

Pakiet roboczy 5 Szkolenie w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi
dla MŚP

Działanie A5 Opracowanie i koordynacja przepisów dotyczących egzaminów

Regulacja egzaminów i międzynarodowe uznanie "Kadra kierownicza MŚP i eksperci HR"



Wielkopolska Izba Rzemieśnicza
w Poznaniu



ESTONIAN
CHAMBER OF COMMERCE
AND INDUSTRY



Izba Rzemieśnicza w Opolu



"Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji."

Treść

1. Rozporządzenie o egzaminie	3
1.1 Wstęp.....	3
1.2 Oficjalne rozporządzenie o egzaminach	3
2. Ocena w Ramach Kwalifikacji i uznanie międzynarodowe	7
2.1 Rama Kwalifikacji "Region Morza Bałtyckiego"	7
2.2 Struktura i ocena	8
2.21 Wprowadzenie.....	8
2.22 Strukturyzacja i ocena dalszego kształcenia zawodowego.....	10
2.23 Kwalifikacje edukacyjne uznawane w skali międzynarodowej	10

1. Rozporządzenie w sprawie egzaminów

1.1 Wstęp

W Niemczech izby posiadają kompetencje prawne do wydawania prawomocnych regulaminów egzaminacyjnych w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego z oficjalnymi, uznanymi kwalifikacjami w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego, które mają moc prawną na obszarze działania danej izby.

Niemieckie Federalne Ministerstwo Gospodarki i Ochrony Klimatu może ustanowić takie przepisy egzaminacyjne z uznaną kwalifikacją dla całego terytorium federalnego. Północnoniemiecka Izba Rzemieśnicza przyjmuje i uchwała następujący regulamin egzaminacyjny.

Opracowany i wdrożony program szkolenia może być analizowany alternatywnie:

- Na podstawie oficjalnego regulaminu egzaminacyjnego prowadzącego do uzyskania uznanego przez państwo stopnia naukowego. Cel ten spełniają następujące regulacje egzaminacyjne.
- Jako audyt wewnętrzny, który jest również przeprowadzany na podstawie poniższego regulaminu egzaminacyjnego, ale nie prowadzi do uzyskania uznanego stopnia. W tym przypadku uczestnicy otrzymują certyfikat i zaświadczenie przedstawiające ogólną ocenę z egzaminu.

1.2 Oficjalne rozporządzenie w sprawie egzaminów

§ 1 Cel egzaminu i nadanie stopnia naukowego

1) Egzamin na Menedżera Rozwoju Personalnego ma na celu ustalenie, czy kandydat posiada niezbędną wiedzę, umiejętności i doświadczenie wymagane do zarządzania zasobami ludzkimi w w małych i średnich przedsiębiorstwach.

2) Pozytywne zaliczenie tego egzaminu prowadzi do uzyskania uznanego stopnia naukowego w zakresie menedżera rozwoju personalnego.

§ 2 Wymagania.

Do egzaminu mają być dopuszczone osoby, które:

1) Ukończyć z powodzeniem szkolenie zawodowe i posiadać co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe

2) Zgodnie z ust. 1 dopuszczenie do egzaminu może nastąpić również po przedstawieniu świadectw lub innych dowodów potwierdzających, że wymagana wiedza, umiejętności i doświadczenie zostały nabyte podczas wcześniejszych działań i mogą uzasadniać dopuszczenie do egzaminu.

