

2015



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie



**Uczenie się przez całe życie
w Małopolsce**

Wstęp

Szanowni Państwo,

Oddajemy w Państwa ręce kolejną publikację z cyklu *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce*. Spróbujemy w niej odpowiedzieć na pytanie o stan realizacji dwóch projektów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie: ogólnopolskiego „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”, testującego rozwiązania dla zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz międzynarodowego „The Lifelong Learning HUB”, dotyczącego oceny wdrażania Strategii Europa 2020 w obszarze kształcenia osób dorosłych na poziomie regionalnym.

Mówiąc o testowaniu różnych ścieżek potwierdzania kompetencji w Małopolsce, wspomnimy o współpracy szwajcarskich instytucji na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych.

Zaprezentujemy też relację z cyklicznych wydarzeń odbywających się w naszym regionie w maju i czerwcu: VIII Konferencji Małopolska otwarta na wiedzę oraz V Małopolskiego Dnia Uczenia się. Przy okazji konferencji zwrócimy uwagę na to, czy Małopolanie rzeczywiście uczą się przez całe życie, a także jakie są szanse i wyzwania dla regionu budującego kapitał ludzki.

Nie zapomnimy również o bieżącej pracy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, czyli o posiedzeniu Rady Programowej i Walnym Zgromadzeniu MPKU. Na II kwartał 2015 roku przypadły też dwie ostatnie z sześciu wizyt studyjnych przedstawicieli innych regionów Polski w Małopolskim Partnerstwie. W kwartalniku znajdą Państwo relację z obu.

Miłej lektury!

Redakcja

Testowanie procesu walidacji w Małopolsce

W dobie zmian, jakie zachodzą we współczesnym świecie, jedynym z bardziej skutecznych sposobów na utrzymanie się na rynku pracy jest elastyczność edukacyjno-zawodowa. Konieczność sprostania wyzwaniom związanym z globalizacją, starzejącym się społeczeństwem i nowymi technologiami wiąże się z potrzebą ciągłej aktualizacji i zdobywania nowych kompetencji. Te wyzwania wymagają przygotowania odpowiednich kadr, a co za tym idzie – również adaptacji systemów edukacyjnych i szkoleniowych do nowych warunków. Osoby uczące się powinny móc rozwijać kompetencje w sposób, który pozwoli im zmierzyć się z obecną sytuacją na rynku pracy.

Musimy pamiętać, że pełny cykl edukacji formalnej, czyli czas nauki w szkole podstawowej, gimnazjum, szkole ponadgimnazjalnej, a potem na studiach licencjackich, magisterskich, a często i doktoranckich, wynosi około 22 lata. Czy zatem blisko 30-letni człowiek, któremu przyjdzie pracować przez kolejne 35-37 lat, może opierać się do końca swojej kariery na wiedzy i umiejętnościach zdobytych w ramach edukacji formalnej? Każdy, kto obserwuje otaczającą nas rzeczywistość, zdaje sobie sprawę, że jest to niemożliwe bez uzupełniania czy aktualizowania posiadanych kompetencji.

W tej sytuacji coraz większego znaczenia nabiera edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne. Wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne zdobywamy nie tylko poprzez naukę w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, lecz także dzięki uczestnictwu w kursach i szkoleniach. Warto też pamiętać, że pracownik, który musi sprostać wymaganiom swojego stanowiska, uzupełnia swoją wiedzę, zdobywa nowe kompetencje często nawet nie zdając

sobie z tego sprawy. Robi to w miejscu pracy bez wykorzystania programów szkoleniowych, bez nadzoru zewnętrznego nauczyciela. W tym kontekście coraz większego znaczenia nabiera potwierdzanie kompetencji zdobytych poza systemem edukacji formalnej.

Pierwsze prace nad stworzeniem systemu nazywanego obecnie uznawaniem efektów uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, czy walidacją, można szacować na 1988 rok. Wtedy to, w związku z kryzysem naftowym, utworzono we Francji instytucję, która zajmowała się wsparciem osób dorosłych w zakresie poradnictwa zawodowego, ale też unaocznieniem pracownikom, że to, czego nauczyli się w trakcie pracy, kompetencje, które zdobyli lub rozwinęli w środowisku zawodowym, mogą spożytkować w innych obszarach życia, czy pracy. Okazało się, że olbrzymi potencjał, jakim dysponują ci ludzie, można wykorzystać do wykonywania innego zawodu. Czasami wystarczyło niewielkie uzupełnienie wiedzy, czy umiejętności, aby nadać inny sens kwalifikacji.

Powołane Centrum Bilansu Kompetencji (Centre de Bilande Competences, CIBC), bo o tej instytucji mowa, początkowo miało charakter eksperymentalny. Skupiano się na testowaniu nowych metod i form pomocy osobom dorosłym. Z czasem jednak skuteczność Centrum i jego przydatność dla rynku pracy okazała się na tyle wysoka, że od 1991 roku funkcjonowanie CIBC zostało usankcjonowane prawnie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, wychodząc naprzeciw działaniom, które od wielu lat są realizowane w krajach europejskich, na mocy umowy partnerskiej podpisanej z Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie, zaangażował się w pilotaż rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji, w tym testowanie procesu walidacji, czyli sprawdzenia, czy efekty uczenia się nabyte różnymi ścieżkami można porównywać, potwierdzać i certyfikować. W tym celu do pilotażu wybrano kwalifikacje, które pozwoliłyby na sprawdzenie i wyciągnięcie stosownych wniosków, a w konsekwencji sformułowanie wytycznych dla przyszłych unormowań legislacyjnych.

Kwalifikacje, które wybrano do pilotażu to:

1. Operator obrabiarek CNC
2. Trener zarządzania
3. Zarządzanie nieruchomościami
4. Prowadzenie wypieków w jednostkach handlowych
5. Kierowanie małymi zespołami w usługach porządkowych

Wybór ten pozwalał w najbardziej optymalny sposób zrealizować cele pilotażu, tzn. istotnie różnicował te kwalifikacje pod względem:

- poziomu w Polskiej Ramie Kwalifikacji;
- obszaru, w ramach którego nadawana jest kwalifikacja, tj. systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, obszaru regulowanego przez organy władz publicznych i samorządów zawodowych oraz obszaru organizacji, zrzeszeń, stowarzyszeń i jednostek funkcjonujących w różnych branżach;
- opisu kwalifikacji, a więc czy dla danej kwalifikacji funkcjonuje już opis, czy jest on dopiero tworzony w ramach realizowanego pilotażu;
- walidacji, a więc czy proces funkcjonuje dla danej kwalifikacji i jest regulowany przez państwo, funkcjonuje, ale nie jest regulowany przez państwo lub nie funkcjonuje;
- objętości, które jest kryterium orientacyjnym i szacunkowym mówiącym, ile czasu przeciętny uczący się musi poświęcić na naukę, aby opanować efekty uczenia się dla danej kwalifikacji; w ramach tego kryterium można wyróżnić kwalifikacje małe (od 3 dni do miesiąca), kwalifikacje średnie (od miesiąca do roku) i kwalifikacje duże (ponad rok);

- zapewnienia jakości, tzn. czy zapewnienie jakości dla danej kwalifikacji funkcjonuje (istnieje instytucja certyfikująca), czy zapewnienie jakości wymaga zaprojektowania.

Dotychczas w małopolskim pilotażu zakończyło się testowanie procesu walidacji dla kwalifikacji:

1. Operator obrabiarek CNC – realizowane przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie
2. Trener zarządzania – realizowane przez Firmę Heuresis
3. Zarządzanie nieruchomościami – realizowane przez Wyższą Szkołę Ubezpieczeń w Krakowie.

Niedawno rozpoczęły się pilotaże walidacji dla 2 „nowych kwalifikacji”, tzn. takich, które zostały zgłoszone przez pracodawców w pilotażu, a nie funkcjonowały dotychczas na rynku. Kwalifikacje te przeszły wcześniej pilotażową ścieżkę wpisania do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Halina Juszczyk
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pilotaż walidacji dla kwalifikacji trener zarządzania

12 czerwca zakończył się pilotaż walidacji dla kwalifikacji trener zarządzania, realizowany przez firmę Heuresis. Do procesu potwierdzania kompetencji trenera zarządzania przystąpiło sześć osób. Z raportu z realizacji pilotażu, przygotowanego przez firmę Heuresis, wynika, że kandydaci byli zainteresowani i zmotywowani do podjęcia wyzwania, jakim był udział w pilotażu. Rekrutację do testu zakończono już w dniu jej rozpoczęcia.

Pięciu kandydatów po rozmowach z doradcą branżowym /walidacyjnym przeszło do kolejnego etapu walidacji, w którym dostarczone przez nich dowody zostały ocenione przez asesora. Sprawdzał on, czy dokumenty uczestników, w tym nagrania, programy szkoleń i prezentacje zgromadzone w portfolio, były aktualne, wiarygodne, zasadne, wystarczające dla potwierdzenia kompetencji /efektów uczenia się, określonych dla kwalifikacji trener zarządzania. W wyniku tego etapu jedna osoba otrzymała testowy certyfikat dla kwalifikacji trener zarządzania, co oznacza, że potwierdziła wszystkie efekty uczenia się dla tej kwalifikacji. Pozostałe osoby potwierdziły wybrane efekty.

