonych i przechowywanych uprawnień);
- działały w każdym państwie członkowskim, w którym dana osoba legalnie przebywa<sup>27</sup>.

Ramy wspomagające wdrożenie indywidualnych kont szkoleniowych obejmują następujące elementy:

- poradnictwo zawodowe i walidację;
- krajowy rejestr kwalifikujących się szkoleń dobrej;
- krajowy portal cyfrowy obsługujący indywidualne konta szkoleniowe (portal powinien być łatwo dostępny za pośrednictwem urządzeń mobilnych, np. za pośrednictwem aplikacji cyfrowej)<sup>28</sup>;
- uczestnictwo w szkoleniach w godzinach pracy, płatny urlop szkoleniowy, dochód zastępczy.

---

<sup>27</sup> Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych – Prawo.pl (29.12.2022).

<sup>28</sup> Pytania i odpowiedzi: Indywidualne konta szkoleniowe i mikroświadczenia (europa.eu) (28.02.2023).

Istotnymi czynnikami mającymi wpływ na propagowanie idei kształcenia przez całe życie są działania informacyjno-promocyjne, służące zwiększaniu świadomości osób dorosłych o potrzebie rozwoju umiejętności oraz monitorowanie i doskonalenie wdrożonych mechanizmów w ramach indywidualnych kont szkoleniowych.

Finansowanie indywidualnych kont szkoleniowych powinno mieć charakter trwały i adekwatny z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i innych istniejących już rozwiązań, ze zwróceniem szczególnej uwagi na MŚP<sup>29</sup>. Zakłada się łączenie wkładów z różnych źródeł na jednym koncie szkoleniowym, tj. zarówno ze środków publicznych, jak i pracodawców. Publiczne służby zatrudnienia mogłyby pomóc w finansowaniu dodatkowych indywidualnych uprawnień szkoleniowych dla osób bezrobotnych, a pracodawcy mogliby zapewniać swoim pracownikom dodatkowe środki na szkolenia. Rada Unii Europejskiej zachęca także do jak najwydajniejszego wykorzystywania funduszy i instrumentów Unii Europejskiej, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz Instrumentu Wsparcia Technicznego<sup>30</sup>.

Warto podkreślić, że wdrożenie na gruncie krajowym Zalecenia Rady nr 2022/C 243/03 i uruchomienie mechanizmu indywidualnych kont szkoleniowych nie zastępuje istniejących na rynku krajowym programów szkoleniowych. Rozwiązanie to stanowi uzupełnienie do istniejących programów, takich jak fundusze szkoleniowe dla partnerów społecznych. Indywidualne konta szkoleniowe mogą pomóc zwiększyć udział w szkoleniach, które są pilnie potrzebne, aby pomyślnie opanować transformację ekologiczną i cyfrową. Możliwość gromadzenia uprawnień do szkoleń i dostępność kont dla wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym, w tym tych, którzy nie mają umowy o pracę i nie mogą korzystać ze szkoleń organizowanych przez pracodawcę, może mieć realne znaczenie<sup>31</sup>.

## 2.2. Wdrożenie indywidualnych kont szkoleniowych – przykładowe rozwiązania

Niezbędnymi warunkami do osiągnięcia zamierzonych efektów w postaci stałego rozwoju kompetencji osób dorosłych w ramach indywidualnych kont szkoleniowych są przede wszystkim:

- 1) zaangażowanie adekwatnych do potrzeb środków finansowych;
- 2) stworzenie dobrej jakości i szeroko dostępnej oferty szkoleniowej, z liczbą miejsc odpowiadającą popytowi, a także z dobrze wyszkolonym personelem oraz skutecznymi systemami monitorowania i oceny szkoleń;
- 3) rozwiązania legislacyjne w połączeniu z aktywnym włączeniem w proces wszystkich interesariuszy rynku pracy;

---

<sup>29</sup> Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych – Prawo.pl (29.12.2022).

<sup>30</sup> Tamże.

<sup>31</sup> Serwis prasowy | Komisja Europejska (europa.eu) (29.12.2022).

- 4) działania informacyjno-promocyjne upowszechniające wdrożone rozwiązania dostępne dla osób dorosłych w ramach indywidualnych kont szkoleniowych;
- 5) działania na rzecz osób dorosłych, które nie posiadają wystarczających motywatorów wewnętrznych do rozwoju kompetencji i nie są skłonne do uczestnictwa w nauce, a tym samym do korzystania ze świadczeń w ramach indywidualnego konta szkoleniowego<sup>32</sup>.

**Tabela 1.** Przykłady wdrożeń koncepcji indywidualnych kont szkoleniowych

<b>Indywidualne konta szkoleniowe</b> (ang. individual learning/training/development accounts)	
<b>Kraj</b>	<b>Francja</b>
Przykład wdrożenia	<p>Osobiste konto szkoleniowe (Compte Professionnel de Formation, CPF)<sup>33,34,35,36</sup></p> <p>Osobiste konto szkoleniowe (CPF) jest jednym z najnowszych systemów wprowadzonych w ramach reformy szkolenia zawodowego z 2014 r., wdrożonej od 1 stycznia 2015. Z CPF finansowane są szkolenia ustawiczne dla pracowników i osób poszukujących pracy w ramach niezależnych formalnych działań.. Rozwój i bezpieczeństwo kariery zawodowej to hasła przewodnie CPF, które zastąpiło wcześniejsze rozwiązanie, tj. Droit Individuel a la Formation (DIF), Indywidualne Prawo do Szkolenia. Dostęp do osobistego konta szkoleniowego odbywa się poprzez oficjalną stronę internetową <a href="http://www.moncompteformation.gouv.fr">www.moncompteformation.gouv.fr</a>, na której znajdują się także informacje na temat szkoleń kwalifikujących się do CPF i przyznanych mu funduszy. Posiadacz konta ma wgląd do szczegółowych informacji odnośnie do uzyskanych i potwierdzonych umiejętności, a także dostępnych środków w euro. Dodatkowo na ww. stronie internetowej dostępne są wszystkie niezbędne informacje związane z rozwojem umiejętności i poradnictwem zawodowym. To osobiste konto jest ważne przez całe życie zawodowe. Nie można już z niego korzystać po nabyciu uprawnień emerytalnych. Konto jest ponownie aktywowane</p>

<sup>32</sup> [Home – Konta do nauki indywidualnej na konferencjach online \(individuallearningaccounts.eu\)](http://individuallearningaccounts.eu) (29.12.2022).

<sup>33</sup> [Osobiste konto szkoleniowe \(CPF\) \(comme-un-pro.fr\)](http://compte-un-pro.fr) (29.12.2022).

<sup>34</sup> [Accueil du site Mon Compte Formation | Mon Compte Formation](http://moncompteformation.gouv.fr) (29.12.2022).

<sup>35</sup> Osobiste konto treningowe (CPF); portal: [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr); (2022); <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation> (29.12.2022).

<sup>36</sup> [Indywidualne konta edukacyjne: Panacea czy puszka Pandory? | Biblioteka OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](http://oecd-ilibrary.org) (29.01.2023).

	<p>(reaktywowane) w przypadku podjęcia zatrudnienia i łączenia pracy z emeryturą.</p> <p>Do 1 stycznia 2019 r. obowiązywało równoległe konto DIF, na którym gromadzone były godziny szkoleniowe. Po tej dacie nastąpiło przeliczenie – 1 godzina wyceniona została na 15 euro. Na koncie CPF gromadzone są środki w euro. Konto jest zarządzane przez Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)<sup>37</sup> po zgłoszeniu przez pracodawcę. Konta są zasilane co roku. System CDC umożliwia posiadaczowi rachunku:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wprowadzanie wszystkich godzin DIF, które zostały nabyte w 2014 r. i zachowane do 2020 r. (przeliczone następnie na euro);</li> <li>– wyszukiwanie szkoleń, które mogą być finansowe z osobistego konta szkoleniowego;</li> <li>– tworzenie „pliku szkoleniowego”, w którym znajdują się formularze, wzory dokumentów niezbędnych do wypełnienia przez beneficjenta w celu otrzymania wsparcia.</li> </ul> <p>Posiadacze osobistego konta szkoleniowego mogą sprawdzać liczbę zdobytych i zgromadzonych środków CPF. Godziny te są automatycznie doliczane do kont na podstawie oświadczeń pracodawców.</p> <p>W ramach osobistego konta szkoleniowego mogą być realizowane i finansowane tylko tzw. szkolenia „kwalifikowalne”: są to szkolenia kwalifikacyjne lub certyfikujące, odpowiadające potrzebom rynku pracy. Za sporządzenie list kwalifikujących się kursów szkoleniowych odpowiadają branże zawodowe, rady regionalne i partnerzy społeczni.</p> <p>Celem CPF jest zatem przyczynienie się, z inicjatywy samej osoby, do utrzymania szans na zatrudnienie i zabezpieczenia kariery zawodowej. W celu rozwinięcia osobistego konta szkoleniowego ustawa o swobodzie wyboru swojej przyszłości zawodowej wprowadza również współdziałanie pracodawcy i pracownika.</p>
Cel	Wzmocnienie umiejętności, utrzymanie zdolności do zatrudnienia i zabezpieczenie kariery zawodowej