§ 3 Struktura, treść i czas trwania testu

1) Podstawy teoretyczne

W pierwszej części egzaminu należy wykazać się podstawową wiedzą z następujących dziedzin:

- a) Analiza warunków operacyjnych w odniesieniu do ich obecnego i przyszłego potencjału kadrowego.
- b) Przedstawienie ekonomicznie uzasadnionych propozycji zakotwiczenia działań w zakresie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie.
- c) Działania na rzecz wdrożenia operacyjnych środków zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
- d) Badanie przydatności operacyjnej mierników zarządzania zasobami ludzkimi.
- e) Opracowanie propozycji optymalizacyjnych w zakresie poprawy operacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi.
- f) Wykazać się odpowiednią wiedzą, aby zmodernizować swoje procesy związane z zasobami ludzkimi i zapewnić firmie zrównoważoną i pomyślną przyszłość.
- g) Rozpoznać i ocenić treść, zakres i znaczenie strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

2) Planowanie, realizacja i ocena działań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

W drugiej części egzaminu kandydat powinien udowodnić, że potrafi zaplanować, wdrożyć i ocenić zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Obejmuje to:

- a) Rekrutacja, onboarding i job design potencjalnych nowych pracowników w ogóle, a w odniesieniu do zmieniających się potrzeb i wymagań wchodzącego na rynek pracy Gen Z w szczególności.
- b) Śledzenie i ocena wydajności pracowników i ich satysfakcji z pracy. Identyfikacja i uwzględnianie potrzeb pracowników wszystkich pokoleń w celu zapewnienia zgodności indywidualnych celów pracowników i celów biznesowych pracodawcy.
- c) Skalowanie efektów i wykorzystanie narzędzi cyfrowych, organizacja i zarządzanie cyfrowymi funkcjami pracy oraz projektowanie kultury aktywnego uczenia się.
- d) Pokazanie niezbędnych narzędzi do osiągnięcia przyspieszonych cykli innowacji w firmie.
- e) Identyfikacja pól działania dla innowacji w zakresie zasobów ludzkich w MŚP.
- f) Planowanie operacyjnych działań innowacyjnych w przedsiębiorstwie.
- g) Prezentacja zalet i wad w realizacji działań kadrowych w przedsiębiorstwie.
- h) Zakotwiczenie działań związanych z zasobami ludzkimi w firmie jako projekt.

i) Środki sprawdzające przydatność działań kadrowych w firmie.

3) Praca nad projektem

Trzecia część egzaminu ma formę pracy projektowej, którą należy przygotować w formie pisemnej, pozazawodowej pracy semestralnej. Zakres czasowy rozpoczęcia i opracowania pracy projektowej określa komisja egzaminacyjna.

4) Pierwsza część egzaminu jest ustna i nie powinna trwać łącznie dłużej niż 30 minut.

5) Druga część egzaminu przeprowadzana jest w formie pisemnej i nie powinna przekraczać 60 minut.

6) Na podstawie wyników egzaminu z pracy projektowej ma być przeprowadzona dyskusja techniczna, w której kandydat ma wykazać, że potrafi wykazać powiązania techniczne leżące u podstaw pracy projektowej, uzasadnić przebieg pracy projektowej oraz przedstawić problemy techniczne związane z pracą projektową i ich rozwiązania. Dyskusja techniczna nie powinna trwać dłużej niż 15 minut.

§ 4 Uwzględnienie poprzednich egzaminów

1) Zdający może ubiegać się o zwolnienie z egzaminu w poszczególnych obszarach działania, jeżeli zdał wcześniejszy egzamin przed właściwym organem, publiczną lub państwową akredytowaną placówką oświatową albo przed państwową komisją egzaminacyjną, którego wymagania merytoryczne odpowiadają poszczególnym obszarom działania.

2) Nie dopuszcza się całkowitego wyłączenia.

§ 5 Zdanie egzaminów pisemnych i ustnych

1) Wyniki egzaminu w częściach przewidzianych w § 3 muszą być oceniane oddzielnie.

2) Liczba punktów uzyskanych w trzech pracach na egzaminach ustnych i pisemnych powinna być podsumowana w łączną ocenę. Ocena końcowa wynosi zatem:

15% z pierwszej części egzaminu,

25% z egzaminu pisemnego w drugiej części testu,

40% pracy projektowej w trzeciej części testu oraz

20% dyskusji technicznej na trzecim egzaminie.

3) Egzamin pisemny z części drugiej musi być uzupełniony egzaminem ustnym, jeżeli może to decydować o zdaniu egzaminu. Egzamin ustny nie powinien trwać dłużej niż 15 minut na jeden egzamin.

4) Egzamin jest zdany, jeżeli w każdej części egzaminacyjnej uzyskano wyniki co najmniej dostateczne.

5) Po zdaniu egzaminu ma być wydane zaświadczenie, w którym musi być podana ogólna ocena z egzaminu.

§ 6 Retesty

(1) Egzamin, który nie został zdany, może być powtórzony dwukrotnie.

(2) Jeżeli kandydat zdał poszczególne części egzaminu, ale nie wypadł co najmniej dostatecznie w częściach zgodnie z § 3, części pomyślnie zdane nie mogą być powtarzane na dalszy wniosek, pod warunkiem, że kandydat złożył wniosek o ponowną ocenę w ciągu dwóch lat od daty ogłoszenia wyniku niezdanego egzaminu. Ocena egzaminu będzie dokonywana z uwzględnieniem tego czynnika.

§ 7 Stosowanie innych przepisów

Dla wszystkich zawodów rzemieślniczych i nierzemieślniczych obowiązują odpowiednie przepisy dotyczące egzaminów szkoleniowych w aktualnie obowiązującej wersji.

§ 8 Wejście w życie

Niniejsze przepisy prawne wchodzi w życie z chwilą ich publikacji.

2. Ocena w ramach kwalifikacji i uznanie międzynarodowe

2.1 Rama Kwalifikacji "Region Morza Bałtyckiego"

Ramy kwalifikacji dla regionu Morza Bałtyckiego zostały zaprojektowane w ramach projektu Leonardo "Baltic Education"¹. Za pomocą Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET), te "BSR-QF" stanowiły podstawę do oceny dwóch zawodów rzemieślniczych - "stolarz" i "malarz". ECVET jest systemem, który pozwala scharakteryzować kwalifikacje (wiedzę, umiejętności i kompetencje) poprzez możliwe do przeniesienia i akumulacji jednostki uczenia się oraz przypisać punkty kredytowe do efektów uczenia się. BSR-QF i zastosowany proces ECVET dla dwóch wymienionych zawodów stanowiły podstawę do oceny zaawansowanego programu szkoleniowego opracowanego "Kierownicy MŚP i eksperci HR".

Deklaracja z Maastricht z 2004 r., strategia lizbońska z 2000 r., jak również kilka innych inicjatyw Unii Europejskiej, a w tym kontekście szczególnie fundusze przeznaczone na zwiększenie mobilności geograficznej i mobilności na rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie, przyniosą wzrost zatrudnienia i wzrost gospodarczy w krajach UE. Szybkie zmiany społeczne, technologiczne i gospodarcze oraz starzenie się społeczeństwa sprawiają, że uczenie się przez całe życie staje się koniecznością. Z tego powodu edukacja jest głównym składnikiem spełnienia i osiągnięcia ambitnych celów lizbońskich. Dlatego też Komisja Europejska nakłoniła do opracowania Europejskich Ram Kwalifikacji i ustanowienia Krajowych Ram Kwalifikacji (dalej: KRK) do roku 2010. Modelowanie Krajowych Ram Kwalifikacji leży w gestii władz krajowych, natomiast Komisja Europejska zaleciła państwom członkowskim UE wdrożenie krajowych ram kwalifikacji. Europejskie Ramy Kwalifikacji stanowią meta ramy i są uważane przez Komisję Europejską za kluczowe dla realizacji celów europejskich, określonych w Strategii Lizbońskiej.

Głównym celem ram kwalifikacji jest poprawa przejrzystości, jakości i porównywalności poziomów kwalifikacji zawodowych i akademickich w różnych systemach edukacji i krajach europejskich. Same EQF nie stanowią formalnego uznania kwalifikacji zawodowych. Szczególną cechą Europy jest ogromna różnorodność systemów edukacyjnych. Warunkiem uczynienia z tej specyfiki atutu jest wspieranie przejrzystości.

Przejrzystość można uznać za podstawowy warunek wstępny uznawania kwalifikacji i poprawia ona porównywalność. Lepsza porównywalność między krajami jest decydującym elementem zwiększenia mobilności siły roboczej i zapewnienia przenikalności kwalifikacji, przy czym przenikalność stanowi warunek wstępny uczenia się przez całe życie.

W najbliższej przyszłości ramy kwalifikacji muszą spełniać te kryteria za pomocą konkretnych i dobrze zaprojektowanych koncepcji. Ramy kwalifikacji są odpowiednim

¹ Hanse-Parlament, Baltic Education, Hamburg

narzędziem do rozwoju i klasyfikacji kwalifikacji. Europejskie ramy kwalifikacji zostały przyjęte w listopadzie 2007 r.

W ramach projektu "Baltic Education" konstruktywne i owocne dyskusje na poziomie europejskim i krajowym powinny być wspierane przez "Ramy Kwalifikacji Regionu Morza Bałtyckiego" (dalej: BSR-QF). Te BSR-QF powinny być traktowane jako uzupełnienie i wkład do toczącej się debaty, a nie jako substytut kształtowania Krajowych Ram Kwalifikacji. Projekt "Baltic Education" wniósł znaczący wkład do tej strategii.

Region Morza Bałtyckiego (BSR) to obszar obejmujący znaczną liczbę różnych krajów. Kraje te mają wspólne problemy, ponieważ starają się radzić sobie z tymi samymi wyzwaniami i problemami gospodarczymi i demograficznymi. Dla tego regionu istotne jest, aby dalej rozwijać szkolenie zawodowe, poprawiać jakość i ustanawiać modele przejrzystości i uznawania. Aby rozwiązać te złożone kwestie, BSR-QF zapewnia orientację, umożliwiając klasyfikację w całym zakresie kwalifikacji i służąc również jako wspólna płaszczyzna dla konstruktywnych dyskusji, rozważań koncepcyjnych i indywidualnego postępu.

2.2 Struktura i ocena

2.21 Wprowadzenie

Celem projektu Baltic Education było opracowanie, wprowadzenie i wdrożenie systemu wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych. Zostanie to osiągnięte dzięki wykorzystaniu Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET).² ECVET jest systemem, który umożliwia opisywanie kwalifikacji poprzez zbywalne i akumulowalne jednostki uczenia się (w postaci wiedzy, umiejętności i kompetencji) oraz odpowiadające im przypisane jednostki kredytowe.³

ECVET doskonale uzupełnia również europejskie ramy kwalifikacji.⁴ W swoich wytycznych Komisja Europejska nakreśliła ogólną koncepcję w następujący sposób:

- a) koncentrują się na efektach uczenia się wyrażonych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji.
- b) w oparciu o proces kwalifikacji.
- c) dostosowana do wymogów uczenia się przez całe życie i wszystkich kontekstów uczenia się, na równych prawach.

² KOMISJA EUROPEJSKA (EC) (2006): Europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). System transferu, akumulacji i uznawania efektów uczenia się w Europie. SEC (2006) 1431, Bruksela, str. 3

³ KOMISJA EUROPEJSKA (EC) (2006): Europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). System transferu, akumulacji i uznawania efektów uczenia się w Europie. SEC (2006) 1431, Bruksela, str. 3

⁴ por. KOMISJA EUROPEJSKA (WE) (2006): Realizacja wspólnotowego programu lizbońskiego. Wniosek dotyczący zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. COM (2006) 479 wersja ostateczna, 2006/0163 (COD), Bruksela.

d) nastawione na mobilność ludzi.⁵

Dalsze wytyczne i regulamin konsultacji ECVET określają:

- a) mobilność osób podejmujących szkolenia.
- b) walidacja efektów uczenia się przez całe życie.
- c) przejrzystość kwalifikacji.
- d) wzajemne zaufanie i współpracę między podmiotami prowadzącymi szkolenia i kształcenie zawodowe w Europie.⁶

Doświadczenia i metody ECVET w projekcie "Baltic Education", stanowią podstawę do oceny opracowanego programu szkoleniowego " Recruiting the Young Generation Workforce: Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi" (RE-GROW)".

W pierwszym kroku poszczególne moduły szkoleniowe są oceniane według zasady "25 godzin szkoleniowych = 1 punkt kredytowy". Na podstawie tego punktu wyjścia, w drugim kroku znaczenie i treść każdego modułu szkoleniowego jest oceniana przez partnerów projektu i ekspertów, a następnie punkty kredytowe dla każdego modułu są określane w ocenie grupowej.

W ramach projektu "Baltic Education" opracowano i uzgodniono ze wszystkimi krajami nadbałtyckimi procedurę wzajemnego międzynarodowego uznawania kwalifikacji w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego. W następstwie tego porozumienia w ramach projektu opracowano i uzgodniono procedurę uznawania kwalifikacji ze wszystkich kursów szkoleniowych. W celu uznania dyplomów wszystkich kursów szkoleniowych w ramach projektu obowiązuje następująca procedura.

- Wykładowcy/egzaminatorzy oceniają kursy, przyznając punkty kredytowe.
- Wzajemne uznanie ukończenia kursu w krajach nadbałtyckich następuje po spełnieniu następujących warunków: a
) Egzamin końcowy został zdany. b
) W wyniku oceny kursu uzyskano co najmniej 80 % możliwych do zdobycia punktów kredytowych przedstawionych w poniższej tabeli (20% margines tolerancji). c) Umiejętności zostały nabyte we wszystkich trzech modułach obowiązkowych
- Tam, gdzie ich jeszcze nie ma, każdy z przyszłych uczestników otrzyma unijny paszport edukacyjny, w którym udokumentowane zostaną jego wyniki.

⁵ KOMISJA EUROPEJSKA (EC) (2006): Europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). System transferu, akumulacji i uznawania efektów uczenia się w Europie. SEC (2006) 1431, Bruksela, str. 5

⁶ KOMISJA EUROPEJSKA (EC) (2006): Europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). System transferu, akumulacji i uznawania efektów uczenia się w Europie. SEC (2006) 1431, Bruksela, str. 35

2.22 Strukturyzacja i ocena dalszego kształcenia zawodowego

W ramach projektu "Rekrutacja pracowników młodego pokolenia: Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi" (REGROW) zostanie opracowany i wdrożony program kształcenia ustawicznego dla kadry zarządzającej MŚP oraz ekspertów HR.

W szkoleniu wszystkie moduły są klasyfikowane jako obowiązkowe, w których należy nabyć wiedzę i umiejętności.

W odniesieniu do przyporządkowania kursu w BSR-QF, klasyfikacja obu szkoleń została dokonana na poziomie kompetencji 5 "Doświadczony wykwalifikowany specjalista".

Ocena w projekcie doprowadziła do następujących wniosków:

Szkolenie ewaluacyjne "Kadra zarządzająca MŚP i eksperci HR" według systemu punktów kredytowych

Części kursu	Punkty kredytowe
Moduł szkoleniowy A: Wiedza	2,5
Moduł szkoleniowy B: Faza uczenia się i realizacji projektu w miejscu pracy	6,0
Moduł szkoleniowy C: Raport i refleksja	1,5
Razem	10,0

2.23 Kwalifikacje edukacyjne uznawane w skali międzynarodowej

Po ukończeniu szkoleń i zdaniu egzaminu końcowego uczestnicy uzyskują uznane kwalifikacje zawodowe w zakresie doskonalenia zawodowego "Personnel Development Manager".