Informacja zwrotna ukierunkowała ich na dalsze działania, które powinni podjąć, aby potwierdzić wszystkie efekty uczenia się dla tej kwalifikacji. Niektórzy z uczestników pilotażu być może potrzebują jeszcze kolejnych doświadczeń w prowadzeniu i przygotowaniu szkoleń, inni nie mieli wystarczających dowodów dokumentujących ich efekty uczenia się. Udział w pilotażu uświadomił im, że w przyszłości, jeśli będą chcieli potwierdzić swoje kompetencje, warto, aby dokumentowali swoje doświadczenie w portfolio.

Przy tej okazji warto podkreślić, że osoby biorące udział w pilotażu chciałyby nauczyć się przygotowywać portfolio. Warto więc, tworząc standardy usługi, jaką jest walidacja, pomyśleć o szkoleniach dla kandydatów z tworzenia portfolio. Już teraz na stronie Instytutu Badań Edukacyjnych można skorzystać ze szkolenia e-learningowego *Kwalifikacje na czasie*, natomiast na stronie www.pociagdokariery.pl można zapoznać się z przebiegiem procesu walidacji dla kwalifikacji trener zarządzania.

Ewa Bodzińska – Guzik
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Praca nad rekomendacjami w projekcie „The Lifelong Learning HUB”

Od początku 2015 roku partnerzy projektu „The Lifelong Learning HUB” przygotowują się do spotkania w Brukseli, podczas którego eksperci poszczególnych krajów zaprezentują w Parlamencie Europejskim raport dotyczący stanu wdrażania Strategii Europa 2020 w obszarze kształcenia osób dorosłych na poziomie regionalnym. Będzie to rodzaj oceny wdrażania Strategii, przygotowanej przez 10 partnerów projektu na podstawie jednakowej metodologii (analiza badań, ustalenia z Forów Ekspertów organizowanych w krajach partnerskich).

W ramach polskiej części projektu, realizowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, została przeprowadzona druga część badań społecznych dotyczących uczenia się przez całe życie, które obejmowały pogłębione wywiady i ankiety z osobami uczącymi się oraz z ekspertami. Na tej podstawie przygotowano raport, opisano dobre praktyki oraz historie osób uczących się. 13 kwietnia zorganizowano w Krakowie Forum Ekspertów „Czy idziemy w dobrym kierunku?” w celu sprawdzenia, czy i w jakim stopniu nasz region realizuje zalecenia dokumentów europejskich dotyczących uczenia przez całe życie. Zaproszono ekspertów z Małopolski, którym zaprezentowano wyniki badań z przedstawicielami instytucji oraz mieszkańcami Małopolski.



Forum Ekspertów „Czy idziemy w dobrym kierunku?”, Kraków, 13 kwietnia 2015 r.

Gościem specjalnym Forum była Pani Małgorzata Marcińska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, Pani Joanna Godrecka-Bareau z Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej oraz przedstawicielka EUCIS-LLL – Pani Audrey Frith. Zebrani mieli okazję dowiedzieć się, jak Strategia 2020 w zakresie uczenia się osób dorosłych jest realizowana na poziomie regionalnym, jakie są dokładne zalecenia Komisji Europejskiej w tym zakresie oraz jakie działania są podejmowane na rzecz kształcenia osób dorosłych przez inne kraje europejskie.

Od kilku lat uczenie się osób dorosłych jest kwestią priorytetową w Małopolsce. Wyrazem tego są działania o charakterze strategicznym, które zaprezentowano podczas Forum jako dobre praktyki:

- Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, platforma współpracy ponad 140 instytucji rynku pracy, edukacji i szkoleń, które włączają się w wypracowywanie rozwiązań służących rozwojowi uczenia osób dorosłych;
- Badanie losów absolwentów szkół zawodowych oraz badanie zapotrzebowania na pracowników wśród pracodawców w ramach Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji;
- Projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego” jako praktyczne przygotowanie

młodzieży, a w przyszłości również dorosłych do wykonywania zawodu;

- Współpraca z Instytutem Badań Edukacyjnych polegająca na testowaniu rozwiązań służących funkcjonowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji, w tym procesu potwierdzania kompetencji;
- Pilotaż podmiotowego finansowania kształcenia, w tym bony szkoleniowe dla przedsiębiorców, które pozwolą elastycznie i adekwatnie do bieżących potrzeb firmy szkolić kadry;
- Zapewnianie jakości usług, w tym stworzenie znaku jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, który jest drogowskazem dla klientów, czego mogą wymagać od instytucji szkoleniowych;
- Metoda pracy z osobami powyżej 50. roku życia, polegająca na wspieraniu przez wolontariuszy osób bezrobotnych i poszukujących pracy w zdobywaniu kwalifikacji;
- Wydarzenia promujące uczenie się przez całe życie i świadome planowanie kariery, tj. Małopolski Dzień Uczenia się, Festiwal Zawodów, Ogólnopolski Tydzień Kariery.

Eksperti obecni na Forum, będący w większości członkami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, wymienili opinie i sformułowali rekomendacje dotyczące czterech tematów odnoszących się do prezentowanych wyników badań:

1. Krajowe ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie – podejście skoncentrowane na efektach uczenia się (uznanie i potwierdzanie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego uczenia się);
2. Systemy kształcenia skoncentrowane na uczniu (Europejska agenda na rzecz uczenia się dorosłych, uczestnictwo dorosłych w uczeniu się przez całe życie);
3. Ścieżki kształcenia zapewniające odpowiednie warunki uczenia się (powiązania edukacji z rynkiem pracy);
4. Społeczność jako autentyczne partnerstwo i współodpowiedzialność (eliminowanie barier pomiędzy sektorami i podmiotami).



Celem Forum „Czy idziemy w dobrym kierunku?” było stworzenie rekomendacji do raportu na temat stanu wdrażania Strategii Europa 2020 w obszarze kształcenia osób dorosłych w Małopolsce, Kraków, 13 kwietnia 2015 r.

Sformułowane rekomendacje odnoszą się do:

- Zwiększenia zaangażowania pracodawców w realizację polityki LLL w zakresie:
 - rekrutacji i uznawania kompetencji,
 - potwierdzania kompetencji – poprzez określanie wymagań kwalifikacyjnych w danych branżach i sektorach oraz na poziomie kształtowania świadomości, czym jest walidacja i budowania zaufania do tego procesu,
 - przygotowania oferty edukacyjnej oraz identyfikacji luk kompetencyjnych,
 - prowadzenia szkoleń (branżowych, o jak najbardziej praktycznym charakterze) – istotne

jest również wzmocnienie świadomości na temat konieczności rozwoju kompetencji pracowników oraz podejmowanie działań w tym zakresie,

- współpracy na poziomie strategicznym, tzn. kształtowania polityki uczenia się przez całe życie;
- Położenia nacisku na rozwój kompetencji uniwersalnych, które można wykorzystać w jak największej liczbie branż, a także rozwijania adaptacyjności pracowników;
- Tematu jakości, która determinuje efekty uczenia się – istnieje konieczność standaryzacji, certyfikacji usług szkoleniowych tak, aby oferta edukacyjna była jak najwyższej jakości, z drugiej strony uczenie się powinno być mocno powiązane z praktyką, uzyskanie danych uprawnień, certyfikatu powinno oznaczać faktyczne uzyskanie praktycznych umiejętności (wiedza i umiejętności powinny być weryfikowane np. poprzez testy, egzaminy itp.);
- Wzmocnienia świadomości i wiedzy kadr związanych z rynkiem pracy i rynkiem edukacyjnym (doradców zawodowych, instytucji szkoleniowych, trenerów, wykładowców i nauczycieli itp.), jak również wzmocnienia ich odpowiedzialności za kształtowanie postaw proedukacyjnych; za równie ważne uznano promowanie idei uczenia się przez całe życie wśród dorosłych oraz dzieci i młodzieży;
- Skuteczności realizacji działań ukierunkowanych na uczenie się przez całe życie, która jest wyższa, jeśli te działania prowadzone będą w partnerstwie instytucji/ podmiotów z różnych sektorów (administracja, biznes, NGO's), należy też wprost wskazywać na bariery utrudniające tę współpracę i szukać efektywnych rozwiązań ich eliminacji;
- Szans powodzenia małych partnerstw, zrzeszających instytucje, które widzą w tym wspólną korzyść, „mówią” zbliżonym językiem;
- Uczenia się instytucji, które – dotyczy to szczególnie instytucji komercyjnych – profesjonalizują się np. poprzez prowadzenie badań potrzeb szkoleniowych i ewaluację szkoleń – działania takie powinny być upowszechniane jako standard, gdyż tylko w ten sposób możliwe jest doskonalenie się instytucji i podnoszenie jakości ich oferty;
- Konieczności zgromadzenia w jednym miejscu informacji o ofercie edukacyjnej i szkoleniowej, usystematyzowania jej i uczynienia łatwiej dostępną (np. poprzez centralną bazę szkoleń, portal informacyjny instytucji szkoleniowych).