37 <https://www.caissedesdepots.fr/en> Caisse des Dépôts opisuje siebie (jako) organizację stanowiącą główne publiczne centrum finansowe o silnej tożsamości trwale zakorzenionej w historii. Sytuuje się na przecięciu domeny publicznej i konkurencyjnego sektora prywatnego, Grupa jest całkowicie oddana służbie interesowi ogólnemu, mając jeden cel: rozwój Francji. Tworzą ją m.in. Banque des Territoires, La Poste Groupe, Bpifrance (publiczny bank inwestycyjny).



Adresaci	Osoby powyżej 16. r.ż. (pracownicy, osoby poszukujące pracy, urzędnicy publiczni, samozatrudnieni), ale także 15-latkowie, pod warunkiem że podpisali umowę o praktykę zawodową.
Finansowanie i liczba uczestników	Osoby prowadzące działalność na własny rachunek wnoszą 0,2% obrotów do funduszu szkoleniowego; pracodawcy płacą składkę szkoleniową w wysokości 0,2% wynagrodzenia brutto, mogą także dobrowolnie podwyższyć swoją składkę; do grudnia 2018 r. fundusze szkoleniowe (również finansowane z opłaty szkoleniowej) mogły uzupełniać finansowanie szkoleń podejmowanych przez pracowników za pośrednictwem CPF; Pôle emploi (centra pracy w poszczególnych regionach) mogą uzupełniać finansowanie szkoleń podejmowanych przez osoby poszukujące pracy.  627 205 uczestników w 2018 r.; 2,1% aktywnej zawodowo ludności.
<b>Kraj</b>	<b>Szkocja</b>
Przykład wdrożenia	Indywidualne konta treningowe (Individual Training Accounts, Skills Development Scotland, ITA) <sup>38,39,40,41</sup>  Zgodnie ze strategią rynku pracy rządu szkockiego w październiku 2017 r. uruchomiono indywidualne konta treningowe (przekształcone przez rząd szkocki z wcześniejszego systemu indywidualnych kont edukacyjnych), aby lepiej sprostać wymaganiom rynku pracy. To ukierunkowane finansowanie ma na celu wspieranie szans na zatrudnienie poprzez skoncentrowanie funduszy na osobach aktywnie poszukujących zatrudnienia oraz tych, którzy obecnie wykonują niskopłatną pracę i chcą się rozwijać. Dofinansowanie wynosi do 200 funtów szterlingów na pojedynczy kurs szkoleniowy lub odcinek szkoleniowy rocznie. Nie jest to pożyczka; pieniądze nie muszą być zwracane.  Zapewniając pracownikom możliwości poprawy umiejętności i kwalifikacji związanych z pracą, ITA wspierają pracodawców w rozwijaniu siły roboczej i eliminowaniu niedoborów umiejętności.

<sup>38</sup> [Indywidualne konta szkoleniowe SDS | Rozwój umiejętności Szkocja \(skillsdevelopmentscotland.co.uk\)](https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk) (29.12.2022).

<sup>39</sup> Tamże.

<sup>40</sup> [Indywidualne konta treningowe – często zadawane pytania | Rozwój umiejętności Szkocja \(skillsdevelopmentscotland.co.uk\)](https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk) (29.12.2022).

<sup>41</sup> [Indywidualne konta edukacyjne: Panacea czy puszka Pandory? | Biblioteka OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org) (29.01.2023).

	<p>W celu zagwarantowania, że indywidualne konta treningowe spełniają potrzeby osób uczących się i ogólne cele programu, organizatorzy szkoleń muszą wykazać jakość i wyniki swoich kursów. Kursy ITA są wybierane i monitorowane pod kątem pozytywnych wyników, jakie mogą osiągnąć uczniowie w zakresie rozwoju zawodowego. Tematyka kursów musi dotyczyć jednego z obszarów programowych wskazanych w strategii rynku pracy rządu szkockiego, która obejmuje: rolnictwo, biznes, budownictwo, wczesne lata i opiekę nad dziećmi, zdrowie i bezpieczeństwo, STEM, opiekę społeczną i transport.</p> <p>System ITA miał działać do 28 lutego 2023 r. lub do momentu osiągnięcia celu, tj. 28 tys. wniosków. Jego działanie zostało przedłużone do 31 marca 2023<sup>42</sup>.</p>
Cel	Rozwijanie umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w pracy.
Adresaci	Osoby powyżej 16. r.ż. poszukujące zatrudnienia, wykonujące niskopłatną pracę (czyli takie, których dochód jest niższy od przeciętnego wynagrodzenia), chcące się rozwijać oraz osoby zatrudnione zmotywowane do rozwoju.
Finansowanie i liczba uczestników	Rząd Szkocji (200 funtów szterlingów rocznie na opłaty szkoleniowe) 20 222 w latach 2017-2018; 0,8% aktywnej zawodowo ludności.
<b>Kraj</b>	<b>Singapur</b>
Przykład wdrożenia	<p>Indywidualny kredyt (SkillsFuture Credit)<sup>43,44,45</sup></p> <p>SkillsFuture Credit wprowadzono w 2015 r. Wszyscy Singapurczycy w wieku 25 lat i starsi otrzymali kredyt otwarcia w wysokości 500 dolarów z programów rządowych z przeznaczeniem na kursy zatwierdzone przez rząd. Kredyt nie wygasa, a rząd zapewnia okresowe doładowania, umożliwiając gromadzenie kredytów. Aby jeszcze bardziej zachęcić Singapurczyków do podjęcia w odpowiednim czasie działań w celu przekwalifikowania się i podniesienia kwalifikacji mających w przyszłości służyć gospodarce, na dzień 31 grudnia 2020 r. każdemu obywatelowi Singapuru w wieku powyżej 25 lat zapewniono jednorazowe</p>

<sup>42</sup> <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/employability-skills/sds-individual-training-accounts/> (17.03.2023)

<sup>43</sup> [UmiejętnościPrzyszły kredyt \(ssi.gov.sg\)](https://www.ssi.gov.sg) (29.12.2022).

<sup>44</sup> [SSG | UmiejętnościPrzyszły kredyt \(skillsfuture.gov.sg\)](https://www.skillsfuture.gov.sg) (29.12.2022).

<sup>45</sup> [Indywidualne konta edukacyjne: Panacea czy puszka Pandory? | Biblioteka OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org) (29.01.2023).

	<p>uzupełnienie kredytu SkillsFuture w wysokości kolejnych 500 dol. Doładowanie może być wykorzystane na wszystkie kursy kwalifikujące się do programu SkillsFuture Credit i wygaśnie 31 grudnia 2025 r. Nowością jest dodatkowe wsparcie osób dorosłych w połowie kariery. Na dzień 31 grudnia 2020 r. każdemu obywatelowi Singapuru w wieku od 40 do 60 lat (włącznie) zapewniono jednorazowo specjalne środki w wysokości 500 dol.</p> <p>Od 1 czerwca 2022 r. rozszerzono listę kursów o kursy prowadzone przez wyznaczone przez SkillsFuture Singapore (SSG) Refreshed Continuing Education and Training (CET). Zadaniem CET jest przygotowanie „siły roboczej Singapuru” na potrzeby zmieniającego się rynku pracy.</p>
Cel	Zachęcenie ludzi do przejęcia odpowiedzialności za rozwój ich umiejętności i do uczenia się przez całe życie
Adresaci	Wszyscy Singapurczycy w wieku 25 lat i starsi
Finansowanie i liczba uczestników	Sektor instytucji rządowych i samorządowych. 431 000 w latach 2016-2017 i 146 000 w 2018 r.