W dniach 8-10 czerwca odbyło się spotkanie wszystkich partnerów projektu, podczas którego rozpoczęto analizę rekomendacji wynikających z badań wszystkich regionów oraz przeprowadzono dyskusję na temat rekomendacji wspólnych dla Komisji Europejskiej. Działanie to będzie kontynuowane do końca 2015 roku, ostateczny kształt rekomendacji zostanie zaprezentowany podczas spotkania AGORA 2016.

Violetta Matejuk

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Współpraca instytucji kantonu Genewy na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych

Kwestie związane z kształceniem i podnoszeniem kwalifikacji osób dorosłych w kantonie Genewy koordynuje Biuro ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue). Działa ono w ramach Departamentu Edukacji i w ścisłej współpracy z partnerami kształcenia zawodowego. Jest odpowiedzialne

za realizację ustawy kantonowej i federalnej dotyczącej kształcenia zawodowego, jak również informację oraz poradnictwo edukacyjne i zawodowe. Biuro oferuje usługi dostosowane do potrzeb klientów w zakresie informacji, doradztwa, szkolenia zawodowego lub ustawicznego, finansowania kształcenia i zdobywania doświadczenia zawodowego. Wszystkie usługi biura są bezpłatne dla mieszkańców kantonu.

Stopa bezrobocia w kantonie Genewy wynosi 5,5 % (w Szwajcarii 3,8 %, 16 000 osób poszukuje pracy). Tak niski wskaźnik sprawia, że w Szwajcarii zamiast o bezrobociu można mówić raczej o problemie niedopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców.

Potwierdzanie kompetencji na podstawie doświadczenia jest możliwe w kantonie Genewy dzięki kantonowej ustawie z 2000 roku o kształceniu osób dorosłych. Artykuł 12. i 13. tej ustawy opisuje proces potwierdzania kompetencji i odpowiedzialność zaangażowanych instytucji. Biuro ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego dysponuje budżetem na realizację usług związanych z potwierdzaniem kompetencji, które w kantonie Genewy możliwe jest w 10 zawodach. Trzeba dodać, że prawo dotyczące potwierdzania kompetencji na podstawie doświadczenia istnieje tylko w nielicznych spośród 26 szwajcarskich kantonów, a kanton Genewy był jednym z pierwszych w Szwajcarii, który rozpoczął prace w tym zakresie i w którym usługa zaczęła być realizowana.

System potwierdzania kompetencji jest bardzo użytecznym rozwiązaniem, tym bardziej, że szwajcarskie społeczeństwo starzeje się coraz bardziej, a od 2017 roku wchodzi w życie ustawa dotycząca zamknięcia rynku pracy dla osób innej narodowości niż szwajcarska. Przewiduje się, że na rynku będzie wtedy więcej wolnych miejsc pracy i trzeba będzie znaleźć pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. W związku z tym formalne uznanie zdobytego doświadczenia staje się głównym celem doskonalenia zawodowego, a potwierdzanie kompetencji nabytych w toku doświadczenia nie jest tylko przedsięwzięciem technicznym, ale i politycznym. Szwajcarzy coraz częściej dostrzegają realny związek między kwalifikacjami i posiadaniem pracy. Widzą, że to właśnie konkretne kwalifikacje ułatwiają znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

Warto przy tej okazji podkreślić, że w Szwajcarii ponad 50% osób wykonuje inny zawód niż wyuczony, co może stanowić dla nich zagrożenie w momencie utraty pracy (na przykład 80% informatyków nie posiada dyplomu), a osoby bez kwalifikacji są czterokrotnie bardziej narażone na utratę zatrudnienia i pozostanie w tej sytuacji w stosunku do osób z kwalifikacjami.

Miasteczko Zawodów

W siedzibie Biura ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego od 2008 roku funkcjonuje Miasteczko Zawodów, które obsługuje mieszkańców kantonu Genewy (zarówno po stronie szwajcarskiej, jak i francuskiej). W Genewie znajduje się siedziba główna Miasteczka, a w całym kantonie istnieją jeszcze trzy filie: w Annemasse, Meyrin i Onex.

Miasteczko powstało w wyniku rosnącego zapotrzebowania osób dorosłych na wsparcie w procesie przekwalifikowania się oraz znalezienia odpowiedniego kierunku kształcenia. W kantonie Genewy organizowano co trzy lata Festiwal Zawodów, dwie ostatnie edycje (w 2003 i 2006 roku) cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem i tak zrodziła się idea powołania instytucji, która oferowałaby mieszkańcom kantonu Genewy usługi związane z podnoszeniem kwalifikacji.

Struktura i organizacja Miasteczka Zawodów jest tak pomyślana, aby zachęcić klientów do formułowania i realizacji celów zawodowych. Co decyduje o specyfice Miasteczka Zawodów?

- Jest to miejsce otwarte dla mieszkańców regionu niezależnie od ich statusu, wieku, poziomu wykształcenia lub kompetencji (młodzież ucząca się bądź nie, osoby dorosłe poszukujące zatrudnienia lub pracujące).



- Specjaliści z różnych instytucji (doradcy zawodowi, specjaliści ds. szkoleń i rynku pracy) udzielają informacji i porad w zakresie planowania kariery, kształcenia, wyboru i znalezienia pracy, przekwalifikowania się.
- Klienci mają tu dostęp do materiałów i publikacji w wersji papierowej i elektronicznej na zasadzie czytelnicy. Dodatkowo istnieje wydzielone miejsce ze stanowiskami komputerowymi i dostępem do Internetu.
- Usługa jest bezpłatna, do Miasteczka Zawodów można przyjść bez wcześniejszego umówienia się.
- Ekspozowane są tu usługi, a nie instytucje.
- Organizowane są wydarzenia na temat zawodów ze wszystkich sektorów gospodarki, co łączy odbywa się prezentacja poszczególnych zawodów (jak i gdzie się szkolić, jak uzyskać dofinansowanie kształcenia, jakie są perspektywy zatrudnienia i rozwoju/awansu w danym zawodzie) oraz demonstracja czynności zawodowych. Informacje udzielane są przez praktyków oraz osoby uczące się zawodu.
- Organizowane są spotkania rekrutacyjne – osoby pragnące nauczyć się zawodu mają możliwość poznania wymagań przedsiębiorców, doprecyzowania swojego projektu zawodowego, sprawdzenia motywacji do nauki i wykonywania danego zawodu. Jest to również okazja do bezpośredniego zaprezentowania swojej kandydatury, CV, listu motywacyjnego, świadectw szkolnych itp. Nazwy przedsiębiorstw rekrutujących do nauki w poszczególnych zawodach można znaleźć na kilka dni przed organizowanym

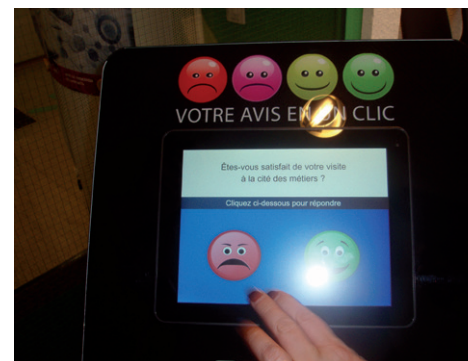
wydarzeniem na stronie internetowej Miasteczka Zawodów.

- Organizowane są tematyczne jednogodzinne warsztaty na temat metod poszukiwania pracy, przygotowania CV i rozmowy kwalifikacyjnej, bilansu kompetencji, zarządzania swoim życiem i karierą zawodową, zakładania działalności gospodarczej.

Osoba przychodząca do Miasteczka Zawodów ma możliwość konsultacji ze specjalistami obecnymi w wyraźnie oznaczonych miejscach (duże, czytelne i kolorowe nazwy usług nad dobrze wyekspozowanymi stoiskami):

- Informacja na temat edukacji i szkoleń,
- Poradnictwo całonocne i wybór ścieżki kariery zawodowej,
- Finansowe wsparcie kształcenia,
- Znalezienie pracy.

Klient Miasteczka na spotkaniu wstępnym albo uzyskuje informację albo jest kierowany do doradcy ds. kwalifikacji w Biurze ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, gdzie może uzyskać wsparcie na przykład w procesie potwierdzania kompetencji.



Badanie satysfakcji klientów Miasteczka Zawodów odbywa się za pomocą ankiet oraz prostego narzędzia elektronicznego.

Statystyki wskazują, że instytucja ta cieszy się dużym zainteresowaniem mieszkańców. Rocznie odwiedza ją średnio 26 000 osób, a organizowanych jest ponad 250 wydarzeń. Ogółem od 2008 roku Miasteczko Zawodów zanotowało ok. 100 000 klientów.

W 2015 roku zaplanowano 35 spotkań rekrutacyjnych dla ok. 1600 młodzieży uczącej się, która będzie miała okazję spotkać się i podpisać umowę dotyczącą nauki zawodu w miejscu pracy z ok. 225 przedsiębiorcami oferującymi ok. 500 miejsc pracy.

Jak promowane są usługi Miasteczka Zawodów? Informacje pojawiają się w szkołach kantonu Genewy i na stronie Biura ds.

Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Stworzono też aplikację na smartfony, która umożliwia młodzieży uczącej się znalezienie ofert przedsiębiorców, u których można zdobyć doświadczenie w zawodzie, jak również lekturę artykułów dotyczących poszczególnych zawodów oraz możliwości kształcenia. Dodatkowo co łączy publikowane są materiały na temat usług Miasteczka w lokalnej prasie.

Kwalifikacje osób dorosłych

W kantonie Genewy istnieje zapotrzebowanie (i będzie jeszcze większe w związku z przegłosowaną ustawą o zamknięciu szwajcarskiego rynku pracy dla cudzoziemców) na osoby z kwalifikacjami adekwatnymi do potrzeb rynku. Wiele osób posiada kompetencje, ale nie ma dyplomu. Opracowano więc narzędzia wspierające uzyskiwanie przez osoby dorosłe takich dokumentów.

W kantonie Genewy istnieje 6 ścieżek uzyskiwania kwalifikacji przez osoby dorosłe:

- ścieżka nr 1: Roczny Bon Szkoleniowy
- ścieżka nr 2: Kształcenie podstawowe
- ścieżka nr 3: Kształcenie w szkole
- ścieżka nr 4: Szkolenia grupowe
- ścieżka nr 5: Kształcenie modułowe
- ścieżka nr 6: Potwierdzanie kompetencji i kształcenie modułowe
- Wsparcie pracodawców i pracowników przez Fundację na rzecz Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

Roczny Bon Szkoleniowy

Roczny bon szkoleniowy (RBS) w wysokości 750,00 CHF ma na celu pomoc w finansowaniu szkolenia użytecznego zawodowo (mającego bezpośredni związek ze zwiększeniem możliwości zatrudnienia lub przyczyniającego się do zdobycia wiedzy przydanej w pracy). Bony mogą być realizowane jedynie w certyfikowanych instytucjach. Kwota 750,00 CHF może być przyznawana

co roku przez trzy kolejne lata, ale osoba może też wnioskować o jeden bon o wartości 2250,00 CHF (750,00x3) przyznawany na okres trzech lat. Roczny Bon Szkoleniowy to rozwiązanie kantonu Genewy. Za ich wydawanie odpowiedzialne jest Biuro ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Genewie, a wszystkie informacje dotyczące RBS znajdują się na stronie <https://www.ge.ch/ofpc/> (tam też można zamówić bony).

Bon szkoleniowy może otrzymać:

- osoba pełnoletnia mieszkająca i płacąca podatki w kantonie Genewy od minimum roku w momencie rozpoczęcia szkolenia,
- osoba pełnoletnia posiadająca pozwolenie na pracę w regionie przygranicznym od przynajmniej roku w momencie rozpoczęcia szkolenia,
- osoba pełnoletnia (Szwajcar/ka) zamieszkująca w regionie przygranicznym, która pracuje w kantonie Genewy przynajmniej od roku w momencie rozpoczęcia szkolenia,
- osoba, której roczny dochód brutto nie przekracza 88 340,00 CHF w przypadku osoby stanu wolnego i 132 510,00 CHF w przypadku osoby pozostającej w związku małżeńskim (pułap rocznego dochodu brutto umożliwiający uzyskanie RBS ulega zmianie i zależy od ilości posiadanych dzieci).

Złożenie zamówienia na bon szkoleniowy konieczne jest przed rozpoczęciem szkolenia (inaczej będzie odrzucone). System przewiduje 3 do 10 dni roboczych na realizację zgłoszenia. Osoba otrzymuje zamówiony RBS pocztą.

W ofercie, którą można sfinansować za pomocą bonów, jest ponad 1400 modułów szkoleniowych realizowanych przez ponad 100 instytucji szkoleniowych. Każdy moduł ma swój numer. Osoba wybiera interesujące ją szkolenie, notuje jego nazwę, numer i kontaktuje się bezpośrednio z instytucją szkoleniową, aby sprawdzić, czy data, miejsce i koszt szkolenia są zgodne z jej oczekiwaniami. Następnie zapisuje się na szkolenie, wypełnia formularz on-line i wysyła zgłoszenie. Osoby, które nie są w stanie samodzielnie wypełnić formularza (imigranci pragnący nauczyć się języka francuskiego), mogą zrobić to z pomocą doradcy w Miasteczku Zawodów.

W 2014 roku wydano w kantonie Genewy 7000 bonów o wartości 4 500 000,00 CHF.

Potwierdzanie kompetencji na podstawie doświadczenia

Badania wskazują, że dorośli bez kwalifikacji radzą sobie lepiej i odnoszą większe sukcesy w nauce, jeżeli przed jej rozpoczęciem uzna się formalnie to, co już wiedzą. Osoba jest wówczas bardziej zmotywowana do nauki, bo uzupełnia swoją wiedzę, a nie uczy się od podstaw.

Potwierdzić kompetencje na podstawie doświadczenia może każdy, kto wykonywał przez trzy do pięciu lat zawód, w którym chce uzyskać dyplom (zawód ten mógł być wykonywany za granicą), a formalne uznanie nabytego doświadczenia nie zależy od wcześniej osiągniętego poziomu nauki. W momencie składania wniosku osoba nie musi być zatrudniona.

Formalne uznanie zdobytego doświadczenia odbywa się na zasadzie porównania kompetencji osoby z kompetencjami zawartymi w wykazie odniesienia, natomiast nie opiera się na egzaminie.

W kantonie Genewy istnieje przewodnik dotyczący procedur potwierdzania kompetencji zawodowych. Nie istnieje natomiast przewodnik procedur potwierdzania kompetencji na uczelniach (choć jest kilka wskazówek). Proces potwierdzania kompetencji usankcjonowany jest prawem. Ustawa określa zakres kompetencji poszczególnych podmiotów w nim uczestniczących.

W całej Szwajcarii można potwierdzić kompetencje w 20 zawodach, w kantonie Genewy natomiast w 10 zawodach. Są to zawody, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy:

1) na poziomie szkoły zawodowej (dwa lata nauki zawodu w systemie formalnym):

• pomoc w opiece;

2) na poziomie technikum (trzy lub cztery lata nauki zawodu w systemie formalnym):

- asystent medyczny,
- asystent opieki zdrowotnej i społecznej,
- asystent społeczno-edukacyjny,
- pracownik handlowy,
- kierownik handlu detalicznego,
- logistyk,
- informatyk,
- mechanik,
- murarz.

Aby można było potwierdzać kompetencje pracowników, potrzebne jest porozumienie na poziomie krajowym. W związku z tym opracowano profile zawodów zawierające kompetencje składające się na dany zawód oraz cały system wymogów, uzupełnień brakującego wykształcenia lub doświadczenia. Praca ta wykonana została przez SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation). Niektóre kantony stosują potwierdzanie kompetencji w wybranych zawodach, niektóre nie chcą tego stosować.

Na swojej stronie internetowej SEFRI opisuje wymagania dotyczące poszczególnych zawodów. Karty z wymaganiami dotyczącymi zawodów są na bieżąco aktualizowane, a częstotliwość aktualizacji zależy od zawodów, np. zawody informatyczne aktualizowane są częściej, bo zmiany następują w nich szybciej. W każdym kantonie są komisje zajmujące się poszczególnymi zawodami. Tworzą one komisję krajową danego zawodu. Aktualizacji dokonują komisje kantonalne, co jest poprzedzone dyskusjami z udziałem środowisk branżowych.

Za system potwierdzania kompetencji odpowiedzialne jest kantonalne Biuro ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Osoby, które chcą potwierdzić kompetencje w zawodach regulowanych prawnie, udają się do tej instytucji. Każdemu z kandydatów proponowana jest procedura potwierdzania kompetencji składająca się z czterech etapów:

ETAP I – informacja

Informacje na temat usług w zakresie potwierdzania kompetencji udzielane są przez Miasteczko Zawodów, są też dostępne na stronie instytucji. Istnieje duże zapotrzebowanie na potwierdzanie kompetencji w sektorze ochrony zdrowia i opieki społecznej. Dla tych zawodów powstał dokument określający, czy dyplomy zdobyte w danym zawodzie można uznać w innym zawodzie. Na tym etapie następuje wpisanie osoby w procedurę, a kandydat przechodzi pod „opiekę” specjalistów do spraw doskonalenia zawodowego.

ETAP II – bilans kompetencji

Kandydat analizuje swój życiorys i doświadczenia. Odbywa się to w Centrum Bilansu¹. Opisuje swoje kompetencje, wiedzę i umiejętności. Przygotowuje wniosek (dokumentowanie doświadczenia dotyczącego poszczególnych kompetencji składających się na dany zawód). Na to przeznaczonych jest ok. 20 godz. na przestrzeni dwóch miesięcy (trzy rozmowy indywidualne, trzy spotkania grupowe).

¹ Więcej o usługach Centrum Bilansu czytaj na str. 14-17.

ETAP III – ocena ekspertów

Wniosek jest przekazywany do Biura ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, gdzie eksperci czytają wniosek kandydata. Mogą poprosić go na tym etapie o dodatkowe informacje lub wyjaśnienia. Niektóre branże zawodowe nie zgadzały się, żeby przy potwierdzaniu kompetencji brany był pod uwagę tylko wniosek kandydata. Przekonano je, że wniosek będzie uzupełniony zadaniami, które kandydat będzie wykonywał. To nie są zadania egzaminacyjne, ale obserwacja kandydata w miejscu pracy. Ekspert może również przeprowadzić wywiad z pracownikami/kolegami z pracy kandydata. Produktem tego etapu jest raport ekspercki podsumowujący kompetencje kandydata na podstawie wykazów odniesienia dotyczących danego zawodu. W badaniu wniosku kandydata uczestniczą dwaj eksperci w danym zawodzie i ekspert edukacji formalnej (z danego zawodu) – przeszkoleni w formalnym potwierdzaniu nabytego doświadczenia.

Etap IV – formalne uznanie kompetencji lub decyzja o dokończeniu

Raport wysyłany jest do komisji ds. potwierdzania kompetencji w zależności od zawodu lub branży (przedstawiciele władz kantonalnych, edukacji, związków zawodowych). Eksperti bronią przed komisją „swojego” raportu. Dają rekomendacje, czy to, co reprezentuje sobą kandydat, umożliwia nadanie mu kwalifikacji. Decyzję podejmuje jednak komisja, to ona określa, co jest formalnie uznane. Wręczenie świadectwa kwalifikacji jest równoznaczne z przyznaniem dyplomu. Niekiedy komisja stwierdza, że kandydat potrzebuje dodatkowego szkolenia, aby uzupełnić brakujące mu kompetencje i proponuje dokończenie. 80% kandydatów potwierdzających swoje kompetencje musi uczestniczyć w szkoleniach uzupełniających.

Długość całego procesu to ok. 6 – 8 miesięcy. Długość procesu zależy też od ścieżki wybranej przez kandydata (jednej z sześciu istniejących w kantonie Genewy). Niektórzy uczą się w szkole, wtedy cały proces będzie trwał 2 lata.

Zarówno procedura formalnego uznania jak i ewentualne dokończenie są bezpłatne dla mieszkańców kantonu Genewy.

Pomoc pracodawcom i pracownikom w otrzymaniu dyplomów AFP i CF

Aby zachęcić pracodawców i pracowników do zdobywania dyplomów zawodowych (AFP i CFC) w kantonie Genewy powstała Fundacja na rzecz Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, która deklaruje wsparcie pracodawcom w zamian za roczną składkę w wysokości 26,00 CHF na fundusz szkoleniowy pracowników. Pracodawca ma umożliwić swoim pracownikom kontakt z Biurem ds. Poradnictwa, Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w celu potwierdzenia kompetencji i otrzymania dyplomów AFP i CFC. Pracodawcy mogą zgłaszać pracowników on-line, a odpowiednia komisja podejmuje decyzję o szkoleniu pracowników. W 2014 roku 604 pracowników uzyskało kwalifikacje w ten sposób. Jeżeli pracownik szkoli się (robiąc to w czasie pracy), fundacja refunduje w 50% koszty nieobecności pracownika w pracy. Jest to zachęta dla pracodawców, aby zdecydowali się na szkolenie pracowników.

Centrum Bilansu w Genewie

Funkcjonuje ono od 1993 roku. Ma status stowarzyszenia i powstało z inicjatywy trzech partnerów:

- przedstawicieli władz federalnych (instytucje rynku pracy i edukacji),

- związków zawodowych,
- stowarzyszenia pracodawców kantonu Genewy.

Jest to jedyne tego typu centrum w Szwajcarii, które ma na celu pomoc osobom w zwiększeniu szansy na zatrudnienie oraz lepsze zarządzanie karierą zawodową. Świadczy ono usługi zarówno osobom pracującym, jak i poszukującym pracy, przedsiębiorcom, administracji publicznej oraz instytucjom szkoleniowym.

Podstawową usługą Centrum jest bilans kompetencji. Umożliwia on analizę i uznanie doświadczenia i umiejętności, zarówno tych zawodowych, jak i pozazawodowych. Celem bilansu jest zwiększenie szans na pracę, pomoc w lepszym zarządzaniu karierą zawodową, lepsze wykorzystanie kompetencji pracownika do potrzeb przedsiębiorstwa. Bilans kompetencji dokonywany jest przez klienta, produktem bilansu jest projekt zawodowy.

Rodzaje bilansów wykonywanych w Centrum:

- bilans zarządzania karierą – ma określić sytuację zawodową osoby, aby mogła być ona bardziej mobilna na rynku pracy; przeznaczony jest dla wszystkich osób (niezależnie czy są aktywne zawodowo czy pozostają bez pracy); przeważnie korzystają z niego osoby pracujące (wymogiem jest płać podatki w kantonie Genewy), przychodzą do Centrum z własnej woli, chcą pogłębić refleksję nad własną karierą zawodową i swoim rozwojem (usługa ta jest dla nich częściowo płatna, pozostałą część kosztów dofinansowuje kanton Genewy);
- bilans związany z powrotem na rynek pracy – przeznaczony jest dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy; ma im ułatwić włączenie na rynek pracy i pomóc opracować projekt rozwoju zawodowego (usługi związane z przygotowaniem tego rodzaju bilansu finansowane są przez kantonalne biuro pracy);
- bilans dotyczący postaw (określający zasoby osoby) – pomaga w ocenie posiadanych kompetencji i w określeniu sfer rozwoju;
- bilans kompetencji kluczowych – pomaga określić posiadane kompetencje kluczowe, zwiększa szanse zatrudnienia;
- bilans rozpoznawania i uznawania posiadanego doświadczenia – pomaga nadać znaczenie posiadanemu doświadczeniu oraz uświadomić sobie i uznać posiadane kompetencje.

Głównym założeniem bilansu kompetencji jest skompletowanie przez osobę dokumentacji na temat doświadczenia zawodowego. Dzięki temu może ona uzyskać część lub całość dyplomu zawodowego w procedurze potwierdzania kompetencji.

Jeżeli uzyskanie dyplomu nie jest możliwe w wyniku potwierdzenia kompetencji (bo np. osoba pragnie uzyskać dyplom w zawodzie, który nie znajduje się pośród 20 zawodów, w których potwierdzenie jest możliwe), a osoba ma już jakieś doświadczenie zawodowe, możliwy jest bilans określający stan posiadanego wykształcenia (określający, w jakim punkcie osoba się znajduje, jakie ma wykształcenie oraz czego i w jakim stopniu musi się nauczyć). Daje to możliwość otrzymania dyplomu np. po uzupełnieniu kompetencji odpowiednim szkoleniem.

Bilans kompetencji kluczowych

Sukces przedsiębiorstwa zależy od wydajności pracy zatrudnionych w nim osób. Dlatego ważną sprawą jest określanie kompetencji kluczowych pracowników, które są niezbędne do wykonywania danego zawodu.

Centrum Bilansu w Genewie zidentyfikowało 6 kompetencji kluczowych, które są opisane

przez 36 umiejętności, a te z kolei są zdefiniowane przez 140 wskaźników.

Kompetencje kluczowe wyodrębnione przez Centrum Bilansu w Genewie to:

- 1) komunikacja (przekazywanie i wymiana informacji),
- 2) przetwarzanie informacji (otrzymywanie informacji, rozumienie ich),
- 3) organizacja (planowanie działań mając na uwadze rezultat, jaki chce się osiągnąć w określonym czasie),
- 4) rozwiązywanie problemów,
- 5) praca w zespole,
- 6) zarządzanie współpracą.

Klient posiada określoną kompetencję, jeżeli posiada przynajmniej 75% umiejętności wymaganych dla danej kompetencji. Jeżeli osoba posiada przynajmniej 3 spośród wymienionych wyżej kompetencji kluczowych, to może uzyskać zaświadczenie o posiadaniu kompetencji kluczowych.

Współpraca Centrum Bilansu z biurami pracy

W 2004 roku na zlecenie władz federalnych Centrum Bilansu opracowało zestaw metod i narzędzi diagnostycznych do kompleksowej obsługi osób poszukujących pracy – klientów lokalnych biur pracy. Powołano grupę roboczą pod kierownictwem dyrektora Centrum Bilansu składającą się z praktyków Centrum, praktyków biura pracy, specjalisty ds. szkoleń. Chodziło o stworzenie narzędzia umożliwiającego kompleksową analizę profilu osoby poszukującej zatrudnienia, tak aby działania biur pracy były jak najbardziej skuteczne i dostosowane do profilu ich klientów. Procedury i narzędzia powstałe w wyniku prac przyczyniły się do uregulowania pracy doradców zawodowych zatrudnionych w biurach pracy.

Centrum Bilansu opracowało przewodnik dla doradców (procedura spotkania z osobą bezrobotną), kartę pracy partnerskiej (obowiązującą doradcę i klienta) oraz dokument „Co powinieneś wiedzieć”.

Przewodnik zawiera dokładne kryteria, pozwalające doradcy ocenić szanse osoby bezrobotnej na powrót na rynek pracy (czy osoba jest „daleko” czy „blisko” od rynku pracy). Doradca ma zadanie dokładnie określić sytuację osoby bezrobotnej w odniesieniu do trzech obszarów:

- czy pragnienie podjęcia pracy przez osobę bezrobotną jest realistyczne, np. czy ma ona predyspozycje do zostania kucharzem;
- czy klient jest dobrze zorganizowany i zmotywowany, czy ma wsparcie rodziny;
- czy u klienta występują sytuacje hamujące jego aktywność dotyczącą powrotu na rynek pracy w postaci np. choroby, nałogu, braku mieszkania.