Analiza rozwiązań przyjętych w poszczególnych krajach w ramach indywidualnych kont szkoleniowych nie pozwala na wskazanie jednoznacznych zaleceń, ale umożliwia sformułowanie następujących wniosków<sup>46</sup>:

- 1) zarządzanie i procesy w ramach indywidualnych kont szkoleniowych powinny być proste, co jest niezbędne, aby zachęcić indywidualnych uczestników do korzystania z tego mechanizmu wspierającego ideę LLL;
- 2) przeznaczane na ten cel środki finansowe powinny być wystarczająco wysokie, aby promować uczestnictwo i umożliwić rzeczywisty wzrost kwalifikacji. Niezapewnienie finansowania adekwatnego do potrzeb skutkuje znacznym ograniczeniem w dostępie do szkoleń zarówno na poziomie ilościowym (liczby dni szkoleniowych oraz liczby samych szkoleń), jak i jakościowym (zawężenie programów szkoleń);
- 3) konieczne jest zwiększenie udziału osób niedostatecznie reprezentowanych w procesie kształcenia ustawicznego w ramach indywidualnych kont szkoleniowych, np. rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób po uzależnieniach, osób z niepełnosprawnościami, w wieku emerytalnym aktywnych zawodowo itp.;
- 4) konieczne jest skoordynowanie działań zapewniające komplementarność szkoleń organizowanych w ramach indywidualnych kont szkoleniowych ze szkoleniami organizowanymi przez pracodawców;

<sup>46</sup> [Indywidualne konta edukacyjne: Panacea czy puszka Pandory?](https://oecd-ilibrary.org) | Biblioteka OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org) (29.01.2023).

- 5) należy zadbać o jakość szkoleń w ofercie dla odbiorcy indywidualnego; osoby fizyczne mają znacznie słabszą pozycję negocjacyjną niż podmioty publiczne czy pracodawcy przy zakupie usług szkoleniowych.

Potrzeby stawiane przez rynek pracy stają się jednocześnie wyzwaniem dla polityki szkoleniowej w danym kraju. Wdrażane rozwiązania w ramach indywidualnych kont szkoleniowych pozwalają ich użytkownikom zarówno na przekwalifikowanie, jak i podnoszenie kwalifikacji, ale wymagają stałego monitorowania i doskonalenia, aby osiągnąć cel danego programu, właściwy dla kraju/regionu.

### 3. Mikropoświadczenia jako forma uznawania umiejętności i kompetencji

W raporcie Komisji Europejskiej pn. A European Approach to Micro-Credentials z grudnia 2020 r. mikropoświadczenia zostały zdefiniowane jako dowód efektów uczenia się, 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<sup>47</sup>. Udostępniane mogą być np. w CV lub innym dokumencie przedkładanym pracodawcy. Łączenie mikrokwalfikacji prowadzi do poświadczenia uzyskania kwalifikacji pełniej, o ile spełnione są wszystkie warunki do jej uzyskania. Definicja ta miała bardzo ogólny charakter i nie obejmowała szczegółowych wytycznych dla państw członkowskich, dotyczących funkcjonowania mikropoświadczeń na gruncie polityk krajowych.

W związku z powyższym na drodze do zaspokojenia potrzeb kompetencyjnych kolejnym krokiem był wniosek Komisji Europejskiej z 10 grudnia 2021 r. w sprawie wspólnego systemu uznawania umiejętności i kompetencji z wykorzystaniem mechanizmu mikropoświadczeń (ang. micro-credentials), które służą do uznawania efektów uczenia się osób dorosłych po krótkim doświadczeniu edukacyjnym (np. krótkim kursie lub szkoleniu)<sup>48</sup>. Mikropoświadczenia pozwalają zatem na uznawanie w całej UE kompetencji niezbędnych do zatrudnienia w danym zawodzie, dostosowanych do potrzeb pracodawców.

Nadrzędnym celem wniosku Komisji było ustanowienie europejskiego podejścia, które pozwoliłoby na opracowanie standardów i usprawnienie uznawania umiejętności i kompetencji osób dorosłych w wymiarze transgranicznym, tak aby funkcjonowały one we wszystkich instytucjach, przedsiębiorstwach i sektorach. W takim podejściu mikropoświadczenia są elastycznym mechanizmem potwierdzania efektów uczenia się na różnych ścieżkach edukacyjnych. Dodatkowo mogą być wykorzystywane jako część ukierunkowanych działań wspierających aktywizację zawodową osób dorosłych i włączanie ich w rynek pracy – są one dostępne dla wszystkich, niezależnie od wieku, zatrudnienia czy poziomu wykształcenia.

---

<sup>47</sup> European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Shapiro Futures, H., Andersen, T., Nedergaard Larsen, K., A European approach to micro-credentials : output of the micro-credentials higher education consultation group: final report, Publications Office of the European Union, 2021, Europejskie podejście do mikromandatów - Publications Office of the EU (europa.eu) (dostęp: 29.12.2022).

<sup>48</sup> Mikrodane uwierzytelniające i indywidualne konta edukacyjne | Platforma umiejętności cyfrowych i zatrudnienia (europa.eu) (dostęp: 29.12.2022).

Zgodnie z wnioskiem Komisji, aby zapewnić pełną elastyczność i uniwersalność mikropoświadczeń, państwa członkowskie wypracują: wspólną definicję mikropoświadczeń, standardowe elementy opisu i zasady ich projektowania i wydawania<sup>49</sup>.

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 zaufania do tego, co poświadczają.

Kolejnym ważnym krokiem w procesie standaryzacji i popularyzacji tego mechanizmu na gruncie krajowych polityk oświatowych było Zalecenie Rady Unii Europejskiej z dnia 16 czerwca 2022 r., wydane w celu wspierania opracowywania, wdrażania i uznawania mikropoświadczeń we wszystkich instytucjach, przedsiębiorstwach, sektorach i w państwach członkowskich poprzez:

- umożliwienie jednostkom nabywania, aktualizowania i doskonalenia wiedzy, umiejętności i kompetencji, których potrzebują, aby rozwijać swój potencjał na zmieniającym się rynku pracy i w zmieniającym się społeczeństwie, w pełni korzystać ze sprawiedliwej społecznie odbudowy i sprawiedliwej transformacji w kierunku zielonej i cyfrowej gospodarki oraz lepiej przygotować się do radzenia sobie z wyzwaniami teraz i w przyszłości;
- wspieranie gotowości podmiotów oferujących mikropoświadczenia do podnoszenia jakości oraz zwiększania przejrzystości i elastyczności oferty edukacyjnej w celu zapewnienia jednostkom możliwości obierania indywidualnej ścieżki nauki i kariery;
- wspieranie włączenia społecznego, dostępności i równych szans oraz przyczynianie się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu dla wszystkich w kontekście zmian demograficznych i we wszystkich fazach cykliów koniunkturalnych<sup>50</sup>.

W Zaleceniu z 2022 r. przyjęto definicję mikropoświadczeń, która koreluje z definicją z raportu Komisji Europejskiej pn. A European Approach to Micro-Credentials z grudnia 2020 r: „Mikropoświadczenia to zapis efektów uczenia się uzyskanych przez osobę uczącą się po krótkim okresie nauki. Te efekty uczenia się podlegają ocenie w oparciu o przejrzyste i jasno określone kryteria. Doświadczenia edukacyjne pozwalające na uzyskanie mikropoświadczenia mają na celu dostarczenie uczniowi określonej wiedzy, umiejętności i kompetencji, które odpowiadają potrzebom społecznym, osobistym, kulturowym lub potrzebom rynku pracy. Mikropoświadczenia są własnością ucznia, można je udostępnić i można je przenosić. Mogą być samodzielne lub połączone w większe poświadczenia.

---

<sup>49</sup> [Mikrodane uwierzytelniające i indywidualne konta edukacyjne | Platforma umiejętności cyfrowych i zatrudnienia \(europa.eu\)](#) (dostęp: 29.12.2022).

<sup>50</sup> Tamże.

Ich podstawą jest: jakość i pewność przestrzegania uzgodnionych standardów w odpowiednim sektorze lub obszarze działalności”<sup>51</sup>. Zalecono państwom członkowskim przyjęcie i stosowanie definicji mikropoświadczenia w wyżej wskazanym brzmieniu.