Bez sprawdzenia tych obszarów nie jest możliwe stworzenie realistycznego profilu klienta i indywidualnego planu działania.

„Karta pracy partnerskiej” zawiera prawa i obowiązki klienta lokalnego biura pracy oraz doradcy tam pracującego. Istnienie i wykorzystywanie w codziennej praktyce oficjalnego dokumentu określającego zobowiązania dwóch stron uczestniczących w procesie doradczym (co ja, jako doradca mogę dla Pana/i zrobić – i co Pan/i może zrobić dla siebie, żeby poprawić swoją sytuację), diametralnie zmieniło współpracę doradców z klientami. Zaangażowanie doradcy bardziej mobilizuje klienta do aktywnego poszukiwania pracy.

Dokument pn. „Co powinieneś wiedzieć” określa z kolei np. czas spotkania z doradcą i sposoby

komunikacji proponowane osobie poszukującej pracy. Dzięki niemu osoba przychodząca na spotkanie z doradcą wie, czego może się spodziewać, zna zasady pracy, a doradca na spotkaniu nie traci czasu na zbędne wyjaśnienia i może przejść od razu do zasadniczej sprawy, jaką jest powrót klienta na rynek pracy. Doradca ma go zmotywować do stworzenia planu działania, w którym zostaną postawione cele i określone działania dostosowane do sytuacji osoby. Doradca na kolejnych spotkaniach powinien sprawdzić, czy osoba podejmuje zaplanowane działania.

Violetta Matejuk, Ewa Bodzińska – Guzik
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

VIII Konferencja Małopolska otwarta na wiedzę

Czy Małopolanie podnoszą swoje kwalifikacje, co robi samorząd, aby wspierać rozwój osobisty i zawodowy mieszkańców, jak Małopolska wypada na tle innych regionów Polski, jeżeli chodzi o aktywność edukacyjną obywateli – na te oraz wiele innych pytań próbowali odpowiedzieć goście VIII Konferencji Małopolska otwarta na wiedzę, która odbyła się 13 maja w Krakowie.

Pod hasłem „Od wyzwań do rozwiązań” przedstawiciele nauki, edukacji, biznesu i administracji publicznej mówili o zadaniach stojących przed regionem chcącym budować przewagę konkurencyjną w oparciu o potencjał swoich mieszkańców. Punktem wyjścia do dyskusji były doświadczenia Małopolski w testowaniu innowacji dla rynku pracy:

1. podmiotowego finansowania kształcenia, czyli narzędzia wspierającego przedsiębiorców w szkoleniu pracowników przy pomocy bonów²;
2. rozwiązań służących funkcjonowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji³, a w szczególności:



VIII Konferencję Małopolska otwarta na wiedzę otworzył dr hab. Stanisław Sorys, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego.

- a. zgłaszania przez przedsiębiorców propozycji kwalifikacji i opisywania ich językiem efektów uczenia się;
- b. potwierdzania kompetencji zdobytych w różny sposób: w szkole, na uczelni, kursach i szkoleniach oraz poprzez doświadczenie zawodowe;
- c. zapewniania jakości w instytucjach potwierdzających kompetencje i nadających kwalifikacje.

Eksperti – na tle najnowszych badań – prezentowali zmiany wprowadzane na szczeblu krajowym oraz działania podejmowane przez Małopolskę w obszarze uczenia się osób dorosłych, które składają się na spójną wizję systemu wspierającego zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Dr Barbara Worek z Uniwersytetu Jagiellońskiego zaprezentowała wyniki najnowszej edycji badania Bilans Kapitału Ludzkiego. Optymizmem napawa fakt, że Małopolanie tuż obok mieszkańców Podlasia są w krajowej czołówce, jeżeli chodzi o aktywność edukacyjną w 2014 roku. Warto podkreślić, że tendencja ta utrzymuje się od kilku już lat, na co – zdaniem dr Worek – duży wpływ ma wprowadzanie

² W ramach projektu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pn. „PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia”.

³ W ramach projektu pn. „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie.

na szczeblu regionalnym innowacji służących rozwojowi mieszkańców⁴. O nich właśnie mówiła Barbara Matyaszek – Szarek z Małopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan. Zwróciła uwagę na to, że zarówno podmiotowe finansowanie kształcenia, jak i rozwiązania służące funkcjonowaniu zintegrowanego systemu kwalifikacji to innowacje oddziałujące na pracodawców, sektor edukacji, a przede wszystkim na mieszkańców regionu. Ich głównymi wartościami są: przyszłość, przedsiębiorczość, porządek, podmiotowość, prawo, potencjał i powszechność.



Konferencje Małopolska otwarta na wiedzę odbywają się zawsze w ważnych dla Krakowa i Małopolski instytucjach kultury. Tegoroczna gościła w Muzeum Armii Krajowej.



Uczestnicy debaty pt. *Różne punkty widzenia – wspólna wizja*

ma zapewnianie jakości. Debata była okazją do wspólnego zastanowienia się, w jaki sposób należy wprowadzać zmiany, aby sprostać wymaganiom stawianym przez współczesną gospodarkę.

Organizatorem wydarzenia – jak co roku – był Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Kolejna konferencja Małopolska otwarta na wiedzę już za rok.

Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Druga część konferencji odbyła się w formie debaty z udziałem zaproszonych gości oraz publiczności. Wzięli w niej udział: Beata Balińska z Instytutu Badań Edukacyjnych, prof. Roman Batko z Uniwersytetu Jagiellońskiego, Marek Filipczyk z Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie, Łukasz Krzykwa z firmy Sodexo, Celine Marchal z walońskiej instytucji rynku pracy FOREM, Andrzej Martynuska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz Ewa Szuba z firmy Aspen.

Dyskutowano wątpliwości związane z testowaniem w Małopolsce podmiotowego finansowania kształcenia oraz rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji. Uczestnicy konferencji próbowali odpowiedzieć m.in. na pytania o to, jak funkcjonowanie zintegrowanego systemu kwalifikacji wpłynie na rynek pracy, na ile rewolucyjny charakter ma podmiotowe podejście do współfinansowania usług edukacyjnych z pieniędzy publicznych, czy potwierdzanie kompetencji zdobytych przez doświadczenie jest czymś zupełnie nowym, a także jakie znaczenie dla projektowanych innowacji

Czy Małopolanie uczą się przez całe życie?

Szanse i wyzwania dla regionu budującego kapitał ludzki

Aktywność edukacyjna dorosłych Polaków pozostaje od lat na niezmiennie niskim poziomie. Polska zajmuje pod tym względem jedno z ostatnich miejsc na liście państw Unii Europejskiej. Co istotne, sytuacji nie zmienił nawet dostęp do funduszy strukturalnych UE, które stworzyły niespotykane przed integracją Polski ze strukturami unijnymi możliwości finansowania działań służących rozwojowi kapitału ludzkiego. Co więcej, między latami 2004 i 2014 wartość podstawowego wskaźnika aktywności edukacyjnej dorosłych, mierzonego uczestnictwem w edukacji formalnej i pozaformalnej osób w wieku 25-64 lata, spadła o 0,9 punktu procentowego: z 5% w 2004 roku do 4,1% w 2014 roku (GUS BAEL). Choć konstrukcja tego wskaźnika była często krytykowana, wydaje się on być trafny, gdyż inne badania, takie jak Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL), dają podobne wyniki.

Na aktywność edukacyjną czy dokładniej – na uczenie się – osób dorosłych wpływa wiele czynników. Jak pokazały analizy przeprowadzone w ramach badań BKL (Szczucka, Turek, Worek 2014), do kluczowych należą: aktywność zawodowa, zajmowane stanowisko pracy, kultura organizacyjna przedsiębiorstw, kapitał kulturowy jednostek i ich wykształcenie. Przyczyny bierności edukacyjnej są inne wśród osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Warto mieć na uwadze, że główną barierą dla uczenia się nie jest brak pieniędzy, choć ma on znaczenie w przypadku osób bezrobotnych. Osobom pracującym brakuje zawodowej motywacji do szkolenia się i rozwoju, osoby bezrobotne nie są przekonane, że pozwoli im to uzyskać pracę, zaś osoby nieaktywne zawodowo albo nie mają czasu ze względu na pełnienie funkcji opiekuńczych (nad dzieckiem czy inną osobą zależną), albo też twierdzą, że są za stare na uczenie się (osoby ze starszych grup wieku) (Worek 2015). Do istotnych czynników różnicujących poziom aktywności edukacyjnej osób dorosłych należy też region, w którym mieszkają badani, co wskazuje na znaczenie zarówno lokalnego rynku pracy jako determinanty inwestowania we własny rozwój, jak i oddziaływania regionalnych polityk publicznych, które mogą ten rozwój stymulować (Szczucka, Turek i Worek 2014).

Biorąc pod uwagę wszystkie regiony Polski Małopolska, wraz z województwem podlaskim, należy do liderów w zakresie aktywności edukacyjnej osób dorosłych. Oba województwa tę wiodącą pozycję pod względem inwestycji w doskonalenie kompetencji piastują do lat, co świadczy o stałości tego trendu i wskazuje na występowanie w nich bardziej korzystnych niż w innych regionach warunków dla aktywności edukacyjnej dorosłych. Można uznać, że czynniki wpływające na większą niż przeciętnie w Polsce aktywność edukacyjną dorosłych Małopolan są jednocześnie szansami, które należy jeszcze lepiej wykorzystać. Do takich szans należy niewątpliwie tworzenie instytucjonalnych podstaw dla inwestycji w kapitał ludzki. Kluczową rolę pełni tutaj Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który podejmuje takie działania o charakterze strategicznym, jak zainicjowanie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, opracowanie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, pilotażowe wdrożenie mechanizmu popytowego finansowania szkoleń (bon szkoleniowy) czy uczestnictwo w pilotażu zintegrowanego systemu kwalifikacji.

Bez wątplenia, działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie dobrze odpowiadają na wyzwania, jakie przed rozwojem systemu uczenia się przez całe życie stawia Unia Europejska. W Rezolucji Rady w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych (2011/C 372/01) wskazano pięć priorytetowych obszarów, które są kluczowe dla lepszego

⁴ Więcej na ten temat można przeczytać w tekście pt. *Czy Małopolanie uczą się przez całe życie? Szanse i wyzwania dla regionu budującego kapitał ludzki* na str. 19.

wykorzystania kapitału ludzkiego. Wśród tych wyzwań znajdują się te, którym Małopolska od lat poświęca wiele uwagi: walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, większa dbałość o jakość usług edukacyjnych dla osób dorosłych, tworzenie skutecznych mechanizmów finansowania szkoleń, a także poszerzanie zasobów wiedzy na temat uczenia się osób dorosłych.

Efekty priorytetowego traktowania uczenia się osób dorosłych w kreowaniu regionalnej polityki rynku pracy i edukacji są już widoczne, o czym świadczy wyższy niż przeciętnie w Polsce poziom aktywności edukacyjnej Małopolan, którzy ukończyli już standardowy proces kształcenia. Kierunki dla tej polityki są dobrze wyznaczone, wymagają jedynie konsekwencji w realizacji.

Barbara Worek
Instytut Socjologii UJ

Literatura:

Szczucka, A., K. Turek & B. Worek. (2014). *W ogniu Europy: uwarunkowania i strategie rozwoju kompetencji dorosłych Polaków*. Warszawa: PARP.

Worek, B. (2015a). *Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków*. Warszawa: PARP.

Wizyty studyjne w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego

Od 2014 roku przyjeżdżają do Krakowa przedstawiciele innych regionów Polski, aby przyjrzeć się z bliska funkcjonowaniu Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Spotkania w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz udział w wydarzeniach edukacyjnych, organizowanych cyklicznie w naszym regionie są doskonałą okazją do wymiany doświadczeń w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz rozwoju i promocji uczenia się przez całe życie.

Do połowy 2015 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zorganizował sześć wizyt studyjnych w Małopolsce, w których wzięło udział prawie 60 osób, m.in. ze Śląska, Podkarpacia, Wielkopolski i Podlasia⁵.



Uczestnicy V wizyty studyjnej w MPKU podczas konferencji pt. *Miejsce doradztwa zawodowego w systemie edukacji - nowa perspektywa finansowa*, Kraków, 26 marca 2015 r.

Od 26 do 28 marca gościli w Krakowie przedstawiciele instytucji z Lublina. Wizyta związana była z odbywającymi się wówczas Targami Edukacyjnymi – Festiwałem Zawodów w Małopolsce.

Wydarzenie to organizowane jest przez jednego z Partnerów MPKU – Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Uczestnicy wizyty wzięli udział w towarzyszącej Targom konferencji pt. *Miejsce doradztwa zawodowego w systemie*

edukacji – nowa perspektywa finansowa, rozmawiali też o współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz uczenia się przez całe życie z Dariuszem Styrną, dyrektorem Departamentu Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Podczas zwiedzania stoisk targowych mieli natomiast okazję spotkać się z przedstawicielami innych instytucji należących do Partnerstwa.

Stałym punktem każdej wizyty studyjnej jest prezentacja genezy powstania Partnerstwa, jego dokonań i codziennej pracy oraz warsztat dotyczący korzyści z partnerskiego współdziałania instytucji z regionu. Goście z Lublina uczestniczyli w nim na zakończenie wizyty.

Do Krakowa przyjechali przedstawiciele Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Państwowych Szkół Budownictwa i Geodezji w Lublinie, Centrum Kształcenia Ustawicznego, zespołu ds. szkolnictwa zawodowego Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” nr 2 w Lublinie, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lubelskiego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Zespołu Szkół Budowlanych i Ogólnokształcących w Biłgoraju oraz VCC System.



Spotkanie gości z Dolnego Śląska z przedstawicielami Zarządu Małopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan, Kraków, 13 maja 2015 r.

Z kolei od 13 do 15 maja Kraków odwiedzili przedstawiciele instytucji z Dolnego Śląska. Pierwszego dnia wizyty wzięli udział w VIII Konferencji Małopolska otwarta na wiedzę. Po jej zakończeniu spotkali się z przedstawicielami Zarządu Małopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan: Marianem Bryksy i Barbarą Matyaszek – Szarek, z którymi rozmawiali o zaangażowaniu przedsiębiorców w wypracowywanie rozwiązań systemowych mających pomóc mieszkańcom w podnoszeniu kwalifikacji lub przekwalifikowaniu się (dzięki czemu będą mogli szybciej dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku), a przedsiębiorcom ułatwiających z jednej strony dostęp do szkoleń dobrej jakości, a z drugiej – rekrutację pracowników.



O blaskach i cieniach współpracy w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego przedstawiciele Dolnego Śląska rozmawiali m.in. z Andrzejem Martynuską, który w 2008 roku w imieniu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie podpisał Umowę partnerską inicjującą powstanie MPKU. WUP był jednym z 55 sygnatariuszy dokumentu.

Suszczyńską, zastępcą dyrektora Departamentu Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, która opowiedziała o projekcie „Modernizacja kształcenia zawodowego” oraz innych projektach edukacyjnych, realizowanych przez województwo.

Przedstawiciele Dolnego Śląska mieli okazję porozmawiać również z Aleksandrem Palczewskim, Małopolskim Kuratorem Oświaty oraz Marią Jedlińską z Wojewódzkiej Biblioteki

⁵ O wizytach studyjnych z 2014 roku można przeczytać w publikacjach: *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce. II kwartał 2014* oraz *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce. IV kwartał 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.

Publicznej w Krakowie. W bibliotece zwiedzili imponującą Artetekę, gdzie miłośnicy teatru i innych dziedzin sztuki zyskują przestrzeń, w której mogą rozwijać swoje zainteresowania, tworzyć, a także uzupełniać wiedzę i umiejętności.

W wizycie studyjnej wzięli udział: dyrektor Wydziału Edukacji i Nauki oraz dyrektor Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Dolnośląski Kurator Oświaty, wicedyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, wicedyrektor Dolnośląskiej Biblioteki Pedagogicznej we Wrocławiu, dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych we Wrocławiu, dyrektor Zespołu Szkół nr 5 w Wałbrzychu, wicedyrektor Dolnośląskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu, a także wiceprezes Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej we Wrocławiu.

Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Rada Programowa i Walne Zgromadzenie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

20 maja odbyło się XI posiedzenie Rady Programowej Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Poprowadził je dr hab. Stanisław Sorys, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego, który po rezygnacji z funkcji Romana Ciepeli został upoważniony przez Zarząd Województwa do reprezentowania władz samorządowych w Radzie Programowej i jednocześnie – zgodnie z Regulaminem MPKU – stanął na jej czele.



Prezentacja zmian w Regulaminie Partnerstwa podczas XI posiedzenia Rady Programowej MPKU

Przedmiotem posiedzenia była dyskusja nad zmianami w Regulaminie Małopolskiego Partnerstwa, w tym zaopiniowanie zaproponowanych przez Biuro Partnerstwa modyfikacji Regulaminu. Jest to kontynuacja prac rozpoczętych w ubiegłym roku, a związanych z polityką rynku pracy oraz dalszymi działaniami MPKU. Zasadniczą kwestią była dyskusja nad propozycją składu Rady Programowej oraz możliwością włączenia do Partnerstwa instytucji spoza województwa małopolskiego. Członkowie Rady zgodzili się, że w nowej sytuacji

konieczne są zmiany w koncepcji funkcjonowania MPKU.

Rada Programowa pozytywnie zaopiniowała powołanie nowej grupy zadaniowej dotyczącej doradztwa edukacyjno-zawodowego, zainicjowanej przez Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Nie miała też zastrzeżeń do kandydatur instytucji aplikujących do MPKU.

Bezpośrednio po zakończeniu posiedzenia odbyło się XIII Walne Zgromadzenie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Rozpoczęło się ono spotkaniem MPKU oraz Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych, poświęconym tematyce perspektyw i przyszłości Partnerstw działających w obszarach rynku pracy i uczenia się przez całe życie. Była to okazja do dyskusji na temat wspólnych przedsięwzięć, tworzenia forum wymiany doświadczeń

i kreowania nowych rozwiązań ważnych dla Małopolski.