Warto dodać, że mikropoświadczenia nie są nowym rozwiązaniem na rynku pracy. Przykładem mogą być mikropoświadczenia oferowane przez instytucje szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), prywatnych usługodawców, organy publiczne i organizacje pozarządowe, departamenty rządowe i organizacje międzynarodowe. Europejskie podejście do mikropoświadczeń ma na celu poprawę ich jakości, przejrzystości i wykorzystania<sup>52</sup>. Wskazane powyżej podmioty dysponują już potencjałem i doświadczeniem w zakresie innowacyjnych metod nauczania, a także ustalonych procesów zapewniania jakości, które można dostosować do ogólnounijnych mikropoświadczeń. Ścisła współpraca między organizacjami edukacyjnymi i szkoleniowymi a sektorem prywatnym ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia zarówno wysokiej jakości, jak i odpowiedniej oferty kształcenia i szkolenia, w szczególności w odniesieniu do krótkich doświadczeń edukacyjnych. Ponadto mikropoświadczenia wpisują się w istniejące już inicjatywy, tj.:

1) Europass:

- indywidualni użytkownicy mogą bezpiecznie przechowywać i udostępniać informacje na temat swoich mikrodanych (zindywidualizowanych dla danego użytkownika informacji) uwierzytelniających w swoim profilu Europass;
- dostawcy mogą wydawać cyfrowe, autentyczne i odporne na manipulacje mikrodane uwierzytelniające przy użyciu europejskich cyfrowych poświadczeń do uczenia się (ustanowionych w ramach Europass);
- informacje na temat mikrodanych uwierzytelniających można opublikować w sekcji „kursy wyszukiwania” Europass.

2) Europejskie ramy kwalifikacji:

- włączanie mikrodanych w stosownych przypadkach i zgodnie z krajowymi priorytetami i decyzjami<sup>53</sup>.

W ramach uznawania efektów uczenia się istnieje możliwość „ułożenia” lub „połączenia” mikropoświadczeń w celu utworzenia większych poświadczeń, tj. stopni naukowych<sup>54</sup>. Decyzja w tym zakresie należy do wyłącznej kompetencji organu odpowiedzialnego za przyznawanie stopni naukowych. Niektóre kraje zezwalają na częściowe lub pełne łączenie kilku mikropoświadczeń uwierzytelniających, np. w Hiszpanii mikropoświadczenia można gromadzić do uzyskania formalnego certyfikatu kształcenia i szkolenia zawodowego

<sup>51</sup> <https://education.ec.europa.eu/pl/education-levels/higher-education/micro-credentials> (dostęp: 29.12.2022).

<sup>52</sup> Serwis prasowy | Komisja Europejska (europa.eu) (dostęp: 29.12.2022).

<sup>53</sup> Tamże.

<sup>54</sup> Tamże.

na podstawie nowej ustawy organicznej o klasyfikacji i integracji kształcenia i szkolenia zawodowego. Na Łotwie wprowadzono nową ustawę, która również umożliwia gromadzenie mikroświadczeń do uzyskania pełnych kwalifikacji lub do wykorzystania jako osobne kwalifikacje<sup>55</sup>.

Należy dodać, że sam wniosek Komisji nie promuje ani nie wyklucza takiej możliwości. Każde państwo członkowskie autonomicznie odpowiada za zorganizowanie własnego systemu kształcenia i szkolenia.

Mikroświadczenia często mają formę cyfrową, co pozwala w prosty sposób zaprezentować wybrane kompetencje i umiejętności lub przedstawić całe portfolio. Mikroświadczenia mogą być dostępne w formie wirtualnej jako digital badges, czyli cyfrowe odznaki. Wydawane są za pomocą specjalnego oprogramowania, które pozwala połączyć kluczowe informacje o osiągnięciu z graficznym plikiem, co razem tworzy odznakę. Najbardziej rozpoznawalnym ich formatem są Open Badges, opracowane przez Mozilla Foundation. Są one stale rozwijane w celu zwiększenia bezpieczeństwa i dodania lub poprawienia istniejących funkcjonalności<sup>56</sup>.

### 3.1. Warunki wdrożenia mikroświadczeń w krajach członkowskich

Zarówno w Europie, jak i na świecie wiele różnych podmiotów publicznych i prywatnych oferuje krótkie formy nauki, wpisujące się w przywoływane Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie mikroświadczeń, które przyjęto równocześnie z zaleceniem<sup>57</sup> w sprawie indywidualnych kont szkoleniowych 16 czerwca 2022 r. (patrz: rozdział 2.1 niniejszego raportu)<sup>58</sup>.

Wspólnotowe podejście do mikroświadczeń jest kluczowym elementem wizji Komisji w zakresie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r., co znajduje odzwierciedlenie w Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 19 maja 2022 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. – mikroświadczenia, indywidualne konta szkoleniowe i uczenie się na rzecz zrównoważonego środowiska (2022/2568(RSP))<sup>59</sup>.

Przyjęcie ww. regulacji umożliwia państwom członkowskim, zainteresowanym stronom i poszczególnym podmiotom (od instytucji kształcenia i szkolenia po prywatne przedsiębiorstwa) w różnych sektorach, dziedzinach i krajach na opracowywanie, stosowanie

<sup>55</sup> Mikroświadczenia – wielka sprawa. CEDEFOP (2022); [https://www.cedefop.europa.eu/files/9171\\_pl.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9171_pl.pdf) (dostęp: 29.12.2022).

<sup>56</sup> [Odznaka+ \(ibe.edu.pl\)](https://ibe.edu.pl) (29.12.2022).

<sup>57</sup> <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/> (29.12.2023)

<sup>58</sup> [Europejskie podejście do mikroświadczeń | European Education Area \(europa.eu\)](https://europa.eu) (29.12.2022).

<sup>59</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 lutego 2021 r. w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020/2818(RSP)); (2021/C 465/10); [EUR-Lex – 52021IP0051 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/10051/oj) (28.02.2023).



i porównywanie mikropoświadczeń w sposób spójny. Dzięki temu możliwe będzie budowanie zaufania do systemu mikropoświadczeń w całej Europie. Zgodnie z propozycją Komisji, wdrożenie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń powinno nastąpić do 2025 r., jednocześnie:

- wspierając elastyczność ścieżek uczenia się,
- poszerzając możliwości uczenia się,
- pogłębiając wzajemne uznawanie umiejętności i kompetencji,
- tworząc powiązania z transformacją cyfrową i ekologiczną,
- wzmacniając rolę instytucji szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego w uczeniu się przez całe życie.

Komisja wspomaga wdrażanie zalecenia przez państwa członkowskie poprzez:

- wspieranie dialogu na temat sposobów wykorzystywania i dostosowywania istniejących narzędzi i usług UE w celu wspierania rozwoju mikropoświadczeń przez wszystkie rodzaje podmiotów;
- wspieranie wymiany informacji i promowanie najlepszych praktyk;
- ustalenie warunków wykorzystania platformy Europass do obsługi od strony technicznej i cyfrowej wdrażania zalecenia;
- zapewnienie wsparcia finansowego w ramach programu Erasmus+.

Podsumowując, zgodnie z zaleceniami instytucji unijnych, w celu wzmocnienia idei kształcenia przez całe życie państwa członkowskie powinny przyjąć spójne podejście do mikropoświadczeń, a w szczególności stosować wspólną unijną definicję i standardy oraz główne zasady ich projektowania i wydawania. Dzięki temu w warunkach znacznych zmian demograficznych, społecznych i gospodarczych obywatele Unii Europejskiej będą mogli współdziałać w ramach indywidualnych ścieżek uczenia się i rozwoju kariery. Państwa członkowskie mają poinformować Komisję do grudnia 2023 r. o swoich działaniach służących realizacji zalecenia. Osiągnięte postępy Komisja zreferuje Radzie w ciągu 5 lat od przyjęcia zalecenia<sup>60</sup>.

### 3.2. Wdrożenie mikropoświadczeń – przykładowe rozwiązania

Kraje europejskie poszukują najlepszych sposobów wykorzystania mikropoświadczeń do dokumentowania efektów uczenia się nabytych w ramach krótkich form edukacyjnych o zapewnionej jakości. Szerszemu zastosowaniu mikropoświadczeń sprzyja m.in. zmiana w programach kształcenia i szkolenia zawodowego, które dzielone są na mniejsze części – moduły<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Mikropoświadczenia: Rada zaleca europejskie podejście – Consilium (europa.eu) (29.12.2022).

<sup>61</sup> Tzw. modularyzacja.

Krótki opis działań państw członkowskich na rzecz wdrożenia mikropoświadczeń został uwzględniony w nocie informacyjnej Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego pn. Mikropoświadczenia – wielka sprawa?<sup>62</sup>. Z informacji zebranych przez autorów ww. raportu wynika, że w niektórych krajach – np. w Polsce, Słowenii i Finlandii – powstały grupy konsultacyjne ds. mikropoświadczeń. W Holandii i Norwegii dzięki konsultacjom prowadzonym przez Komisję Europejską w 2021 r. zainicjowano dyskusje na temat sposobu włączenia mikropoświadczeń do formalnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. W Szwecji Narodowy Instytut Badawczy (RISE Research Institutes of Sweden), Krajowa Agencja ds. Wyższego Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (Myndigheten För Yrkeshögskolan) oraz JobTech Development (agencja usług cyfrowych przy publicznych służbach zatrudnienia) rozpoczęły dyskusje z udziałem wielu podmiotów dotyczące opisu, zapewnienia jakości, uznawania, gromadzenia oraz możliwości przenoszenia mikropoświadczeń.

W Hiszpanii w nowej ustawie<sup>63</sup> uwzględniono mikropoświadczenia w ramach formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego jako element procesu edukacyjnego. Estońskie Ministerstwo Edukacji rozpoczęło proces regulacyjny zmieniający ustawę o edukacji dorosłych, aby określić treści, realizację, jakość i czas trwania nauki prowadzącej do przyznania mikropoświadczeń.

W ramach szeroko rozumianego mechanizmu mikropoświadczeń nowa chorwacka ustawa o edukacji dorosłych, przyjęta w grudniu 2021 r., wprowadza „mikrokwalifikacje” do formalnej edukacji dorosłych. Krótkie programy szkoleniowe, w tym kursy rozwoju zawodowego oraz inne kursy kształcenia i szkolenia zawodowego, obejmują jednostki efektów uczenia się uwzględniane w chorwackich krajowych ramach kwalifikacji, dzięki czemu będą mogły prowadzić do uzyskania częściowych lub pełnych kwalifikacji.

W Irlandii krótkie kursy i odpowiednie certyfikaty uwzględnia się w krajowych ramach kwalifikacji od czasu ich ustanowienia w 2003 r. Wielu uczestników rynku pracy, np. sektor ICT, uważa, że mikropoświadczenia odgrywają istotną rolę w krajowym systemie kształcenia i szkolenia. Mikropoświadczenia, początkowo wydawane przez uczelnie, rozpowszechniły się także w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Przykładowo cyfrowe odznaki i inne mikropoświadczenia cieszą się coraz większą popularnością w sektorze spożywczym. Są przyznawane za krótkie kursy spełniające określone kryteria oraz dają pracownikom konkretne i praktyczne uprawnienia, które można sprawdzić online i które mają wyższą wartość niż zaświadczenia o uczestnictwie. W 2021 r. Irlandzki Urząd ds. Kwalifikacji wprowadził roboczą definicję, zgodnie z którą „mikropoświadczenia to kwalifikacje, które są potwierdzeniem efektów bardzo szczegółowego uczenia się w małym wymiarze”.

---

<sup>62</sup> Nota informacyjna CEDEFOP z czerwca 2022 r.; ISSN 1977-8007; [9171\\_pl.pdf \(europa.eu\)](#) (29.12.2022).

<sup>63</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-5139](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-5139) (29.12.2022).

We Francji – pomimo braku oficjalnej definicji – mikropoświadczenia zostały w dużej mierze uwzględnione w praktyce i są pozytywnie postrzegane. Od czasu wdrożenia w 2018 r. ustawy o wolności wyboru przyszłości zawodowej<sup>64</sup> rynek szkoleniowy uległ silnej liberalizacji i gwałtownie wzrosła liczba kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym mikropoświadczeń wydawanych przez podmioty prywatne.

W Niemczech dzięki inicjatywom Jobstarter, wdrażanym przez Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, można było uruchomić krótkie programy kształcenia i szkolenia zawodowego, na początku dla młodych ludzi o niskich kwalifikacjach. W ostatnich latach szybko rozrósł się rynek szkoleń modułowych, kwalifikacji częściowych i kwalifikacji uzupełniających.

W rewizji niderlandzkiej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego (na lata 2017-2021) priorytetowo potraktowano uelastycznienie programów edukacyjnych dla dorosłych, żeby zachęcić ich do uczenia się przez całe życie. Od 2017 r. w Holandii można wydawać internetowe mikropoświadczenia, zwane eduodznakami. Organizacje mogą wydawać, tworzyć i edytować mikropoświadczenia, a osoby uczące się – przechowywać i udostępniać je pracodawcom lub organizatorom kształcenia. Podmioty zewnętrzne mogą sprawdzać i poświadczać odznaki. Na platformie jest obecnie dostępnych prawie 800 różnych klas odznak, które obejmują wszystkie poziomy kształcenia i wiele sektorów rynku pracy. W Holandii mikropoświadczenia są cenionym narzędziem radzenia sobie z niedoborami wykwalifikowanych pracowników, integracji uchodźców i zaspokajania zapotrzebowania na nowe umiejętności cyfrowe.

**Tabela 2.** Przykładowe praktyki wpisujące się w system uznawania efektów uczenia się osób dorosłych w ramach mikropoświadczeń

<b>Mikropoświadczenia</b> (ang. micro-credentials)	
<b>Nazwa</b>	<b>Otwarte (cyfrowe) Odznaki (Open Badges)<sup>65,66</sup></b>
Opis praktyki	Open Badges – cyfrowe odznaki, które weryfikują umiejętności, osiągnięcia i zainteresowania poszczególnych osób – to innowacyjny, międzynarodowy standard cyfrowego poświadczenia w zakresie zweryfikowanych osiągnięć, umiejętności czy kompetencji. Standard przyjmuje formę cyfrowych odznak z zakodowanymi i zabezpieczonymi informacjami, niezbędnymi do zidentyfikowania za co otrzymano daną odznakę, kto ją otrzymał i przez kogo została wydana (czy jest to podmiot wiarygodny). Odznaki te są łączone z metadanymi dotyczącymi

<sup>64</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

<sup>65</sup> [8 najlepszych platform do tworzenia i wystawiania certyfikatów cyfrowych do nagradzania studentów i pracowników \(newsblog.pl\)](#) (29.12.2022).

<sup>66</sup> [Otwarte odznaki a dane badawcze – wymarzona para \(operas.pl\)](#) (29.12.2022).

zdobytch umiejętności i osiągnięć. To cyfrowe identyfikatory potwierdzające umiejętności i kwalifikacje, osiągnięcia edukacyjne lub doświadczenie zawodowe. Nadawane są po spełnieniu określonych warunków, np. po ukończeniu kursu online.

Otwarte odznaki mogą być również przyznawane osobom, które w ramach swojej działalności zawodowej już spełniają określone wymagania, np. posiadają wiedzę specjalistyczną. Oznacza to, że uzyskanie „cyfrowej odznaki” świadczy o zdobyciu określonych umiejętności, ale nie wymaga posiadania formalnych kwalifikacji, zatem dostęp do odznak jest znacznie łatwiejszy dla osób, które w alternatywny sposób chcą potwierdzić swoje doświadczenie w danej dziedzinie.

Ponieważ Open Badges są wirtualne i weryfikowalne w przestrzeni cyfrowej, można je prezentować w CV i udostępniać w sieciach społecznościowych, tj. np.: LinkedIn, Twitter, Facebook. Pomagają uczącym się uzyskać potwierdzenie efekty uczenia się przez organ wydający oraz jednocześnie opublikować w przestrzeni publicznej online na różnych portalach społecznościowych. Open Badges składają się z następujących elementów:

- 1) zdobywcy – to osoby (uczniowie lub pracownicy), którzy nauczyli się jakiejś umiejętności lub coś osiągnęli, a ich imiona są osadzone w Open Badge;
- 2) wystawcy – to organizacje wydające Open Badge w celu potwierdzenia uznania umiejętności i osiągnięć uczniów lub pracowników;
- 3) metadane – to umiejętności, zainteresowania lub osiągnięcia, za które wydawca wydaje posiadaczom Open Badge. Mogą obejmować oficjalny certyfikat kursu, umiejętności miękkie, np.: prezentację lub współpracę, oraz umiejętności twarde, np. znajomość języka programowania.

Posiadanie Open Badges oznacza, że dana osoba zdobyła określoną umiejętność. Odznaki są zorientowane na zadania i pokazują, że zostało już ono wykonane. Ma to na celu zwiększenie zaufania pracodawców do kandydatów ubiegających się o zatrudnienie.

Przykładowe platformy do wydawania Open Badges:

- 1) SimpleCert;
- 2) Accredible;
- 3) Openbadges.me;
- 4) Badgr;
- 5) Open Badge Factory;

	6) Open Badge Passport; 7) Credly; 8) BadgeCert.
Zasięg	Międzynarodowy
<b>Nazwa</b>	<b>System Odznaka+<sup>67</sup> (Polska)</b>
Opis praktyki	<p>System Odznaka+ (Instytut Badań Edukacyjnych) jest aplikacją internetową, umożliwiającą wydawanie, etapowe gromadzenie, przechowywanie i udostępnianie cyfrowych odznak w standardzie Open Badges oraz cyfrowo zabezpieczonych certyfikatów PDF.</p> <p>Za pomocą aplikacji użytkownik ma możliwość cyfrowego poświadczania kwalifikacji, pojedynczych efektów uczenia się i ich zestawów, uczestnictwa w jakimś wydarzeniu oraz innych osiągnięć, które zostaną udokumentowane i określone konkretnymi kryteriami przyznania.</p> <p>Dostęp do Systemu Odznaka+ jest możliwy dla wszystkich użytkowników poprzez stronę internetową, a także w postaci aplikacji mobilnej dla użytkowników indywidualnych. Użytkownikami systemu Odznaka+ mogą być:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wydawcy – to organizacje, przedsiębiorstwa, instytucje, szkoły, uczelnie, które za pośrednictwem systemu mogą tworzyć rodzaje cyfrowych poświadczeń (tzw. klasy odznak) oraz przyznawać je użytkownikom indywidualnym (w formie cyfrowych asercji reprezentowanych przez cyfrowe odznaki Open Badges lub/i cyfrowe certyfikaty PDF);</li> <li>2) użytkownicy indywidualni – to osoby, które za pomocą systemu mogą gromadzić, przechowywać i udostępniać cyfrowe poświadczenia w formatach dedykowanych dla systemu Odznaka+;</li> <li>3) odbiorcy zewnętrzni – to niezalogowani użytkownicy, którym użytkownicy indywidualni systemu udostępniają zgromadzone przez siebie cyfrowe poświadczenia.</li> </ol> <p>Główne funkcjonalności systemu Odznaka+:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– tworzenie rodzajów poświadczeń w postaci klas odznak, które zawierają niezbędne dane pozwalające na pełną identyfikację osiągnięcia oraz konkretne kryteria jego poświadczenia;</li> <li>– weryfikacja przez odbiorców zewnętrznych autentyczności wydanych cyfrowych odznak oraz cyfrowych certyfikatów;</li> </ul>

<sup>67</sup> [Odznaka+ \(ibe.edu.pl\)](https://odznaka+.ibe.edu.pl) (29.12.2022).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– wizualizacja ścieżek rozwoju umiejętności przez wydawców, ułatwiających etapowe gromadzenie osiągnięć w celu uzyskania kwalifikacji;</li> <li>– gromadzenie przez użytkowników indywidualnych posiadanych osiągnięć w formie wirtualnego portfela oraz udostępnianie wybranych informacji o nich odbiorcom zewnętrznym;</li> <li>– tworzenie przez użytkowników indywidualnych unikatowych portfolio swoich osiągnięć z wykorzystaniem cyfrowych odznak Open Badges oraz innych elementów tekstowych i graficznych;</li> <li>– integracja z mediami społecznościowymi w celu ułatwienia dzielenia się swoimi osiągnięciami przez użytkowników indywidualnych;</li> <li>– tworzenie wirtualnej wizytówki wydawców i prezentacja możliwych osiągnięć, które dany wydawca może poświadczyć.</li> </ul>
Zasięg	Krajowy
<b>Nazwa</b>	<b>e-Plecak (pilotaż)<sup>68</sup> (Polska)</b>
Opis praktyki	<p>Prowadzone z inicjatywy dyrektora Filii Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Ełku działania ukierunkowane na wdrażanie innowacyjnych i nowatorskich elementów kształcenia. Na platformie LMS ILIAS w zasobie „e-Plecak” (pilotaż) studenci, w tym kierunku „Bezpieczeństwo wewnętrzne”, mogą gromadzić uzyskane mikropoświadczenia – dotyczące ukończonych kursów dostępnych na platformach LMS ILIAS Filii Uniwersytetu w Ełku (z podpisem dyrektora) i Navoica, Akademii PARP czy kursów MOOC (Massive Open Online Courses), oferowanych przez inne podmioty krajowe oraz zagraniczne. Istnieje także możliwość zbierania odznak cyfrowych (digital badges). Należy podkreślić, że każda osoba, która posiada konto na platformie ILIAS LMS Filii Uniwersytetu w Ełku, może używać tego zasobu. Dostępnych jest pięć obszarów:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) certyfikaty zewnętrzne – można umieszczać certyfikaty z innych platform (np. Navoica, Akademia PARP);</li> <li>2) odznaki cyfrowe (digital badges) – dla odznak, które otrzymał użytkownik, zaliczając kursy e-learningowe na LMS ILIAS Filii Uniwersytetu w Ełku;</li> <li>3) certyfikaty LMS ILIAS Filii Uniwersytetu w Ełku – dla certyfikatów za kursy ukończone na LMS ILIAS Filii Uniwersytetu w Ełku do ewentualnego wydrukowania;</li> </ol>

<sup>68</sup> „e-Plecak” – w stronę Indywidualnych Rachunków Szkoleniowych (IRS) ([uwm.edu.pl](http://uwm.edu.pl)) (29.12.2022).

	<p>4) portfolio – narzędzie, które umożliwia tworzenie oraz aktualizowanie profesjonalnego CV i zapisywanie go w pliku PDF;</p> <p>5) notatki – obszar do tworzenia oraz przechowywania indywidualnie utworzonych notatek.</p>
Zasięg	Krajowy
<b>Nazwa</b>	<b>Paszport higieniczny (Finlandia)<sup>69</sup></b>
Opis praktyki	<p>Paszport higieniczny stanowi potwierdzenie kompetencji posiadacza w zakresie higieny środków spożywczych. Taki dokument można uzyskać, zdając test kompetencji higienicznych. Wymagania dotyczące kompetencji w obszarze higieny środków spożywczych określa Rozporządzenie WE 852/2004 w sprawie higieny środków spożywczych oraz Ustawa o żywności. Pracownicy muszą posiadać paszport higieniczny, jeśli w pracy mają kontakt z niepakowaną, łatwo psującą się żywnością. Dotyczy to zatrudnionych w kafeteriach, restauracjach, kuchniach zakładowych, barach szybkiej obsługi, sklepach spożywczych. Posiadanie takiego paszportu jest również wymagane w wielu zakładach produkujących żywność. Osoby rozpoczynające pracę muszą uzyskać paszport higieniczny w ciągu trzech miesięcy od rozpoczęcia pracy (obejmujących również wcześniejszy okres zatrudnienia w branży spożywczej na stanowisku wymagającym posiadania tego paszportu). Paszporty higieniczne wydane w innych krajach nie są uznawane w Finlandii.</p> <p>Serwis Hygienepassport.fi udostępnia testy kompetencji higienicznych w wielu językach. Wystarczy wybrać odpowiednie czas i miejsce, zestawy testów i zarejestrować się. Zgłaszając się na test, można również zapisać się na szkolenie online, zamówić materiały pisemne i czas szkolenia w serwisie Trainify.fi (dostępne w języku fińskim i angielskim) w celu przygotowania się do testu. Test kompetencji higienicznych sprawdza wiedzę w następujących obszarach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) mikrobiologia;</li> <li>2) zatrucia pokarmowe;</li> <li>3) zasady higieny pracy;</li> <li>4) higiena osobista;</li> <li>5) warunki sanitarne;</li> <li>6) procedury kontroli samodzielnych w zakładach przetwórstwa spożywczego;</li> </ol>

<sup>69</sup> Paszport higieniczny Hygieniapassi puola (29.12.2022).

	7) fińskie organy bezpieczeństwa żywnościowego oraz przepisy z tego obszaru. Systemem paszportów higienicznych zarządza fiński Urząd ds. Żywności Ruokavirasto.
Zasięg	Krajowy
<b>Nazwa</b>	<b>Kiron Open Higher Education (Niemcy)<sup>70</sup></b>
Opis praktyki	<p>Platforma internetowa umożliwia uczestnictwo w bezpłatnych, elastycznych co do formy, czasu trwania, miejsca itp. kursach i programach sukcesji zawodowej. Dodatkowo istnieje możliwość wymiany doświadczeń i poznania innych uczniów z całego świata.</p> <p>Obejmuje następujące obszary:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kursy językowe;</li> <li>2) programy mentorskie, w tym kursy umiejętności miękkich w miejscu pracy;</li> <li>3) projektowanie graficzne;</li> <li>4) projektowanie UX;</li> <li>5) informatyka;</li> <li>6) biznes.</li> </ol> <p>Dostępna online poprzez platformę Kiron Campus umożliwia użytkownikom różne opcje nauki dostosowane do ich zainteresowań. Pozwala na uczenia się we własnym tempie w dowolnym czasie i miejscu. Wsparcie i doradztwo oferuje uczestnikom Zespół Kiron. Potwierdzanie osiągnięć wydawane jest w formie cyfrowego certyfikatu.</p>
Zasięg	Międzynarodowy
<b>Nazwa</b>	<b>Digital Fluency Stackable Microcredentials for the Workforce (Humber College, Kanada)<sup>71</sup></b>
Opis praktyki	<p>Szkoła policealna Humber College zdefiniowała biegłość cyfrową jako spektrum umiejętności wymaganych do skutecznego poruszania się, rozumienia i dostosowywania się do stale zmieniających się wymagań w zakresie korzystania z technologii ICT, z dodatkiem uniwersalnych umiejętności miękkich i sposobu myślenia (związanych z krytycznym myśleniem, pewnością siebie, rozwiązywaniem problemów).</p>

<sup>70</sup> [Resources for refugees from Ukraine \(kiron.ngo\)](#) (29.12.2022).

<sup>71</sup> [Microcredentials in flux Challenges, opportunities and insights from FSC's portfolio; Learning-Bulletin-Microcredentials-in-flux-EN.pdf \(fsc-ccf.ca\)](#) (29.01.2023).



	<p>Biegłość cyfrowa od dawna jest uznawana za kluczowy zestaw podstawowych umiejętności gospodarki XXI w. W Kanadzie pracodawcy borykają się z niedoborem pracowników z rozwiniętymi umiejętnościami cyfrowymi. Humber College wspólnie z pracodawcami oraz różnymi grupami społecznymi opracował program nauczania umożliwiający jego uczestnikom osiągnięcie umiejętności cyfrowych w pełni odpowiadających potrzebom pracodawców i branży.</p> <p>Kluczowe metody oceny skuteczności mikropoświadczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przeprowadzanie ankiet wśród uczących się w celu uzyskania ich opinii na temat tego, w jaki sposób szkolenie zwiększyło ich szanse na zatrudnienie,</li> <li>2) pomiar wskaźnika poziomu zatrudnienia uczniów.</li> </ol> <p>Wyniki ww. projektu wskazują na dużą użyteczność mikropoświadczeń jako rozwiązania problemów związanych z umiejętnościami pracowników w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii. Rosnąca złożoność technologii w miejscu pracy i jej przewidywane skutki na rynku pracy wymagają elastycznych i adaptacyjnych form szkolenia. Niezbędna wydaje się również ciągła współpraca między instytucjami prowadzącymi edukację ponadlicealną a pracodawcami w celu określania formy i treści szkoleń.</p> <p>Humber College ocenia efekty oferty mikropoświadczeń opartej na uznawaniu wcześniejszego uczenia się cyfrowego (tj. oceny i uznawania wcześniejszego uczenia się sektora Ontario College lub PLAR) jako praktycznej metody podnoszenia umiejętności cyfrowych. Podejście to odpowiada uczniom, dając kompletną informację o poziomie ich kompetencji, jednocześnie pozwalając im zidentyfikować i uzupełnić luki w ich wiedzy.</p>
Zasięg	Krajowy

Obecnie nie ma jeszcze wspólnego europejskiego podejścia do mikropoświadczeń i modularyzacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego. Mimo to mikropoświadczenia mogą stanowić uzupełnienie formalnych systemów kształcenia i szkolenia, uważanych czasem za zbyt powolne w reagowaniu na szybkie zmiany na rynku pracy. Potencjalne zalety mikropoświadczeń, w tym „możliwość ich gromadzenia”, mogą być szczególnie cenne w przechodzeniu Unii Europejskiej na gospodarkę ekologiczną i cyfrową oraz w zaspokajaniu zapotrzebowania na nowe umiejętności, które pojawiają się w tym kontekście w tradycyjnych kwalifikacjach i sektorach.

**Tabela 3.** Mocne i słabe strony mikroświadczeń

<b>Mikroświadczenia<sup>72</sup></b>	
<b>Mocne strony</b>	<b>Słabe strony</b>
Stanowią odpowiedź na zmieniające się potrzeby rynku pracy.	Wiążą się z niepewnością zainteresowanych podmiotów co do uzyskiwanych korzyści.
Sprzyjają idei kształcenia przez całe życie.	Rozpowszechniają się w sposób nieuregulowany.
Pomagają przy podnoszeniu i zmianie kwalifikacji.	Są mylące dla użytkowników ze względu na swoją złożoność i zróżnicowanie.
Pozwalają osobom uczącym się budować i zatwierdzać umiejętności zawodowe (w ramach nauki pozaformalnej i nieformalnej).	Brak przejrzystości co do tego, kto gwarantuje ich jakość.
Dają możliwości lepszego zrozumienia i ściślejszej współpracy między organizatorami kształcenia a pracodawcami.	Stwarzają wyzwania związane z ich uznawaniem przez różne branże, pracodawców.
Umożliwiają dostęp do edukacji większej liczbie uczących się.	Często nie są dostępne dla grup osób znajdujących się w trudnej lub niekorzystnej sytuacji ze względu na niski poziom cyfryzacji.
Umożliwiają elastyczne ścieżki kształcenia.	Często nie są dostępne dla osób wykluczonych cyfrowo.

<sup>72</sup> Nota informacyjna CEDEFOP z czerwca 2022 r.; ISSN 1977-8007; [9171\\_pl.pdf \(europa.eu\)](#) (29.12.2022).

## Podsumowanie

Zapotrzebowanie polskiego rynku pracy w zakresie wykształcenia, umiejętności praktycznych i kompetencji warunkowane jest nie tylko przez zmiany zachodzące w kraju, ale i trendy pojawiające się na europejskich i światowych rynkach pracy. Zarówno globalizacja, jak i wspierające ją technologie stwarzają nowe możliwości i skłaniają do poszukiwania adekwatnych do bieżących potrzeb i elastycznych rozwiązań w organizacjach sektora prywatnego i publicznego, co wymusza zmiany w strukturze rynku pracy i edukacji. Odpowiedzią na te wyzwania są m.in. mechanizmy wspierające ideę kształcenia przez całe życie, do których należą indywidualne konta szkoleniowe i mikropoświadczenia, wspierające tworzenie spójnego europejskiego obszaru edukacji.

Oddzielną kwestią pozostaje, jak technicznie rozwiązać działanie IKS. Zalecenia rady nie definiują sposobu wdrożenia ich przez dane państwo członkowskie. Być może dobrym pomysłem byłoby wdrożenia w Polsce e-konta szkoleniowego dla obywateli. Mogłoby zostać ono powiązane z dostępnym już rozwiązaniem, jakim jest m-Obywatel. Niniejszy raport jednoznacznie wskazuje na występujące różnice między krajami w podejściu oraz sposobie wdrażania na gruncie polityk krajowych instrumentów wspierających rozwój kompetencji osób dorosłych. Wynika to częściowo z różnych systemów edukacyjnych, a także z ukształtowanego rynku szkoleniowego – właściwych dla danego kraju.

Niemniej rozwiązania wdrażane na gruncie poszczególnych państw członkowskich powinny być stale doskonalone oraz dostosowywane do zmieniających się warunków i oczekiwań rynku pracy. Dlatego ważnym elementem polityk krajowych w zakresie edukacji i rynku pracy powinno być stałe monitorowanie efektów działania funkcjonujących rozwiązań na rzecz rozwoju i nabywania nowych umiejętności przez osoby dorosłe oraz mechanizmów ich potwierdzania przy jednoczesnym współdziałaniu krajów członkowskich na rzecz ujednolicania rozwiązań krajowych w przestrzeni edukacyjnej Unii Europejskiej.

## Bibliografia

1. Censorii E.; Indywidualne konta edukacyjne i mikroreferencje: dwa nowe wnioski Komisji Europejskiej mające na celu wspieranie podnoszenia kwalifikacji; portal: [digital-skills-jobs.europa.eu](https://digital-skills-jobs.europa.eu); (2021); Mikrodane uwierzytelniające i indywidualne konta edukacyjne | Platforma umiejętności cyfrowych i zatrudnienia (europa.eu)
2. Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP, kwiecień 2000
3. Education Policy Analysis, OECD, 2004, Analiza polityki edukacyjnej 2004 – OECD
4. Edukacja dorosłych; portal: [erwachsenenbildung.at](https://erwachsenenbildung.at); (2022); erwachsenenbildung.at | Edukacja połączona w sieć wiedzy ma wpływ | Portal austriackiej edukacji dorosłych
5. e-Plecak – w stronę Indywidualnych Rachunków Szkoleniowych (IRS); portal: [uwm.edu.pl](https://uwm.edu.pl); (2022); „e-Plecak” – w stronę Indywidualnych Rachunków Szkoleniowych (IRS) (uwm.edu.pl)
6. Europejskie podejście do mikropoświadczeń; Komisja Europejska; (2022); Europejskie podejście do mikropoświadczeń | European Education Area (europa.eu)
7. Europejski program na rzecz umiejętności; Komisja Europejska; (2021); Europejski program na rzecz umiejętności – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska (europa.eu)
8. Fundusz szkoleniowy, Fundusz szkoleniowy | CEDEFOP (europa.eu)
9. Forum wysokiego szczebla na temat indywidualnych kont edukacyjnych; Komisja Europejska; (2021); Home – Konta do nauki indywidualnej na konferencjach online (individuallearningaccounts.eu)
10. Indywidualne konta szkoleniowe (SDS); portal: [skillsdevelopmentscotland.co.uk](https://skillsdevelopmentscotland.co.uk); (2022); Indywidualne konta szkoleniowe SDS | Rozwój umiejętności Szkocja (skillsdevelopmentscotland.co.uk)
11. Individual learning accounts, CEDEFOP Panorama series 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009
12. Indywidualne konta edukacyjne: Panacea czy puszka Pandory?; portal: | Biblioteka OECD iLibrary ([oecd-ilibrary.org](https://oecd-ilibrary.org))
13. Johanson R., Przegląd Krajowych Fundusze Szkoleniowe, Bank Światowy 2009 (0922), A Review of National Training Funds ([worldbank.org](https://worldbank.org))
14. Kiron – platforma edukacyjna; portal: [kiron.ngo](https://kiron.ngo); (2022); Resources for refugees from Ukraine (kiron.ngo)
15. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego; Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r.; (2020); EUR-Lex – 52020DC0625 – EN - EUR-Lex (europa.eu)

16. Konto edukacyjne Górnej Austrii; CEDEFOP; (2015); [Konto edukacyjne z | Górnej Austrii CEDEFOP \(europa.eu\)](#)
17. Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji osób dorosłych; PARP; (2019); [2019 Mechanizm-wsparcia-rozwoju-kompetencji-osb-doroslych.pdf \(parp.gov.pl\)](#)
18. Mikropoświadczenia; portal: [odznakaplus.ibe.edu.pl](#); (2022); [Odznaka+ \(ibe.edu.pl\)](#)
19. Mikropoświadczenia: Rada zaleca europejskie podejście; Rada UE; (2022); [Mikropoświadczenia: Rada zaleca europejskie podejście – Consilium \(europa.eu\)](#)
20. Mikropoświadczenia – Wielka sprawa?; Nota informacyjna; CEDEFOP; (2022); [9171\\_pl.pdf \(europa.eu\)](#)
21. Microcredentials in flux Challenges, opportunities and insights from FSC’s portfolio; portal: [file:///C:/Users/grzeg/Desktop/Learning-Bulletin-Microcredentials-in-flux-EN%20\(1\).pdf](#)
22. Nauka przez całe życie; Komisja Europejska; (2021); [Nauka przez całe życie \(europa.eu\)](#)
23. Osiem najlepszych platform do tworzenia i wystawiania certyfikatów cyfrowych do nagradzania studentów i pracowników; portal: [newsblog.pl](#); (2022); [8 najlepszych platform do tworzenia i wystawiania certyfikatów cyfrowych do nagradzania studentów i pracowników \(newsblog.pl\)](#)
24. Osobiste konto szkoleniowe (CPF); portal: [comme-un-pro.fr](#); (2020); [Osobiste konto szkoleniowe \(CPF\) \(comme-un-pro.fr\)](#)
25. Osobiste konto treningowe (CPF); portal: [travail-emploi.gouv.fr](#); (2022); [https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation](#)
26. Otwarte odznaki a dane badawcze – wymarzona para; portal: [operas.pl](#); (2022); [Otwarte odznaki a dane badawcze – wymarzona para \(operas.pl\)](#)
27. Paszport higieniczny; portal: [hygieniapassi.fi](#); (2022); [Paszport higieniczny Hygieniapassi puola](#)
28. Perspektywa uczenia się przez całe życie; Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.; (2013); [plll\\_2013\\_09\\_10zal\\_do\\_uchwaly\\_rm-2014-01.pdf](#)
29. Pożyczki na kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie, Prace badawcze 2012 (5520), Loans for vocational education and training in Europe (europa.eu)
30. Pólturzycki J., Aktualność problemów edukacji ustawicznej, E-mentor nr 1 (13)/2006
31. Pytania i odpowiedzi: Indywidualne konta edukacyjne i mikropoświadczenia; Komisja Europejska; (2021); [Pytania i odpowiedzi: Indywidualne konta szkoleniowe i mikropoświadczenia \(europa.eu\)](#)
32. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 lutego 2021 r. w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-

- Spółecznego i Komitetu Regionów – Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020/2818(RSP)); (2021/C 465/10); (2021); [EUR-Lex - 52021IP0051 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
33. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 maja 2022 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. – mikropoświadczenia, indywidualne rachunki szkoleniowe i uczenie się na rzecz zrównoważonego środowiska (2022/2568(RSP)); portal: [prawo.pl](#); (2022); [Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 maja 2022 r. w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. -... - Prawo.pl](#)
  34. Rozwijaj swoje umiejętności; portal: [moncompteformation.gouv.fr](#); (2022); [Accueil du site Mon Compte Formation | Mon Compte Formation](#)
  35. Serwis prasowy, Komisja Europejska ([europa.eu](#))
  36. Shapiro Futures, H., Andersen, T., Nedergaard Larsen, K.; Europejskie podejście do mikropoświadczeń: wyniki mikrokwalifikacji Grupa konsultacyjna ds. szkolnictwa wyższego: sprawozdanie końcowe, Europejskie podejście do mikroreferencji; Komisja Europejska; (2021); [Europejskie podejście do mikromandatów – Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)
  37. Stypendium dla osób fizycznych | CEDEFOP ([europa.eu](#))  
Uczenie się dorosłych związane z pracą i ustawiczne kształcenie zawodowe w Europie, Prace badawcze 2015 (5548), Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture ([europa.eu](#))
  38. Umiejętności – Przyszły Kredyt; portal: [skillsfuture.gov.sg](#) (2022); [SSG | Umiejętności Przyszły kredyt \(skillsfuture.gov.sg\)](#)
  39. Umiejętności – Przyszły Kredyt; portal: [ssi.gov.sg](#); (2022); [Umiejętności Przyszły kredyt \(ssi.gov.sg\)](#)
  40. Urlop szkoleniowy. Polityka i praktyka w Europie, CEDEFOP 2012 (28), Training leave. Policies and practice in Europe ([europa.eu](#))
  41. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ([Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141](#)).
  42. Zalecenie Rady o indywidualnych rachunkach szkoleniowych ma sprzyjać szkoleniu się dorosłych; Komunikat prasowy; Rada UE; (2022); [Zalecenie Rady o indywidualnych rachunkach szkoleniowych ma sprzyjać szkoleniu się dorosłych – Consilium \(europa.eu\)](#)
  43. Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych; portal: [prawo.pl](#); (2022); [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych – Prawo.pl](#)