Marszałek Sorys podkreślił, że zarówno Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, które angażuje się w wypracowywanie innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, jak i Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych, podejmujące inicjatywy wspierające osoby wchodzące na rynek pracy, mają w gruncie rzeczy podobny cel – uczynienie Małopolski regionem bardziej przyjaznym dla jego mieszkańców, a także stwarzającym możliwości wszechstronnego rozwoju.

Podczas dyskusji zwrócono uwagę na podobieństwa w działaniu obu Partnerstw:

- współdziałanie i podejmowanie decyzji tak, aby instytucje działające w ramach Partnerstw uzupełniały się i realizowały inicjatywy na rzecz rozwoju regionu,
- informowanie się o planowanych działaniach,
- współpraca na poziomie strategicznym i operacyjnym.



Dyskusja nad przyszłością Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego i Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych podczas XIII Walnego Zgromadzenia MPKU

Dostrzeżono zarówno pozytywne, jak i negatywne strony istnienia dwóch odrębnych Partnerstw koordynowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Przedstawione zostały argumenty przemawiające za ich połączeniem, jednocześnie zachęcono do przemyślenia takiego rozwiązania bez podejmowania ostatecznych decyzji. Spotkanie było otwarciem dyskusji na temat wspólnego planowania i wzajemnego uzupełniania działań, a także ewentualnego połączenia się Partnerstw.

Dalsza część spotkania odbyła się w gronie instytucji należących do MPKU. Głosowano nad zmianami w Regulaminie Partnerstwa oraz nad powołaniem grupy zadaniowej, której celem jest zarządzanie działaniami w ramach poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Małopolsce. W poczet nowych członków Partnerstwa przyjęto 6 instytucji:

- Firmę Aspen Sp. z o.o.
- Fundację Warsztat Kultury i Rozwoju SORS
- Krakowskie Stowarzyszenie Zarządców Nieruchomości
- Orange Hill Sp. z o.o.
- Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU
- Wyższą Szkołę Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej. Wydział Medyczo-Społeczny w Zakopanem

W drugiej części obrad Walnego Zgromadzenia MPKU mówiono o integracji systemu kwalifikacji na poziomie sektorowym, a także zaprezentowano stan realizacji pilotażu zintegrowanego systemu kwalifikacji w Małopolsce oraz wyniki pilotażu podmiotowego finansowania kształcenia.

Agnieszka Wadowska
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Małopolski Dzień Uczenia się 2015



IV piknik naukowy „Wiedza to światło” został zorganizowany 3 czerwca w Powiatowym Zespole nr 6 Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Brzeszczach. Było to jedno z wydarzeń towarzyszących MDU 2015.

Podczas V Małopolskiego Dnia Uczenia się zaplanowano 66 wydarzeń w 16 miejscowościach regionu, m.in. w Bochni, Brzesku, Brzeszczach, Chrzanowie, Gorlicach, Kluczach, Krakowie, Limanowej, Nowym Sączu, Suchej Beskidzkiej i Tarnowie. Z oferty przygotowanej z okazji MDU mogły korzystać osoby w różnym wieku: dzieci, uczniowie, studenci, osoby pracujące, bezrobotne i seniorzy.



Miłośnicy rzeźbienia spotkali się 8 czerwca na warsztatach „Kompetentni i kreatywni”, zorganizowanych przez Gminny Ośrodek Kultury w Kluczach.

- harmonogram wszystkich wydarzeń w serwisie „Małopolski pociąg do kariery”, który był patronem medialnym wydarzenia;
- profil MDU na Facebooku;
- ogłoszenia w „Dzienniku Polskim” (od 3 do 8 czerwca);

Kompetencje na start – pod takim hasłem odbyła się V edycja Małopolskiego Dnia Uczenia się (MDU). 7 i 8 czerwca w całym regionie można było wziąć udział w bezpłatnych warsztatach, szkoleniach, konferencjach, pokazach, rozgrywkach gier edukacyjnych, konsultacjach z ekspertami oraz spotkaniach dotyczących rozwoju osobistego i zawodowego. Ich celem było zwrócenie uwagi na to, że największym kapitałem każdego człowieka jest to, co umie, a więc jego kompetencje. Powinien wiedzieć, jak je określać albo gdzie znaleźć specjalistów, którzy mu w tym pomogą. Warto też, żeby miał świadomość, iż zmiany w edukacji już wkrótce dadzą mu nowe możliwości potwierdzania kompetencji zdobytych poprzez doświadczenie.

Wśród 36 organizatorów wydarzeń znalazły się m.in. szkoły, centra kształcenia praktycznego i ustawicznego, biura karier uczelni, powiatowe urzędy pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ochotnicze hufce pracy, biblioteki, domy kultury, stowarzyszenia i prywatne firmy szkoleniowe. Koordynatorem V Małopolskiego Dnia Uczenia się było Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który, jak co roku, wziął na siebie promocję regionalną wydarzenia. Elementami tej promocji były:

- film zapowiadający MDU w TVP Kraków (emisje: 1, 2, 15 i 16 czerwca);
- spoty radiowe w Radiu Plus i Radiu ESKA (od 26 maja do 7 czerwca);
- informacje medialne.

Na podstawie informacji zebranych po zakończeniu MDU od 22 organizatorów wiadomo, że 7 i 8 czerwca w 51 wydarzeniach wzięło udział 1977 osób.



W gościnnej przestrzeni MamyCafe 8 czerwca odbył się warsztat „Kompetencje Mamy – jak godzić role zawodowe i rodzinne?”, który poprowadziły trenerki Stowarzyszenia 4zmiana.



Do Medycznego Studium Zawodowego w Suchej Beskidzkiej można było przyjść 8 czerwca na pokaz udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Skąd uczestnicy dowiadywali się o ofercie Małopolskiego Dnia Uczenia się? Głównie od samego organizatora (informacje w siedzibie, e-mail) oraz z internetu (zwłaszcza z serwisu „Pociąg do kariery” oraz serwisu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie). Jak zwykle w takich wypadkach niezawodnym źródłem informacji była też poczta pantoflowa, czyli podpowiedzi znajomych, a także radio.

Dlaczego Małopolanie decydowali się na udział w Małopolskim Dniu Uczenia się? Motywował ich do tego głównie własny rozwój: chęć poszerzenia wiedzy, podniesienia kwalifikacji i zdobycia nowych informacji. Często jako impuls do uczestnictwa w MDU wskazywali też planowanie ścieżki kariery i wybór szkoły. Dla niektórych z kolei ważne było, że mogli wziąć udział w bezpłatnych warsztatach, ciekawej imprezie, czy miło spędzić czas. Takie motywacje również cieszą, bo nie zapominajmy, że idea Małopolskiego Dnia Uczenia się zakłada nie tylko zwracanie uwagi na korzyści związane z inwestowaniem w swój rozwój i promowanie odpowiedzialności za własną edukację na każdym etapie życia, ale również wzbudzanie pozytywnych skojarzeń z uczeniem się i pokazywanie go jako przyjemności, dobrej zabawy, ciekawej formy spędzenia czasu wspólnie z najbliższymi.

Wszystkie instytucje, które wypełniły ankietę po Małopolskim Dniu Uczenia się, zadeklarowały chęć wzięcia udziału w przyszłorocznej edycji wydarzenia. Ich zdaniem Małopolski Dzień Uczenia się to doskonała okazja do:

- poszerzenia oferty skierowanej do mieszkańców, zwłaszcza młodzieży;
- dodatkowego kontaktu z osobami potrzebującymi bezpośredniej pomocy w odnalezieniu się na rynku pracy;
- promocji instytucji oraz jej usług;
- promocji uczenia się niezależnie od wieku;

- pokazania, że uczenia się nie należy kojarzyć wyłącznie ze szkołą, ale również ze spędzaniem czasu w miłej atmosferze;
- spojrzenia na uczenie się przez pryzmat sztuki, która spełnia ważną rolę w rozwoju człowieka;
- zorganizowania innowacyjnych zajęć, pobudzenia kreatywności instytucji.

V Małopolski Dzień Uczenia się objął honorowym patronatem Marek Sowa – Marszałek Województwa Małopolskiego.

Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

W publikacji spróbujemy odpowiedzieć na pytanie o stan realizacji dwóch projektów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie: ogólnopolskiego „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”, testującego rozwiązania dla zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz międzynarodowego „The Lifelong Learning HUB”, dotyczącego oceny wdrażania Strategii Europa 2020 w obszarze kształcenia osób dorosłych na poziomie regionalnym.

Zaprezentujemy też relację z cyklicznych wydarzeń odbywających się w naszym regionie w maju i czerwcu: VIII Konferencji Małopolska otwarta na wiedzę oraz V Małopolskiego Dnia Uczenia się. Nie zapomnimy również o bieżącej pracy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, czyli o posiedzeniu Rady Programowej i Walnym Zgromadzeniu MPKU.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP Kraków „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 428 78 70, faks 12 422 97 85
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego