



**Raport
z realizacji polityki uczenia się przez całe życie
w Małopolsce
2009**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki
Urząd
Pracy
w Krakowie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
z Europejskiego Funduszu Społecznego

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

**MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO INSTYTUCJI W OBSZARZE
RYNKU PRACY, EDUKACJI I SZKOLEŃ**

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kraków, maj 2009

Publikacja powstała na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach projektu pn. „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego

**© Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kraków 2009**

ISBN: 978-83-927362-1-9

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pl. Na Stawach 1

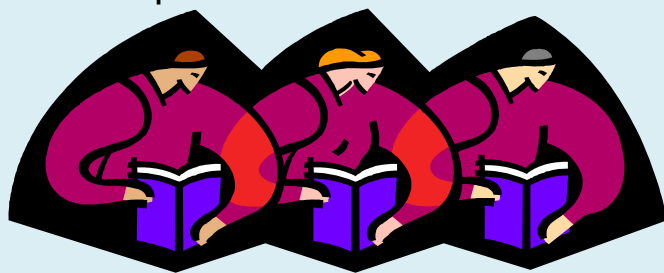
30-107 Kraków

Tel: 012 428 78 53

Fax: 012 422 97 85

www.wup-krakow.pl

1. Wprowadzenie



Niniejsze opracowanie powstaje w ramach projektu „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”, projekt jest realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Poddziałanie 6.1.1 PO KL 2007 – 2013, i stanowić ma kompendium informacji na temat realizacji polityki w zakresie kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

Raport adresowany jest do różnorodnych grup odbiorców - przedstawicieli instytucji realizujących działania w zakresie kształcenia ustawicznego w regionie, tj:

- publicznych służb zatrudnienia;
- jednostek samorządu terytorialnego;
- ochotniczych hufców pracy;
- instytucji szkoleniowych;
- organizacji pozarządowych;
- szkół wyższych (także Akademickich Biur Karier);
- jednostek naukowo-badawczych.

Raport adresowany jest również do innych istotnych uczestników procesu kształcenia ustawicznego w regionie, tj.

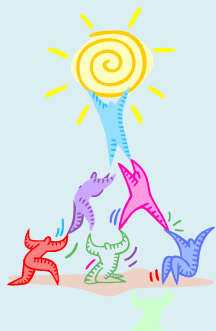
- decydentów na poziomie regionu;
- Instytucji Kluczowych w obszarze kształcenia ustawicznego, do których należą Kuratorium Oświaty w Krakowie, Departament Edukacji i Sportu oraz Departament Gospodarki i Społeczeństwa Informacyjnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie;
- małopolskich przedsiębiorców;
- mieszkańców Małopolski.

Celem raportu jest uwspólnienie wiedzy pomiędzy instytucjami i przyczynienie się tym samym do wdrożenia skoordynowanych działań na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie. Materiał może okazać się także użytecznym narzędziem dla Projektodawców.

Raport bazuje na dokumentach strategicznych z poziomu europejskiego, krajowego i regionalnego. Źródłem informacji dla raportu są badania naukowe, a także bazy danych usług w zakresie kształcenia ustawicznego (między innymi Rejestr Instytucji Szkoleniowych). W raporcie wykorzystano również dane gromadzone i analizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, dotyczące wykorzystania środków z Funduszu Pracy na szkolenia osób bezrobotnych, a także wykorzystania środków na rozwój zasobów ludzkich pochodzących z funduszy Unii Europejskiej¹. Raport nie powstałby, gdyby nie informacje pozyskane w ramach współpracy Instytucji Kluczowych oraz Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

¹ Środki w ramach programów: Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 oraz Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013

2. Punkty odniesienia dla regionalnej polityki uczenia się przez całe życie



Miarą postępu w odniesieniu do wspólnych celów dla Unii Europejskiej określonych w programie Edukacja i Szkolenie 2010 są wskaźniki i "benczmaki" (poziomy odniesienia). 16 kluczowych wskaźników dla monitorowania postępu w zakresie osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej, to²:

- Uczestnictwo w edukacji przedszkolnej
- Kształcenie osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych
- Liczba uczniów przedwcześnie porzucających szkołę
- Umiejętności czytania oraz w zakresie matematyki i nauk ścisłych
- Znajomość języków
- Umiejętności informatyczne
- Umiejętności obywatelskie
- Umiejętności uczenia się
- Odsetek młodych ludzi uzyskujących wykształcenie ponadgimnazjalne
- Rozwój zawodowy nauczycieli i trenerów
- Liczba absolwentów szkół wyższych
- Mobilność międzykrajowa studentów szkół wyższych
- Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się przez całe życie
- Umiejętności osób dorosłych
- Poziom osiągnięć edukacyjnych ludności
- Inwestycje w edukację i szkolenia.

Pięć spośród 16 wskaźników stanowią poziomy odniesienia, które są monitorowane w perspektywie roku 2010:

1. Do roku 2010 wskaźnik określający procentowy udział osób przedwcześnie kończących naukę szkolną powinien osiągnąć przeciętną wartość dla krajów UE nie większą niż 10%.
2. Całkowita liczba absolwentów studiów matematycznych, nauk przyrodniczych i technicznych w krajach Unii Europejskiej powinna wzrosnąć przynajmniej o 15%, przy jednoczesnym zmniejszeniu niekorzystnej proporcji płci.
3. Do roku 2010 przynajmniej 85% osób w wieku 20-24 lata w krajach Unii Europejskiej powinna posiadać ukończoną szkołę średnią II stopnia (ISCED 3 - w Polsce odpowiada to ukończeniu szkół ponadgimnazjalnych z wyłączeniem szkół policealnych).
4. Do roku 2010 odsetek 15-latków ze słabymi wynikami w sprawności czytania (reading literacy - PISA) powinien zostać obniżony w krajach Unii Europejskiej przynajmniej o 20% w porównaniu z rokiem 2000.

² Na podstawie dokumentu Komisji Europejskiej „Progress towards the Lisbon objectives in education and training, Indicators and benchmarks, 2008

5. Do roku 2010 przeciętny poziom uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej powinien wynieść przynajmniej 12,5% dla dorosłej ludności w wieku produkcyjnym (25-64 lata).

Polska jest bez żadnych wątpliwości jednym z europejskich liderów, obok Finlandii, Danii, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Słowenii i Norwegii, w zakresie osiągania 4 pierwszych spośród 5 wskaźników. Wskaźnik nr 5 natomiast, wskazuje na bardzo niski, w porównaniu z innymi krajami europejskimi, poziom uczestnictwa dorosłych w procesie uczenia się. Należy jednak zauważyć, że uczenie się formalne dorosłych osiąga, a nawet przewyższa średnią europejską. Niski natomiast pozostaje poziom uczestnictwa w kształceniu nieformalnym i pozaformalnym.

W województwie małopolskim procent mieszkańców legitymujących się wykształceniem wyższym wynosi 15%, co przekracza średni poziom krajowy (14,5%), natomiast blisko 23% Małopolan ma wykształcenie policealne lub średnie zawodowe. Negatywnym zjawiskiem jest natomiast struktura absolwentów poszczególnych kierunków studiów – jedynie 20% wszystkich studentów stanowią absolwenci kierunków matematycznych i inżynierskich³.

Niekorzystnie przedstawia się wskaźnik dotyczący objęcia dzieci różnymi formami edukacji przedszkolnej. W Małopolsce, w roku 2007/2008 wychowaniem przedszkolnym objętych było 78,5 tys. dzieci, z czego na wsiach 33,2 tys⁴. Według źródeł krajowych, nieco ponad 2/3 wszystkich dzieci w wieku 3-5 lat w miastach uczęszcza do przedszkoli lub oddziałów przedszkolnych, w przypadku dzieci mieszkających na obszarach wiejskich jest to niespełna 40%. Jest to najgorszy wynik w Europie⁵.

Pomimo zaznaczającego się stopniowo wzrostu zainteresowania kształceniem w szkołach zawodowych, wciąż zdecydowanie dominują w Małopolsce wybory szkół kształcących na poziomie ogólnym. Jedynie 4,4% uczniów w Małopolsce kształci się w zasadniczych szkołach zawodowych, a 10,8% w technikach.⁶

Zauważa się znaczącą poprawę w zakresie upowszechniania nauki języków obcych – 80,3% uczniów w Małopolsce w roku szkolnym 2007/2008 uczyło się języka angielskiego – to wzrost o około 14% w ciągu roku, średnio co trzeci uczeń uczy się języka niemieckiego⁷. Systematycznie poprawia się także poziom komputeryzacji małopolskich szkół, co bez wątpienia wpłynie korzystnie na poziom umiejętności informatycznych Małopolan – obecnie skomputeryzowanych jest 93% szkół podstawowych, blisko 79% szkół gimnazjalnych, 73% liceów ogólnokształcących. Najmniejsza ilość uczniów na jeden komputer (ok. 10) przypada w technikach. Od tych optymistycznych danych na niekorzyść odstają szkoły zasadnicze zawodowe (ponad 30 osób na komputer)⁸.

Małopolscy uczniowie przodują w obszarze zdawalności egzaminów zewnętrznych. Średni wynik uczniów na zakończenie szkoły podstawowej to 26,7% pkt. na 40 możliwych (wynik ogólnopolski to 25,8%). Małopolscy gimnazjaliści przodują zarówno w części zarówno humanistycznej, jak i matematyczno-przyrodniczej egzaminów gimnazjalnych osiągając średnie wyniki 60,37 pkt na 100 możliwych (Polska 55,27 pkt). Należy jednak zaznaczyć, że młodzież osiąga znacznie lepsze wyniki w części humanistycznej aniżeli matematyczno-przyrodniczej, a wyniki są generalnie lepsze w miastach niż na terenach wiejskich. W roku szkolnym 2007/2008 pozytywnie zaliczyło maturę 83,5% wszystkich przystępujących do egzaminu, co jest poprawą w stosunku do poprzedniego roku o około 4%. Niezmiennie, najwięcej zaliczających pozytywnie maturę uczyło się w liceach ogólnokształcących, jednak należy podkreślić, że każdy typ szkoły poprawił skuteczność w zakresie przygotowania do egzaminu maturalnego⁹.

³ Edukacja w województwie małopolskim w roku szkolnym 2007/2008. Informacja Sygnalna, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2008

⁴ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008, GUS, Warszawa, 2008

⁵ Dane Eurostat, 2006. Badanie dotyczyło 16 krajów europejskich.

⁶ Edukacja w województwie małopolskim w roku szkolnym 2007/2008. Informacja Sygnalna, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2008

⁷ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008, GUS, Warszawa, 2008

⁸ Edukacja w województwie małopolskim w roku szkolnym 2007/2008. Informacja Sygnalna, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2008

⁹ Sprawozdanie ze sprawdzianu w 2008 roku. Osiągnięcia uczniów kończących szkołę w 2008 roku, Okręgowa

Wyzwania, jakie stoją przed Małopolską w związku z realizacją polityki uczenia się przez całe życie są wyzwaniem, jakim musi sprostać cała Europa. W Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 16.01.2008 roku „**Kształcenie dorosłych: nigdy nie jest za późno na naukę**”¹⁰ pada stwierdzenie, że kształcenie dorosłych staje się politycznym priorytetem, mechanizm ten jest bowiem kluczowym elementem w procesie osiągania celów Strategii Lizbońskiej, czyli osiągania wzrostu gospodarczego, większej konkurencyjności i spójności społecznej.

Dokument ten zwraca szczególną uwagę na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, spowodowanej przez: niższy poziom umiejętności czytania, nieodpowiedni poziom/zakres umiejętności zawodowych. W przypadku Polski są to zwłaszcza osoby w starszym wieku, kobiety, czy osoby niepełnosprawne.

Aby osiągnąć cele określone w programie „Edukacja i szkolenia 2010” należałoby włączyć w uczenie się przez całe życie dodatkowo 4 miliony dorosłych Europejczyków. Do roku 2010 przeciętny poziom uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej, także w Małopolsce powinien wynosić przynajmniej 12,5% dla dorosłej ludności w wieku produkcyjnym (25-64 lata).

Dlatego też podkreśla się, iż by osiągnąć założone cele, działania w obszarze kształcenia ustawicznego dotyczyć muszą przede wszystkim promocji, zwiększania dostępności, źródeł finansowania, a także metod monitorowania.

Kluczowe działania powinny obejmować:

- Znoszenie barier dla uczestnictwa w kształceniu dorosłych – celem jest zwiększenie ogólnego poziomu uczestnictwa w kształceniu dorosłych i pokonania nierówności w uczestnictwie w kształceniu;
- Zwiększenie jakości kształcenia dorosłych, w tym metod nauczania, jakości kadry nauczającej, jakości dostawców usług szkoleniowych, sposobu przekazywania wiedzy;
- Porównywanie wiarygodnych danych statystycznych ze wszystkich państw członkowskich UE jest niezbędne dla wprowadzania spójnej i skutecznej polityki uczenia się przez całe życie;
- Podkreśla się także znaczenie uznawania i potwierdzania formalnego i nieformalnego wykształcenia, umiejętności i kompetencji kluczowych oraz połączenia kształcenia dorosłych z europejskimi ramami kwalifikacji;
- Uwzględnianie sytuacji demograficznej (starzenie się społeczeństwa) i włączanie osób starszych w uczenie się przez całe życie.

W Opinii Komitetu Regionów pn. „**Plan Działania na rzecz kształcenia ustawicznego: na naukę jest zawsze pora**”¹¹, za kluczowe dla skutecznego i sprawnego funkcjonowania sektora kształcenia ustawicznego uznaje się trzy elementy: założenia polityki, administrację, systemy usług w zakresie kształcenia ustawicznego. Podstawą inicjatyw w obszarze kształcenia ustawicznego powinno być partnerstwo zaangażowanych regionalnych i lokalnych partnerów społecznych.

Państwa członkowskie powinny podjąć wysiłki w kierunku zaprowadzania kultury uczenia się przez całe życie poprzez promowanie zdobywania wiedzy, zwiększanie jej atrakcyjności i dostępu do niej, z wykorzystaniem regionalnych, krajowych i europejskich środków finansowanych. Małopolska te zalecenia może także uznać za własne – odpowiadające na regionalne potrzeby.

Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, czerwiec 2008.

¹⁰ Komunikat Komisji Europejskiej „*Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę*”, COM (2006), Bruksela 2006 r.

¹¹ Opinia Komitetu Regionów – Plan działań na rzecz kształcenia dorosłych – Na naukę zawsze jest odpowiednia pora (2008/C 257/11), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 9.10.2008

3. Rekomendacje dla Małopolski w zakresie polityki uczenia się przez całe życie



Projekt „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” realizuje rekomendacje zawarte w publikacji podsumowującej diagnozę sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego w Małopolsce pn. „Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski”¹². Autorem rekomendacji jest zespół badawczy Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Rekomendacje zostały przygotowane na podstawie badań przeprowadzanych na poziomie regionu oraz szerokich konsultacji społecznych. Wśród ogólnych rekomendacji dla rozwoju kształcenia ustawicznego w Małopolsce znalazły się:

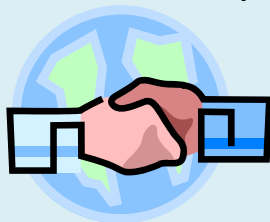
I. Kontynuowanie reform w obszarze kształcenia ustawicznego	<ul style="list-style-type: none">- kontynuowanie działań przyczyniających się do zwiększenia uczestnictwa w kształceniu ustawicznym- kontynuowanie działań wpływających na optymizm instytucji szkoleniowych i ich dobrą ocenę rynku szkoleniowego
II. Wykorzystanie optymizmu instytucji szkoleniowych przy podejmowaniu działań Partnerstwa	<ul style="list-style-type: none">- wykorzystanie dobrej koniunktury usług szkoleniowych w celu poprawy jakości usług szkoleniowych
III. Kształtowanie edukacyjnego stylu życia w ramach edukacji formalnej.	<ul style="list-style-type: none">- położenie nacisku na kształcenie osób dorosłych na potrzeby rynku pracy- promowanie edukacyjnego stylu życia

¹² Górnjak. J., Worek B. (red.), Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski, Kraków 2008

W ramach szczegółowych obszarów kształcenia ustawicznego rekomendowano:

Dopasowanie podaży do popytu	Wsparcie edukacyjne grup ryzyka	Koordynacja i współpraca	Finansowanie
<ul style="list-style-type: none"> *Analiza podaży *Monitoring potencjału szkoleniowego Małopolski *Większa rola doradztwa zawodowego w zakresie planowania przez młodzież i osoby dorosłe kariery zawodowej *Poprawa dopasowania oferty do potrzeb poprzez efektywne informowanie *Poprawa dostępności i jakości informacji *Bardziej intensywne działania urzędów pracy w obszarze doradztwa i podnoszenia kapitału w regionie – profilaktyka w obszarze rynku pracy *Reforma systemu kształcenia zawodowego *Diagnoza potrzeb i trendów, monitoring oraz ewaluacja osiągnięć *Wyższa jakość kształcenia *Promocja systemowego podejścia do mierzenia jakości pracy wewnątrz instytucji *Kształtowanie wśród przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego świadomości potrzeby ewaluacji podejmowanych działań *Wypracowanie standardów nauczania w instytucjach kształcących ustawicznie *Stworzenie systemu akredytacji środowiskowej *Szeroka oferta wysokiej jakości kursów dla trenerów i uczących 	<ul style="list-style-type: none"> *Monitorowanie i wspieranie grup szczególnego ryzyka w celu osłabiania barier edukacyjnych *Kształtowanie motywacji do uczenia się i rozwoju *Kompleksowa oferta skierowana do grup szczególnego ryzyka *Promowanie innowacyjnych metod uczenia się 	<ul style="list-style-type: none"> *Koordynacja działań instytucji kształcących ustawicznie w regionie *Zaangażowanie wszystkich kluczowych podmiotów w działania na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego *Konsolidacja działań różnych podmiotów 	<ul style="list-style-type: none"> *Określenie zasad finansowania uczestnictwa w kształceniu ustawicznym *Uruchomienie projektu pilotażowego sprawdzającego funkcjonowanie wsparcia publicznego opartego na idei wsparcia dla nabywców *Uniezależnienie funkcjonowania instytucji od funduszy publicznych *Przygotowanie instytucji do pozyskiwania funduszy zewnętrznych i ich właściwego wykorzystywania *Zapewnienie środków finansowych dla doradców

4. Działania w Małopolsce realizujące rekomendacje w obszarze uczenia się przez całe życie



Od kilku lat działania w zakresie rozwoju i promocji uczenia przez całe życie w Małopolsce zostały znacznie zintensyfikowane. Decydenci, instytucje z obszaru rynku pracy, edukacji i szkoleń podejmują inicjatywy realizujące rekomendacje dla regionalnej polityki w zakresie uczenia się przez całe życie.

1. W celu monitorowania zarówno instytucji świadczących usługi jak również samej oferty edukacyjno-szkoleniowej, podjęto działania zmierzające do uruchomienia regionalnego serwisu edukacyjno-szkoleniowego. Jest już przygotowane studium wykonalności do serwisu oparte o badania oczekiwań klientów. Do końca roku 2009 serwis zostanie uruchomiony. Serwis będzie obejmował tematycznie uczenie się przez całe życie, rozumiane jako całościowy rozwój od przedszkola po wiek seniora.

Serwis będzie zawierał:

- bazę instytucji świadczących usługi edukacyjno-szkoleniowe
- bazę ofert usług edukacyjno-szkoleniowych
- serwis informacyjny w zakresie poradnictwa i kształcenia całościowego
- możliwość komunikowania się
- możliwość oceny oferty.

Uruchomienie serwisu wesprze akcja promocyjna zarówno wśród instytucji szkoleniowych jak również wśród mieszkańców Małopolski. Uruchomienie serwisu będzie przełamaniem bariery dostępu do informacji i jej rozproszeniu. Działania przygotowujące serwis mają również na celu zwiększenie jakości udostępnianej informacji.

Do czasu uruchomienia nowego serwisu w ramach działań informacyjnych realizowane jest:

- Gromadzenie informacji w zakresie problematyki uczenia się przez całe życie, przegląd portali tematycznych, stron www, literatury i prasy oraz przekazywanie informacji partnerom i umieszczanie ich na stronie internetowej www.wrotamalopolski.pl/doskonalenie;
- Redakcja newslettera „Rozwój po MałopolsKU” zawierający najświeższe informacje w obszarach pracy w sieci, kształcenia i poradnictwa całościowego (co dwa tygodnie);
- Monitorowanie aktualności i aktualizacja modułu PRACA www.wrotamalopolski.pl;
- Upowszechnianie informacji na temat szkół i placówek, akredytowanych placówek kształcenia ustawicznego oraz organizatorów kursów instruktorów praktycznej nauki zawodu działających na terenie województwa małopolskiego – strona www.kuratorium.krakow.pl.

2. Położenie nacisku na doradztwo całościowe – zwiększono działania promujące poradnictwo całościowe w Małopolsce. Zintensyfikowano działania związane z jakością usług doradczych, poprzez:

- projekt „AQOR – wzmocnienie jakości orientacji zawodowej” (projekt w ramach programu Leonardo da Vinci), wzmocniono współpracę lokalnie działających instytucji w zakresie doradztwa zawodowego, przygotowana jest diagnoza sytuacji w zakresie poradnictwa całościowego w Małopolsce, dostosowano wskaźniki jakości usług doradztwa całościowego do realiów Małopolski.
- koordynowanie poradnictwa całościowego w Małopolsce przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Krakowie.

3. Ciągła współpraca z instytucjami rynku pracy, przede wszystkim z powiatowymi urzędami pracy w zakresie ujednoczenia polityki szkoleniowej i koordynacji kształcenia przez całe życie osób bezrobotnych.

4. Wzmocnienie kształcenia zawodowego poprzez dofinansowanie w ramach Małopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego – działania w ramach Priorytetu 1, Działanie 1.1, schemat B – Rozwój infrastruktury kształcenia ustawicznego oraz kształcenia zawodowego. Możliwe typy projektów do realizacji, to:

- ✓ Budowa, rozbudowa, adaptacja i modernizacja infrastruktury dydaktycznej i teleinformatycznej kształcenia ustawicznego oraz kształcenia zawodowego.
- ✓ Wyposażenie bazy dydaktycznej istniejących i nowo tworzonych placówek kształcenia ustawicznego oraz kształcenia zawodowego, służącej doskonaleniu zawodowemu i praktycznej nauce zawodu, w sprzęt techniczno-dydaktyczny oraz tworzenie lub zakup systemów informatycznych wspierających proces dydaktyczny, w szczególności systemów e-learning wraz z ich wdrożeniem (cross-financing).Przewiduje się także dostosowanie stanu technicznego istniejącej infrastruktury do wymogów wyposażenia zakupionego w ramach projektu.

Projekty są obecnie na etapie weryfikacji.

5. Realizacja projektu systemowego „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”- misją projektu jest dostarczanie rzetelnej informacji dotyczącej rynku pracy, ułatwiającej podejmowanie decyzji o kierunkach rozwoju regionalnego Małopolski. Cele projektu to:

- wspomaganie procesów decyzyjnych poprzez monitorowanie zmian społeczno-gospodarczych zachodzących na małopolskim rynku pracy oraz dostarczanie zdobytych informacji instytucjom zajmującym się kreowaniem polityki zatrudnienia i edukacji
- wypracowanie rozwiązań, które umożliwią prowadzenie cyklicznych badań i analiz - poprzez opracowanie optymalnych metod i technik badawczych
- udoskonalenie funkcjonujących rozwiązań w zakresie wymiany i udostępniania informacji o rynku pracy i jego otoczeniu.

Cele projektu są realizowane między innymi poprzez przeprowadzanie badań i analiz, stałe uzupełnianie biblioteki zasobów informacyjnych, upowszechnianie informacji podczas konferencji i seminariów.

Wśród planowanych w najbliższym czasie są między innymi:

- badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców
- barometr zawodów – cykliczne badania dotyczące zapotrzebowania na określone zawody
- badanie losów absolwentów szkół zawodowych.

Więcej na stronie: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl>

6. Rozpoczęcie działań w zakresie wypracowania regionalnych standardów usług edukacyjno-szkoleniowych. W trakcie realizacji jest diagnoza już stosowanych metod oceny jakości usług edukacyjnych, zebranie danych i opinii w tej sprawie czyli „Analiza danych zastanych w zakresie usług edukacyjno-szkoleniowych”. Jest to punkt wyjścia do wypracowywania standardów usług w drugiej połowie roku 2009. Diagnoza ta (w formie publikacji) będzie również stanowić promocję już istniejących systemów projakościowych.

Zaplanowany proces wypracowania standardów usług oraz mechanizmu ich ewaluacji, oceny jakości w zamierzeniu ma być oddolnym rozwiązaniem wynikającym z praktyki instytucji szkoleniowych.

7. Nawiązanie współpracy ze środowiskiem naukowym – rozwijanie wspólnych działań w triadzie: nauka, biznes, administracja (w tym korzystanie z dobrych przykładów tej współpracy między innymi w Szkocji).

8. Prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki uczenia się przez całe życie w Małopolsce – organizowanie spotkań opiniotwórczych w zakresie wsparcia publicznego w obszarach kształcenia i poradnictwa całozyciowego, wpieranie już istniejących instytucji dialogu społecznego tj. Wojewódzka Rada Zatrudnienia, Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego (np. w zakresie kształcenia zawodowego, promocji zawodów).

9. Inwestycje w kadry:

- Realizacja projektu systemowego „Doskonalenie zawodowe nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej” - celem projektu jest dostosowanie kompetencji małopolskich nauczycieli w dziedzinie ICT tak, aby na co dzień wykorzystywali nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne w procesie dydaktycznym i aby wzrosła ich mobilność na rynku pracy. W ramach projektu ma zostać przeszkolonych ok. 2 500 osób. Więcej na stronie <http://www.nauczyciele.mos.krakow.pl/>
- Realizacja projektu systemowego „Inwestor – Partnerstwo na rzecz świadczenia usług dla inwestorów pozyskujących kadry oraz usług outplacementowych” – projekt ten ma na celu wypracowanie modelu partnerskiej współpracy instytucji rynku pracy i innych podmiotów działających na rzecz rozwoju zasobów ludzkich, dla wspierania inwestorów pozyskujących kadry oraz pracodawców w procesie restrukturyzacji zatrudnienia.

10. Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego¹³ realizuje plan rozwoju uczenia się przez całe życie sformułowany w dokumencie operacyjnym „Małopolski Protokół na rzecz Kształcenia Ustawicznego”. Odpowiedzialne za realizację zapisów tego dokumentu, a jednocześnie odpowiedzialne za koordynację kształcenia ustawicznego w regionie instytucje - Kuratorium Oświaty w Krakowie, Departament Edukacji i Sportu oraz Departament Gospodarki i Społeczeństwa Informacyjnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie podjęły wspólne działania w obszarze informacji, promocji kształcenia ustawicznego, współpracy ze środowiskiem naukowym i biznesowym, a także realizują współpracę na poziomie międzynarodowym w celu wypracowania spójnej polityki rozwoju uczenia się przez całe życie w Małopolsce. **Główne działania:**

- **Koordinacja działań dotyczących rozwoju kształcenia przez całe życie w Małopolsce** - wdrożenie w Małopolsce modelu współpracy Instytucji Kluczowych:
- **Kooperacja instytucji z obszaru rynku pracy, edukacji i szkoleń z Małopolski: swoją działalność kontynuuje Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego** - pracują grupy dyskusyjne: „standardy kompetencyjne profesjonalistów kształcenia przez całe życie”, „standard usług i ocena jakości usług szkoleniowych”, „regionalny serwis o usługach edukacyjno-szkoleniowych”, „edukacja na potrzeby rynku pracy”, „nowoczesna edukacja”; Pilotowanie sieci Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego poprzez włączenie Partnerów w działania, koordynacja wspólnych wystąpień podczas zewnętrznych wydarzeń promocyjnych tj. Targów Edukacyjnych, ciągle podtrzymywanie kontaktu w ramach sieci, opracowywanie materiałów o Partnerstwie realizowane jest w ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”.

11. Promocja uczenia się przez całe życie: Opracowanie „Strategii promocji uczenia się przez całe życie na rok 2009”; Przygotowanie i emisja filmów promujących kształcenie zawodowe: „Nie ma wyjścia”, „Przez całe życie”, „Murarz, technik, magister”, przygotowanie działań promujących poradnictwo całozyciowe i kształcenie przez całe życie w sytuacji kryzysu w ramach projektu „Diagnoza

¹³ Zawiązane dnia 20 maja 2008 przez ponad 50 małopolskich instytucji rynku pracy, edukacji i szkoleń

sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa całozyciowego w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

12. Współpraca międzynarodowa w ramach wymiany doświadczeń związanych z prowadzeniem polityki uczenia się przez całe życie.

Współpraca Województwa Małopolskiego z FREREF

Od roku 2003 (formalnie od 2005) Małopolska współpracuje z FREREF - Fundacją Regionów Europejskich na rzecz Badań nad Edukacją i Kształceniem Zawodowym. W efekcie prowadzonej w tym zakresie współpracy z FREREF, Małopolska była organizatorem (wrzesień 2006) międzynarodowej konferencji pod nazwą 4. Sesja Letniego Europejskiego Uniwersytetu Badań i Innowacji na rzecz Kształcenia Ustawicznego. W I kwartale 2009 roku kontynuowano wdrażanie projektu „Regiony na rzecz uczenia się przez całe życie” /Regio – LLL/, koordynowanego przez FREREF. Sieć REGIO LLL – upowszechnia ideę kształcenia ustawicznego poprzez stwarzanie okazji do spotkań, wymiany myśli, innowacji i dobrych praktyk. Sposobem działania w ramach sieci są warsztaty projektowe - atelier projets, w ramach których dobrowolnie uczestniczą poszczególne regiony. Województwo Małopolskie jest koordynatorem Warsztatu Projektowego 2, którego temat brzmi: "Przejście ze szkoły do życia zawodowego". Przedstawiciele województwa małopolskiego uczestniczyli także w obradach Walnego Zgromadzenia i Rady Regionów Fundacji Regionów Europejskich na rzecz Badań nad Edukacją i Kształceniem Zawodowym w Namur (Belgia).

Współpraca Pôle Rhône-Alpes de l’Orientation i Województwa Małopolskiego

Wspólnymi obszarami zainteresowania, a tym samym przedmiotem współpracy pomiędzy instytucjami w 2009 roku są:

- ✓ Budowanie sieci współpracy na rzecz kształcenia ustawicznego. PRAO wspiera decydentów w ustalaniu priorytetów i kierunków działań w regionie w zakresie zatrudnienia, edukacji i szkolenia mieszkańców. Na tym poziomie wybierane są projekty systemowe realizowane w danym roku przez region;
- ✓ Współpraca w obszarze doradztwa zawodowego, w ramach projektu „AQOR – wzmocnienie jakości orientacji zawodowej”;
- ✓ Współpraca mająca na celu przygotowanie Małopolski do organizacji Mundialu zawodów.

Współpraca Województwa Małopolskiego z Napier University

Wspólnymi obszarami zainteresowania, a tym samym przedmiotem współpracy pomiędzy szkocką uczelnią a Wojewódzkim Urzędem Pracy w 2009 roku są:

- ✓ kwestie jakości usług (w Szkocji funkcjonują uznane za najlepsze na Wyspach Brytyjskich Ramy Jakości Usług), które mogą być podstawą do przygotowania procesu wdrażania regionalnych standardów jakości usług edukacyjno-szkoleniowych w Małopolsce;
- ✓ Współpraca z biznesem – bardzo rozbudowana w realiach szkockich. Polega na współpracy branż pochodnych względem siebie. Jest to obszar bardzo interesujący dla Małopolski, działania w tym obszarze będą realizowane między innymi poprzez projekt WUP- Napier University dotyczący transferu wiedzy.
- ✓ Doświadczenia we wdrażaniu i ewaluowaniu pomocy z EFS-, zwłaszcza kwestie celowości jak i planowania obszarów interwencji.

Międzynarodowa współpraca realizowana przez Kuratorium Oświaty w Krakowie

Kuratorium Oświaty w Krakowie realizuje działania w ramach szeroko zakrojonej współpracy międzynarodowej, między innymi z Francją, Republiką Federalną Niemiec, a także z innymi krajami UE – Hiszpanią, Norwegią, Finlandią, Belgią. Działania w ramach współpracy, to wymiana doświadczeń, wizyty studyjne przedstawicieli Kuratorium Oświaty, szkół i placówek oświatowych, wymiana uczniowska.

Więcej informacji na stronie <http://ue.kuratorium.krakow.pl/>.

13. Inne rozwiązania systemowe w obszarze kształcenia ustawicznego realizowane w Małopolsce:

- Projekt I.C.T – Inspirujące – Ciekawe – Twórcze – program realizacji zajęć pozalekcyjnych w małopolskich ośrodkach wychowawczych
- Projekt „Zawodowa przyszłość” - program rozwoju dla szkół zawodowych prowadzonych przez Województwo Małopolskie

Wyzwania regionalnej polityki uczenia się przez całe życie:

1. Rozwój i promocja kształcenia zawodowego – zwłaszcza dostosowanie poziomu nauczania do realiów rynku pracy, promowanie potwierdzania kwalifikacji egzaminem zewnętrznym.
2. Promowanie jakości usług edukacyjno-szkoleniowych - zachęcanie instytucji do stosowania wewnętrznych i zewnętrznych mechanizmów oceny jakości usług zanim wypracowane zostaną regionalne standardy usług edukacyjno-szkoleniowych.
3. Wsparcie publiczne w zakresie usług kształcenia przez całe życie jak również podnoszenia motywacji do kształcenia kierowane głównie do następujących grup:
 - słabo wykształcone osoby starsze,
 - słabo wykształceni młodzi pracownicy,
 - osoby nieaktywne zawodowo,
 - osoby długotrwale bezrobotne.
4. Rozpoczęcie działań związanych z pilotażowym sprawdzeniem funkcjonowania wsparcia publicznego opartego na idei wsparcia dla nabywców.
5. Wsparcie decyzji zawodowych na poziomach edukacji: gimnazjum, liceum ogólnokształcące oraz w okresie aktywności zawodowej w momentach kryzysu gospodarczego lub osobistego.
6. Propagowanie w Małopolsce Europejskich Ram Kwalifikacji Zawodowych – wyraźny akcent na umiejętności nabyte w trakcie procesu kształcenia.
7. Rozpoczęcie działań związanych z pilotażowym wdrożeniem walidacji kwalifikacji uzyskanych w sposób nieformalny.
8. Promocja zawodów – zwiększenie w świadomości młodych Małopolan oraz osób dorosłych stojących przed wyborem innej ścieżki zawodowej wachlarzu możliwości dróg zawodowych.

Załącznik nr 1

Uczenie się przez całe życie w aktach prawnych i dokumentach strategicznych na poziomie:

- europejskim,
- krajowym,
- regionalnym.



Podstawą dla identyfikacji kluczowych działań w obszarze kształcenia ustawicznego jest analiza strategicznych dokumentów wypracowanych na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym.

Obowiązujące dokumenty w zakresie kształcenia ustawicznego

Poziom europejski:

- Odnowiona Strategia Lizbońska – Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej „Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej”, luty 2005 r.
- Program „Edukacja i szkolenie 2010”

Poziom krajowy:

- „Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010”, lipiec 2003 r.
- Program Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) 2007 – 2013
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009 - 2011

Poziom regionalny:

- „Małopolska 2015. Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007-2013”, styczeń 2006 r.
- „Małopolski Protokół na rzecz Kształcenia Ustawicznego”
- Regionalny Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2009 rok

Jakie wytyczne dają nam dokumenty na poziomie europejskim?

Strategia Lizbońska¹⁴ to obecnie najważniejszy długofalowy program społeczno-gospodarczy Unii Europejskiej. Jej celem strategicznym jest „uczynienie z Unii Europejskiej wiodącej gospodarki świata w perspektywie 2010 roku” – to hasło, które weszło już do języka potocznego. Jednym z jej celów kluczowych jest „tworzenie gospodarki opartej na wiedzy”.

Odnowiona Strategia Lizbońska¹⁵

W marcu 2005 roku na szczycie RE przyjęto dokument „Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek Strategii Lizbońskiej” – który zmodyfikował oryginalną strategię. Jako priorytety dla działań UE i poszczególnych państw członkowskich do 2010 przyjęto:

1. Rozwój wiedzy i innowacji
2. Rozwój atrakcyjności UE jako miejsca do inwestowania i pracy
3. Rozwój mechanizmów umożliwiających przedsiębiorstwom tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy

Dokument ten przeniósł punkt ciężkości na kwestie wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia. Niemniej jednak, wzrost gospodarczy opiera się na założeniach, w ramach których uczenie się przez całe życie zajmuje miejsce kluczowe. Ukierunkowanie pomocy publicznej na rozwój zasobów ludzkich ma odbywać się między innymi poprzez rozwój szkoleń zawodowych i rozwój systemów edukacyjnych. Przewiduje się wspieranie budowy społeczeństwa opartego na wiedzy, upowszechnianie wiedzy poprzez wysokiej jakości system edukacji, zwiększenie liczby inwestycji zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego przeznaczonych na badania i rozwój, poprawę zdolności dostosowania się siły roboczej i przedsiębiorstw, jak również zwiększenie elastyczności rynków pracy, wyposażenie młodzieży w umiejętności potrzebne przez całe życie; zwiększenie liczby lepszych inwestycji w edukację i szkolenia. Zwraca się także uwagę na kwestie programowe i przewiduje się przyjęcie programu kształcenia ustawicznego na poziomie UE oraz krajowych strategii kształcenia ustawicznego.

Program „Edukacja i szkolenie 2010” to dokument przyjęty przez Ministrów Edukacji i Komisję Europejską w 2002 r. Odnosi się on do celów Strategii Lizbońskiej w dziedzinie edukacji i szkoleń, przewidując następujące kierunki działań¹⁶:

- poprawa jakości i efektywności systemów edukacji;
- ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji;
- otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat.

Program „Edukacja i szkolenie 2010” dotyczy wszystkich szczebli edukacji ogólnej i zawodowej (edukacja formalna), a także kształcenia odbywającego się w formach pozaszkolnych, nie tylko w rozumieniu ustawy o systemie oświaty, a także naukę w szkołach wyższych w rozumieniu ustawy „Prawo w szkolnictwie wyższym”.

Priorytetowe zadania dla Polski, to¹⁷:

- uwzględnienie kształcenia i szkoleń jako priorytetów w krajowych strategiach dotyczących rozwoju społecznego i integracji społecznej oraz w konsekwencji w ramach programów współfinansowanych z funduszy strukturalnych;

¹⁴ Dokument przyjęty na Szczycie Unii Europejskiej w 2000 r.

¹⁵ Komunikat na wiosenny szczyt Rady Europejskiej „Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek Strategii Lizbońskiej”, Bruksela 2005

¹⁶ Broszura Komisji Europejskiej „Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku „2010”, www.men.gov.pl.

¹⁷ Ministerstwo Edukacji Narodowej, „Program ‘Edukacja i szkolenie 2010’ – informacja Ministerstwa Edukacji Narodowej”, Warszawa 2007 r.

- ustalenie krajowych celów i wskaźników (odnoszących się do wskaźników europejskich), służących wdrażaniu programu „Edukacja i szkolenie 2010” oraz doskonalenie metod jego monitorowania.

Raport z realizacji programu przez Polskę znajduje się na stronie Ministerstwa Edukacji Narodowej w zakładce <http://www.men.gov.pl/content/view/344/31/>

Europejska Strategia Zatrudnienia¹⁸

Jednym z jej filarów jest poprawa zdolności do uzyskiwania i utrzymania miejsc pracy poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich. Instrumentem powołanym do współfinansowania projektów społecznych w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest Europejski Fundusz Społeczny. W ramach kierunków wsparcia finansowanych z EFS przewiduje się działania skierowane na:

- przeciwdziałanie bezrobociu
- rozwijanie umiejętności zawodowych
- rozwijanie potencjału kadrowego
- integrację społeczną na rynku pracy.

Jak prawodawstwo krajowe odpowiada na wytyczne europejskie?

Zmiany w ustawie o systemie oświaty¹⁹

- ✓ zapewnienie lepszego dostępu do edukacji najmłodszych dzieci przez obniżenie wieku rozpoczynania obowiązkowego szkolnego do wieku lat 6, umożliwiające wykorzystanie potencjału szkolnego dla wyrównywania szans
- ✓ upowszechnienie edukacji przedszkolnej – od 1 września 2011 dzieci pięcioletnie będą miały obowiązek odbycia rocznego przygotowania przedszkolnego
- ✓ Umożliwienie przekazywania szkół osobom fizycznym lub osobom prawnym nie będącym jednostkami samorządu terytorialnego
- ✓ Wzmocnienie nadzoru i ograniczenie biurokracji szkolnej
- ✓ Przejrzystość systemu dotowania przez jednostki samorządu terytorialnego szkół publicznych i niepublicznych
- ✓ Otwarcie polskiego systemu edukacji na świat poprzez danie możliwości tworzenia oddziałów międzynarodowych
- ✓ Cudzoziemcy w polskim systemie oświaty – rozwiązania ułatwiające integrację dzieci imigrantów w środowisku szkolnym
- ✓ Nauczanie domowe – zasady dopuszczania do użytku programów nauczania, podręczników i środków dydaktycznych
- ✓ Wprowadzenie definicji niepełnosprawności sprzężonej
- ✓ Nowe zasady zatrudniania osób kształcenia zawodowego
- ✓ Uregulowanie zasad dostępu do internetu w szkołach.

¹⁸ Europejska Strategia Zatrudnienia to zbiór naczelných zasad i priorytetów ukierunkowujących działania UE na określone cele w zakresie polityki zatrudnienia. ESZ ma swój początek w Traktacie Amsterdamskim podpisanym przez przywódców krajów ówczesnej „piętnastki” podczas Szczytu Luksemburskiego w dniach 20-21 listopada 1997. Drugim etapem ewolucji ESZ była jej *nowelizacja 22 lipca 2003*. Decyzją Rady 2003/578/EC (Dz.UWE nr L 197/13 z dn. 5.8.2003),

¹⁹ Źródło: www.men.gov.pl, [dostęp: 2009.05.14]

Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku, to dokument, którego celem strategicznym dla rozwoju procesu kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie jest „wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka. Sprzyjać to będzie wzrostowi konkurencyjności, poprawie organizacji pracy i tworzeniu podstaw rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy”²⁰. Urzeczywistnienie tak zarysowanego celu umożliwić ma szereg działań podejmowanych w ramach sześciu obszarów priorytetowych, do których zaliczono:

- zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego;
- podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego;
- współdziałanie i partnerstwo;
- wzrost inwestycji w zasoby ludzkie;
- tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych;
- uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Dokument ten w sposób szczególny kładzie nacisk na integrację kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego, z uwzględnieniem standardów kwalifikacji zawodowych, w celu uzyskania i uzupełniania wiedzy ogólnej oraz kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, których nie dotyczy już nauka w formach szkolnych. Chodzi o to, by zapewnić wszystkim zainteresowanym możliwość zdobycia, uzupełnienia kwalifikacji, a także przekwalifikowania się, jednym słowem – by sprzyjać indywidualnemu rozwojowi.

Indywidualnemu rozwojowi każdego człowieka sprzyjać ma realizacja następujących zadań²¹:

- zwiększanie dostępności do informacji o formach kształcenia, ofercie edukacyjnej i szkoleniowej
- usuwanie barier społecznych i psychologicznych w dostępie do edukacji, ułatwienie dogodnego dostępu do usług edukacyjnych;
- uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego, poprzez promowanie wartości uczenia się na wszystkich etapach życia i we wszystkich formach edukacyjnych oraz wynikających z tego korzyści;
- tworzenie warunków sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych;
- podnoszenie jakości kształcenia w ramach doskonalenia kadry nauczającej oraz dostosowywanie treści kształcenia do wymogów społeczno-gospodarczych i oczekiwań indywidualnych odbiorców;
- nauczanie języków obcych i kształtowanie postaw kompetentnych, przedsiębiorczych i potrafiących funkcjonować w społeczeństwie, upowszechnianie kultury technologicznej;
- ustanowienie standardów kwalifikacji zawodowych i edukacyjnych;
- stworzenie systemu akredytacji instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych oraz wzmocnienie nadzoru pedagogicznego nad placówkami oświatowymi prowadzącymi kształcenie ustawiczne;
- prowadzenie badań naukowych służących poprawie jakości kształcenia ustawicznego;
- wzmocnienie współdziałania i partnerstwa poprzez zwiększenie zaangażowania państwa, organów samorządowych, organizacji pracodawców i innych partnerów społecznych w prowadzenie wspólnej polityki w zakresie programowania, organizowania, finansowania kształcenia ustawicznego;
- dostosowanie przedsięwzięć edukacyjnych do potrzeb lokalnych rynków pracy;
- wzrost inwestycji w zasoby ludzkie dzięki stworzeniu systemu zachęt i bodźców dla

²⁰ Ministerstwo Edukacji, „Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010”, Warszawa 2003 r.

²¹ Za: Raport: Uczenie się dorosłych. Przegląd tematyczny, MGiP, Warszawa 2005

pracowników i pracodawców pobudzających do podejmowania kształcenia ustawicznego – zwłaszcza mieszkańców obszarów wiejskich, regionów strukturalnego bezrobocia, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;

- tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych, które mają zapewnić powszechne, dostępne i adekwatne do potrzeb odbiorcy poradnictwo edukacyjno-zawodowe; wzmocnienie powiązań w zakresie poradnictwa zawodowego prowadzonego w systemie szkolnym, pozaszkolnym i w służbach zatrudnienia oraz tworzenie warunków do współpracy instytucji prywatnych i publicznych w tym zakresie;
- opracowywanie i upowszechnianie prognoz dotyczących rynku pracy i popytu na pracę.

Obecnie trwają prace nad przygotowaniem nowej krajowej strategii uczenia się przez całe życie w ramach Zespołu Doradców Strategicznych kierowanego przez Ministra Michała Boniego

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 - 2013²²: to program obejmujący całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Polsce, odpowiadający na wyzwania wynikające z Odnowionej Strategii Lizbońskiej. Działania przewidziane w ramach Programu pokrywają się z wytycznymi wspólnotowymi warunkującymi realizację poszczególnych celów Strategii. POKL to największy w historii Unii Europejskiej program współfinansowany z EFS finansowany w 85% ze środków Unii Europejskiej oraz w 15% ze środków krajowych. Jego całkowita wartość to 11,4 mld Euro, w tym 9,7 mld Euro to środki unijne, a 1,7 mld Euro pochodzi ze środków krajowych. Został zatwierdzony przez Komisję Europejską 25IX07.

PO KL 2007-2013 to jeden z programów operacyjnych służących realizacji Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013, których celem strategicznym jest „*tworzenie warunków do wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej*”. PO KL realizuje drugi cel horyzontalny NSRO tj.: „poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększanie spójności społecznej”. Natomiast cel główny PO KL został sformułowany jako: „*wzrost poziomu zatrudnienia oraz spójności społecznej*”.

Cele strategiczne PO KL to:

- Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo;
- Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego;
- Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce;
- Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy (Priorytety: II, IV, IX);
- Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityki i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa; wzrost spójności terytorialnej.

Wśród celów strategicznych PO KL znajdują się te odnoszące się bezpośrednio do kształcenia, tj. upowszechnianie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększaniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy. Program zakłada 10 Priorytetów, realizowanych na poziomie centralnym i regionalnym.

²² Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, „Program Operacyjny Kapitał Ludzki”, Warszawa 2007 r.

Kwestie kształcenia ustawicznego dotyczą przede wszystkim:

- ✓ Priorytet II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących (łącznie kwota przeznaczona na jego realizację – 778 011 906 euro);
- ✓ Priorytet III: Wysoka jakość systemu oświaty (łącznie kwota przeznaczona na jego realizację – 1 006 236 268 euro);
- ✓ Priorytet IV: Szkolnictwo wyższe i nauka (łącznie kwota przeznaczona na jego realizację – 960 366 839 euro);
- ✓ Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach (łącznie kwota przeznaczona na jego realizację – 1 703 425 446 euro).

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011²³

Priorytet 1 tego dokumentu dotyczy wzrostu aktywności, zwłaszcza tej zawodowej. Przewiduje się tutaj działania polegające na rozwijaniu czynników i instrumentów zachęcających do podjęcia aktywności zawodowej lub edukacyjnej. Jako najważniejsze działanie adresowane do wszystkich osób objętych polityką zatrudnienia uznaje się rozwój kształcenia ustawicznego: „sprawnie funkcjonujące kształcenie ustawiczne o wysokiej jakości i dostarczające pożądaną przez stronę popytową rynku pracy kwalifikacji jest zarówno czynnikiem zapobiegającym bezrobociu i bierności zawodowej jak i czynnikiem aktywizowania zawodowego osób znajdujących się poza sferą zatrudnienia”.

Zadanie 1.1 w ramach tego priorytetu to zatem „Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia przez całe życie”, w tym, między innymi:

- Ustanowienie formalnych podstaw dla rozwoju publicznego systemu kształcenia ustawicznego;
- Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego;
- Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach;
- Doskonalenie podstaw programowych kształcenia dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy;
- Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych;
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych;
- Program rozwoju edukacji na obszarach wiejskich;
- Zwiększenie udziału szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym;
- Doskonalenie programowe nauczania w szkołach wyższych i dostosowywanie ich do wymogów gospodarki opartej na wiedzy;
- Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Zmianie uległy przepisy i zasady dotyczące możliwości korzystania ze szkoleń finansowanych z funduszu pracy, organizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Obowiązująca od 1 lutego br. nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁴ wprowadziła szereg rozwiązań prawnych, które mają przyczynić się do zwiększenia uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie. Wprowadzone zmiany są następujące:

- Zapewniono dostęp do usług szkoleniowych dla nowych grup klientów, które nie widnieją w rejestrze osób bezrobotnych, tj:
 - będące w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn

²³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, kwiecień 2009

²⁴ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U.08.69.415, Dz.U.08.70.416, Dz.U.08.134.850, Dz.U.08.171.1056, Dz.U.08.216.1367, Dz.U.08.237.1654, Dz.U.09.6.33 oraz Dz.U.08.69.415

- dotyczących zakładu pracy,
- zatrudnione u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
- otrzymujące świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
- uczestniczące w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej,
- żołnierze rezerwy,
- pobierające rentę szkoleniową,
- pobierające świadczenie szkoleniowe,
- podlegające ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik lub małżonek rolnika, jeżeli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem,
- pracownicy oraz osoby wykonujące inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej;
- Umożliwiono osobom uprawnionym korzystanie z pełnego zakresu usług szkoleniowych tj.
 - skierowania na szkolenie grupowe, zgodnie z planem szkoleń,
 - skierowania na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną,
 - pożyczki szkoleniowej,
 - sfinansowania kosztów egzaminu lub kosztów uzyskania licencji,
 - sfinansowania kosztów studiów podyplomowych,
- Zwiększono pomoc finansową bezpośrednio wypłacaną osobie korzystającej z usług szkoleniowych poprzez wprowadzenie stypendiów dla korzystających ze szkoleń i studiów podyplomowych, a także osób, które podczas odbywania szkolenia lub studiów podyplomowych podjęły zatrudnienie. Zwiększono także dostępność do stypendium na kontynuowanie nauki i jednocześnie podniesiono wysokość tego stypendium w przypadku osób bezrobotnych. Wreszcie, wprowadzono możliwość dofinansowania kosztów dojazdu na szkolenie oraz badania lekarskie lub psychologiczne w sytuacji, gdy odbywają się one w miejscu zamieszkania danej osoby, tj. kosztów dojazdu środkami komunikacji miejskiej;
- Zwiększono limity, do których można sfinansować różne formy pomocy (przykładowo, koszty szkolenia w trybie indywidualnym mogą wynosić teraz max. 300% przeciętnego wynagrodzenia);
- Wprowadzono wymóg intensyfikacji szkoleń poprzez wprowadzenie tygodniowej (30 godzin zegarowych) oraz miesięcznej (150 godzin zegarowych) normy godzin szkolenia, by osiągnąć cel szybszej aktywizacji osób bezrobotnych;
- Uproszczono warunki uzyskania wsparcia – nie ma konieczności uprawdopodobnienia zatrudnienia, wystarczy uzasadnienie celowości wsparcia w przypadku wnioskowania o:
 - a) skierowania na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną,
 - b) sfinansowania kosztów egzaminu lub kosztów uzyskania licencji,
 - c) sfinansowania kosztów studiów podyplomowych.
- Pożyczka szkoleniowa nie musi być już przeznaczona wyłącznie na szkolenie specjalistyczne, ale także na ogólne;
- Wprowadzono nowy instrument pn. "przygotowanie zawodowe dorosłych", który zwiększa wpływ pracodawców na jakość kwalifikacji bezrobotnych oraz ich dopasowanie do potrzeb rynku pracy;
- Zwiększono zachęty dla pracodawców do inwestowania w szkolenia osób starszych; w przypadku pracowników powyżej 45 roku życia możliwa jest refundacja do 80% kosztów szkolenia, do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia;
- Ułatwiono pracodawcom, którzy utworzyli fundusz szkoleniowy korzystanie z dofinansowania szkoleń ze środków Funduszu Pracy – poprzez znaczne złagodzenie warunków uzyskania tego dofinansowania. Wprowadzone zmiany dotyczą takich kwestii, jak:

- refundacja obejmować może także koszty szkolenia ogólnego, a nie jak dotychczas szkolenia jedynie specjalistyczne;
- refundacja obejmować może koszty szkolenia wszystkich pracowników, a nie jak dotychczas tylko pracowników zagrożonych zwolnieniami;
- pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania przeszkolonych pracowników przez kolejne 12 miesięcy, na nowych stanowiskach, zgodnie z kierunkiem szkolenia.

Dokumenty strategiczne na poziomie regionalnym – jakie cele w zakresie uczenia się przez całe życie stoją przed Małopolską?

Małopolska 2015. Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013 to dokument programowy samorządu województwa małopolskiego. Sformułowana w jej ramach wizja dla Małopolski stanowi, iż województwo małopolskie będzie „*regionem szans, wszechstronnego rozwoju ludzi i nowoczesnej gospodarki, silnym aktywnością swych mieszkańców, czerpiącym z dziedzictwa przeszłości i zachowującym tożsamość w integrującej się Europie*”²⁵.

Osiągnięcie takiego stanu pożądanego przebiegać będzie poprzez realizację działań w trzech obszarach:

1. wzmocnienia konkurencyjności gospodarczej województwa;
2. stworzenia warunków dla wszechstronnego rozwoju społecznego i wysokiej jakości życia;
3. wzmocnienia potencjału instytucjonalnego województwa.

W Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013, kwestie dotyczące kształcenia ustawicznego ujęte zostały w Obszarze I – społeczeństwo wiedzy i aktywności.

1.1 Poprawa jakości wykształcenia mieszkańców

I. Rozwój systemu wykształcenia w tym kształcenia ustawicznego poprzez:

- Rozwój postaw związanych z uczeniem się przez całe życie oraz korzystania z poradnictwa i kształcenia zawodowego
- Permanentne badanie rynku pracy i dostosowanie kierunków kształcenia do jego potrzeb

II. Poprawa szans edukacyjnych dzieci i młodzieży, w tym:

- Projekty stypendialne, stażowe i praktyki zawodowe
- Opracowanie i stworzenie systemu zachęt dla pracodawców do organizowania praktyk zawodowych

III. Rozwój infrastruktury edukacyjnej, w tym:

- Modernizacja i rozbudowa bazy dydaktycznej szkół i placówek oświatowych ze szczególnym uwzględnieniem bazy praktycznej nauki zawodu.

1.4 Rozwój rynku pracy

I. Rozwój postaw związanych z przystosowaniem do wymagań rynku pracy, w tym:

- Świadczenie usług w zakresie planowania i rozwoju kariery zawodowej
- Poradnictwo zawodowe skierowane na identyfikację i rozwijanie postaw aktywnych i kompetencji przedsiębiorczych
- Rozwój postaw związanych z korzystaniem z poradnictwa i kształcenia zawodowego.

II. Tworzenie warunków i rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników instytucji rynku pracy w zakresie umiejętności doradztwa i wspierania osób poszukujących zatrudnienia oraz tworzenie efektywnego partnerstwa, w tym:

- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pośredników pracy i doradców zawodowych, szczególnie w zakresie poradnictwa indywidualnego
- Stworzenie platformy w zakresie poradnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego.

²⁵Województwo Małopolskie „Małopolska 2015. Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2007 – 2013”, Kraków 2006 r.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2009²⁶

W ramach wniosków i rekomendacji dla polityki rynku pracy znalazły się, między innymi:

- Poprawa dostępu do kształcenia ustawicznego wśród mieszkańców regionu, jako elementu rozwoju postaw przystosowawczych na rynku pracy i umiejętności radzenia sobie z nowymi wyzwaniami. Podejmowane w tym celu działania to wsparcie instytucji działających w obszarze edukacji i rynku pracy oraz podnoszenie świadomości mieszkańców regionu,
- Powiązanie sektora edukacyjnego z rynkiem pracy, celem wspierania wyboru pożądaných ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Podkreśla się znaczenie takich kwestii, jak: dostępność do informacji i usług poradnictwa zawodowego, rozwój kadry nauczycielskiej w obszarze doradztwa zawodowego, rozwój systemu praktycznej nauki zawodu u przedsiębiorcy.

Małopolski Protokół na rzecz Kształcenia Ustawicznego jest dokumentem mającym na celu:

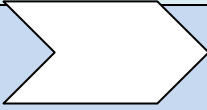
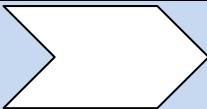

uporządkowanie informacji dotyczących kształcenia ustawicznego w Małopolsce i wskazanie ich znaczenia w dokumentach programowych europejskich, krajowych i regionalnych;

wskazanie priorytetowych obszarów i kierunków rozwoju dla kształcenia ustawicznego w regionie oraz określenie wytycznych do zaangażowania instytucji działających w tym obszarze

promowanie kooperacji pomiędzy instytucjami kształcenia ustawicznego w regionie i wskazanie możliwych sposobów partnerskiej współpracy;

²⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, kwiecień 2009

Uznano, że wdrożenie „Małopolskiego Protokołu na rzecz Kształcenia Ustawicznego” wymaga realizacji zadań na trzech poziomach.

Poziom zadaniowy		gotowość małopolskich instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w ramach poszczególnych celów strategicznych
Poziom instytucjonalny		organizacja środowiska, powstanie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia ustawicznego
System wsparcia uczenia się przez całe życie		oparty na współpracy Instytucji Kluczowych

Jako cel – podstawową aspirację Protokół wyznacza:

1. Wysoką jakość zasobów ludzkich dla konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki Małopolski
2. Stworzenie warunków do wszechstronnego rozwoju mieszkańca Małopolski „uczącego się przez całe życie”

Wyznacza także trzy podstawowe domeny działalności:

1. Podnoszenie kwalifikacji i motywacji na potrzeby rynku pracy
2. Rozwój osobisty i obywatelski Małopolanina
3. Edukacja – kształtowanie społeczeństwa Małopolski opartego na wiedzy

Głównym celem współpracy Kluczowych Instytucji Regionalnych jest wspieranie rozwoju uczenia się przez całe życie w Małopolsce zgodnie z kierunkami rozwoju zapisanymi w Protokole. Wśród głównych funkcji podejmowanych przez Porozumienie należy wymienić:



informacyjną - pozyskiwanie, dystrybuowanie i upowszechnianie informacji o sytuacji na rynku pracy oraz dostępnych w Małopolsce formach i kierunkach uczenia się przez całe życie;



promocyjną - promowanie idei uczenia się przez całe życie oraz Małopolski jako regionu uczącego się;



nadzór i wsparcie realizacji Protokołu: nadzorowanie merytoryczne nad realizacją zadań w ramach wskazanych kluczowych obszarów strategicznych zawartych w Protokole:

- wsparcie organizacyjne małopolskiego środowiska uczenia się przez całe życie (inspirowanie wspólnych działań, projektów) w zakresie realizacji zadań zapisanych w ramach kluczowych obszarów strategicznych w Protokole;
- dokonywanie okresowych przeglądów strategicznych, służących weryfikacji przyjętych w Protokole kierunków strategicznego rozwoju uczenia się przez całe życie w Małopolsce („refleksja programowa”);



współdziałanie ze środowiskiem naukowym i biznesowym.

Co przewiduje „Małopolski Protokół na rzecz Kształcenia Ustawicznego”?

- Stworzenie warunków dla wzrostu zatrudnienia (zwiększenia aktywności zawodowej) osób pozostających obecnie poza rynkiem pracy

Wytyczne do realizacji:

- Przygotowanie i wdrożenie w Małopolsce **efektywnych programów wejścia na rynek pracy osób nie posiadających kwalifikacji i motywacji** do podjęcia pracy – istnieje potrzeba precyzyjnego zdiagnozowania grup o wymienianych parametrach oraz współdziałania instytucji i organizacji z różnych sektorów, tworzących długofalowe i zorientowane lokalnie programy działań motywacyjnych i szkoleń, adekwatnych do możliwości i kompetencji tej grupy osób;
- Przygotowanie i wdrożenie programów rozwoju zawodowego i motywacyjnych dla mieszkańców Małopolski (przede wszystkim dla kobiet po urloпах wychowawczych, niepracujących opiekunów chorych i niepełnosprawnych oraz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy) do korzystania ze wszystkich form zatrudnienia, w tym także **elastycznych form zatrudnienia**;
- „Wejście rynku pracy do szkół” – wyposażenie **absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych** w praktyczne, zawodowe umiejętności adekwatne do oczekiwań pracodawców i wymogów rynku pracy (instytucje np. Centra Kształcenia Praktycznego, programy, zasady współdziałania szkół, instytucji rynku pracy i pracodawcy);
- **Przywrócenie na rynek pracy osób z niego poprzednio „wypchniętych”** – programy wsparcia dla osób zainteresowanych przekwalifikowaniem i ponownym wejściem na rynek pracy (grupa 50+; „młodzi” emeryci, renciści);
- Przygotowanie i wdrożenie w Małopolsce programów szkoleniowych i ich promocja oraz informacja dla **rozważających powrót z emigracji zarobkowej** (wsparcie przy uzupełnieniu kwalifikacji albo podjęciu działalności gospodarczej).

- Wzrost kompetencji zawodowych pracowników w miejscu pracy wspomagany profesjonalnym procesem zarządzania personelem w przedsiębiorstwach Małopolski

Wytyczne do realizacji:

- Upowszechnianie **doradztwa zawodowego** dla wszystkich zainteresowanych przedsiębiorców oraz ich pracowników na każdym poziomie kształcenia i rozwoju zawodowego;
- Budowanie **systemu szkoleń o potwierdzonej jakości**, związanych ze zmianą i podnoszeniem kwalifikacji (przekwalifikowaniem) oraz potrzebami pracodawców;
- Wsparcie rozwoju w Małopolsce **systemu uznawania i potwierdzania kompetencji zawodowych**;
- Propagowanie i rozwój wśród pracodawców **kompetencji i umiejętności w zakresie profesjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi**;
- Przygotowanie i **propagowanie wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia**.

- Zbudowanie i rozwój powszechnej, kompleksowej i przejrzystej informacji na temat rynku pracy oraz dostępnych form i kierunków uczenia się przez całe życie w Małopolsce

Wytyczne do realizacji:

- Wprowadzenie systemu gromadzenia **informacji dla potrzeb lokalnych rynków pracy** w regionie oraz ich wykorzystanie do prawidłowego prognozowania i popytu na pracę jak i projektowania kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego dla potrzeb małopolskiego rynku pracy;

- Pozyskiwanie, gromadzenie i **prezentacja doświadczeń oraz dobrych praktyk w zakresie wsparcia kształcenia przez całe życie** w obszarze rynku pracy innych regionów i krajów członkowskich Unii Europejskiej – współpraca przygraniczna, międzyregionalna i ponadnarodowa;
- Tworzenie funkcjonalnej **platformy generowania, wymiany** i prezentacji poglądów i informacji w regionie na temat **nowych rozwiązań i eksperymentów** (rynek pracy a szkoły wyższe i instytucje naukowe i wdrożeniowe)

➤ Zapewnienie warunków dla samorealizacji Małopolanina

Wytyczne do realizacji:

- należy podjąć działania służące zapewnieniu w pełni dostępnej i możliwie szerokiej oferty instytucji działających w obszarze samorealizacji na terenie całej Małopolski;
- priorytetem powinno być wspieranie rozwoju indywidualnych zainteresowań Małopolan w każdym wieku i na obszarze całego regionu

➤ Umocnianie obywatelskich więzi wspólnotowych oraz tożsamości regionalnej Małopolan

Wytyczne do realizacji:

- wskazane jest upowszechnianie wśród mieszkańców Małopolski wiedzy o regionie za pomocą wszystkich dostępnych środków przekazu i form aktywności;
- należy wspierać tworzenie i kontynuowanie wewnątrzregionalnych inicjatyw partnerskich, których celem jest integrowanie społeczeństwa Małopolski;
- działania nakierowane na budowanie wśród Małopolan postaw obywatelskich i odpowiedzialności za rozwój lokalny oraz rozwój regionu powinny stanowić ważny obszar zainteresowania, aktywności instytucji i organizacji regionalnych;
- pożądane jest promowanie wśród Małopolan postaw obywatelskich w kontekście współpracy międzyregionalnej oraz współuczestnictwa we wspólnocie europejskiej.

➤ Dostępność i różnorodność oferty edukacyjnej na terenie całej Małopolski

Wytyczne do realizacji:

- należy poprawić dostęp do oferty edukacyjnej w aspekcie terytorialnym (tzn. zlikwidować bariery terytorialne);
- powinno się stworzyć system wsparcia finansowego na rzecz dostępności edukacji na terenie Małopolski;
- zlikwidować utrudnienia w dostępie i korzystaniu z oferty edukacyjnej przez osoby z dysfunkcjami zdrowotnymi;
- konieczna jest rozbudowa systemu informacji i promocji dostępnej oferty edukacyjnej w całej Małopolsce;
- należy dążyć do kreowania dodatkowej oferty edukacyjnej (różnorodnej pod względem formalnym i treściowym) wspierającej edukację formalną;
- należy wyrównywać szanse edukacyjne mniejszości narodowych oraz grup etnicznych w duchu budowania tolerancji i otwartości na odmienność kulturową oraz równego dostępu do rynku pracy.

➤ Jakość w edukacji oraz jakość oferty edukacyjnej świadczonej na terenie województwa

Wytyczne do realizacji:

- stworzenie systemu ciągłego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji kadry pedagogicznej;
- szerokie wykorzystanie nowoczesnej infrastruktury techniczno-dydaktycznej podczas realizacji procesu edukacyjnego;
- budowanie i wdrażanie programów edukacyjnych w oparciu o nowoczesne standardy

nauczania, koncentrujących się m.in. na: rozwijaniu kompetencji kluczowych oraz kompetencji o charakterze społeczno-obywatelskim, wspieraniu i rozwijaniu uzdolnień, zastosowaniu nowoczesnych metod nauczania;

- zarządzanie jakością w szkołach i placówkach edukacyjnych połączone z systemem oceny jakości pracy szkół i placówek edukacyjnych;
- kształtowanie pozytywnego wizerunku edukacji wśród mieszkańców Małopolski.

➤ Funkcjonalność edukacji na potrzeby rynku pracy i samorealizacji człowieka

Wytyczne do realizacji:

- stworzenie systemu badań i analiz regionalnych na potrzeby edukacji;
- rozwinięcie systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach edukacyjnych (począwszy od gimnazjum);
- zapewnienie adekwatności oferty kształcenia w Małopolsce z potrzebami rynku pracy m.in. poprzez kształcenie modułowe, wspieranie wdrażania systemu walidacji kompetencji;
- promowanie i rozwijanie partnerskiej współpracy środowiska edukacyjnego z pracodawcami (praktyczna nauka zawodu w firmach, doskonalenie kadry pedagogicznej w przedsiębiorstwach), uczelniami wyższymi oraz sektorem B+R (przygotowanie kadry pedagogicznej z uwzględnieniem najnowszych trendów w kształceniu zawodowym) oraz organizacjami pozarządowymi i społecznościami lokalnymi;
- promowanie oraz kształtowanie pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego.

Załącznik nr 2

Sytuacja w obszarze uczenia się przez całe życie w Małopolsce - synteza



Punktem wyjścia dla opisu sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego w Małopolsce, jest przegląd stanu prawnego i programowego w zakresie kształcenia ustawicznego, zarówno na poziomie europejskim, krajowym, jaki i regionalnym. Polska na tle innych krajów Europy wyróżnia się jako kraj robiący znaczące postępy w zakresie jakości edukacji formalnej. Wciąż natomiast, poziom uczestnictwa osób dorosłych, a zwłaszcza starszych, w kształceniu ustawicznym odbiega znacząco zarówno od wskaźników, jakie ma osiągnąć Unia Europejska w 2010 roku, jak i nawet od średniej europejskiej z 2008 roku.

Małopolska, na tle kraju, to region, którego siłę stanowi edukacja formalna. Wyróżnia ją stosunkowo wysoki poziom wykształcenia mieszkańców, wysoka jakość edukacji szkolnej mierzona wynikami egzaminów zewnętrznych, ponadprzeciętna liczba studentów w porównaniu do liczby mieszkańców.

Gdy chodzi o uczestnictwo Małopolan w kształceniu ustawicznym, zauważalny jest przede wszystkim ich pozytywny stosunek do uczenia się, zdobywania i rozwijania kwalifikacji zawodowych. Na poziomie zachowań zauważa się zdecydowany wzrost uczestnictwa w różnych formach kształcenia (pokazują to między innymi badania GUS - BAED 2003 i 2006), zaś poziom ten nie odbiega znacząco od poziomu ogólnokrajowego, jest natomiast niższy znacząco niż średni poziom krajów europejskich. Liczba dorosłych osób ucząca się przez całe życie jest silnie zróżnicowana, podobnie zresztą jak w Polsce i Europie, w zależności od miejsca zamieszkania. Sytuacja pod tym względem w małych ośrodkach miejskich i na obszarach wiejskich w znaczący sposób odbiega na niekorzyść od stanu w dużych ośrodkach miejskich. Zauważa się ponadto trudności z motywowaniem do podjęcia wysiłku edukacyjnego, z zachęcaniem do inwestowania we własny rozwój tych osób, których kapitał intelektualny i społeczny są niewystarczające – starszych, o niskich kwalifikacjach, pochodzących z terenów wiejskich. Małopolanie, zarówno pracownicy jak i pracodawcy, mają zastrzeżenia, co do jakości oferowanych szkoleń i ich faktycznej przydatności na rynku pracy. Pomimo tych zastrzeżeń, Małopolanie widzą w kształceniu wielką wartość.

Kształcenie formalne dorosłych Małopolan

Statystyki publiczne dostarczają kompleksowych danych dotyczących uczestnictwa w kształceniu formalnym tych Małopolan, którzy zakończyli już obowiązek nauki w systemie szkolnym. W roku szkolnym 2007/2008 w Małopolsce funkcjonowało w sumie 296 szkół dla dorosłych²⁷, w tym:

- 4 gimnazja
- 7 zasadniczych szkół zawodowych
- 190 liceów ogólnokształcących (w tym uzupełniających)

²⁷ Informacja sygnałna – Edukacja w Województwie Małopolskim w roku szkolnym 2007/2008, Urząd Statystyczny w Krakowie, sierpień 2008, Kraków

- 2 licea profilowane
- 93 technika (w tym uzupełniające).

W liceach ogólnokształcących uczyło się ponad 13 000 osób, blisko 5 700 w technikach, w sumie z różnych typów szkół dla dorosłych korzystało 19 423 osób.

Coraz częściej Małopolanie kształcą się na studiach podyplomowych i doktoranckich. W roku akademickim 2007/2008 w skali Małopolski 16 005 słuchaczy rozpoczęło studia podyplomowe, z czego 10 765 stanowiły kobiety²⁸. Dane dotyczące ilości osób podejmujących studia doktoranckie wskazują, że jest to 4 193 w przypadku studiów stacjonarnych i 302 w przypadku studiów niestacjonarnych. Jeśli chodzi o liczbę kobiet – uczestniczek studiów doktoranckich, to jest to odpowiednio 1 901 i 166.²⁹

Typ szkoły w roku szkolnym 2007/2008	Liczba szkół w roku szkolnym 2007/2008	Liczba uczniów w roku szkolnym 2007/2008
Gimnazja	4	247
Zasadnicze zawodowe	7	277
Licea ogólnokształcące (w tym uzupełniające)	190	13082
Licea profilowane	2	127
Technika (w tym uzupełniające)	93	5690

Kształcenie w trybie nieformalnym i pozaformalnym

Trudno jednoznacznie ocenić poziom uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Są dwa powody tego stanu rzeczy. Po pierwsze, trudno uzyskać aktualne dane specyficzne dla województwa. Wyników cyklicznego badania przeprowadzanego przez Główny Urząd Statystyczny, pn. Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, można spodziewać się w roku 2009. Najświeższe dane, pochodzące z poprzedniej edycji badania BAED pochodzą z roku 2006. Drugim powodem trudności w oszacowaniu faktycznego poziomu uczestnictwa Małopolan w uczeniu się przez całe życie jest nieprzystawalność wskaźników uczestnictwa stosowanych w różnych badaniach³⁰.

Bazując na przytaczanych już badaniach GUS przeprowadzonych w 2006 roku³¹ poziom uczestnictwa Małopolan w kształceniu ustawicznym określa się na około 25 %. Spośród ogółu pytaných respondentów około 19% uczestniczyło w pozaformalnych (kursy, szkolenia) przedsięwzięciach edukacyjnych, a 6% korzystało z oferty edukacji formalnej (szkoły dla dorosłych, studia). Należy zauważyć także, że ponad 30% Małopolan aktywnych zawodowo deklaruje, że kształcą się incydentalnie, mając na myśli samokształcenie, korzystanie z bibliotek, prasy, internetu. Jest to zrozumiałe w kontekście deklarowanego powszechnie w badaniach jakościowych pozytywnego stosunku do uczenia się przez całe życie³². Okazuje się bowiem, że Małopolanie rozumieją kluczowe znaczenie wiedzy i umiejętności zdobywanych w codziennym życiu, społecznym i zawodowym, wpisując się tym samym w sposób rozumienia kształcenia całościowego propagowanym przez Komisję Europejską.

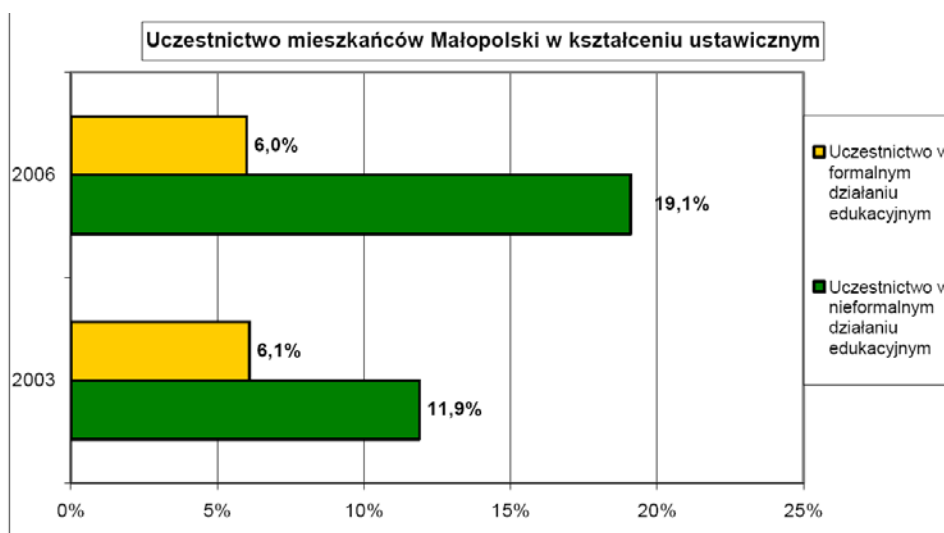
²⁸ Dane wojewódzkie – Edukacja i wychowanie, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2008, Kraków

²⁹ Ibidem

³⁰ We wspomnianym już badaniu BAED respondenci pytani są o uczestnictwo w jakimkolwiek przedsięwzięciu szkoleniowo-edukacyjnym w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie. W innych natomiast badaniach (np. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - GUS, czy też w ramach ewaluacji ZPORR) uwzględnia się aktywność edukacyjną w przeciagu minionych 4 tygodni. Przyjęta metodologia sprawia zatem, że osiągnane wyniki są rozbieżne.

³¹ GUS, Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, 2006

³² Górniak. Worek, Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski, 2008, Kraków



Źródło: GUS - BAED 2003 i 2006

Nieco mniej pozytywnym aspektem uczestnictwa Małopolan w kształceniu ustawicznym jest potwierdzona prawidłowość, że kształcą się głównie osoby o dużym kapitale społecznym i intelektualnym – młode, dobrze wykształcone, mieszkające w dużych miastach, pracujące. Według badań przeprowadzonych przez zespół badaczy z Instytutu Socjologii UJ³³, uczestnictwo w edukacji ustawicznej jest silnie skorelowane z wysokim poziomem wykształcenia formalnego. Blisko 55% osób z wykształceniem wyższym, niezależnie czy są aktywne zawodowo czy nie, kształci się. Analogiczny poziom uczestnictwa osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym wynosi zaledwie 1,5%.

Kryterium różnicującym jest także miejsce zamieszkania: zauważalne jest wyjątkowo wysokie uczestnictwo w kształceniu całożyciowym mieszkańców Krakowa (ok. 40%), nieco niższe mieszkańców innych dużych miast Małopolski (Nowy Sącz i Tarnów) – 33% i znacznie niższe mieszkańców poszczególnych powiatów, nawet do poziomu ok. 9,5% w przypadku kilku powiatów (chrzanowski, oświęcimski, olkuski)³⁴.

Z cytowanych już powyżej badań jakościowych przeprowadzanych w Małopolsce wynika, że najchętniej kształcą się osoby młode (18-24), co trzecia z nich widzi potrzebę uzupełniania kwalifikacji zdobytych drogą formalną. Podobnie myśli co czwarta osoba w wieku 25 – 34. Niepokojący natomiast jest zauważalny spadek aktywności edukacyjnej osób starszych, zwłaszcza tych słabo wykształconych, aż do poziomu kilku procent wśród osób 65+.

Najbardziej kompleksową, choć niepełną, bazą informacji na temat instytucji szkoleniowych, ich oferty i elementów oceny jakości działania tych instytucji jest Rejestr Instytucji Szkoleniowych³⁵. Na przestrzeni całego 2008 roku w rejestrze instytucji szkoleniowych województwa małopolskiego aktywnych było 649 podmiotów, a biorąc pod uwagę oddziały i filie ilość ta wynosi 732³⁶. Szacuje się, że w RIS zarejestrowanych jest około 70% wszystkich instytucji szkoleniowych działających

³³ Górniak, Jelonek, Krupnik, Łukaszewicz, Worek, „Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach mieszkańców”, Badanie jakościowe, Kraków, Uniwersytet Jagielloński 2007

³⁴ Górniak, Worek, Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski, 2008, Kraków, Dane te dotyczą osób aktywnych zawodowo, w wieku 25-64.

³⁵ Zgodnie z artykułem 20 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z późniejszymi zmianami), instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń po uzyskaniu wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych, prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej. Tryb dokonywania wpisu w rejestrze instytucji szkoleniowych określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych obowiązujące od dnia 1 grudnia 2004 r. (Dziennik Ustaw Nr 236 z dnia 29 października 2004).

³⁶ Źródłem wszystkich danych dotyczących instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS jest baza danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

w Małopolsce³⁷. Blisko 90% instytucji dostarczających usługi szkoleniowe to instytucje niepubliczne. Aż 263 spośród wszystkich instytucji zarejestrowanych w Małopolsce to jednostki prowadzone przez osoby fizyczne w ramach działalności gospodarczej, a 224 to stowarzyszenia, fundacje, spółki lub inne osoby prawne. Jako instytucje szkoleniowe zarejestrowały się także 24 szkoły średnie i policealne, 11 szkół wyższych, 12 zakładów pracy, 3 placówki naukowo-badawcze, 34 Centra Kształcenia Ustawicznego lub Praktycznego oraz 57 ośrodków doskonalenia i doskonalenia zawodowego.

Stosunkowo duża liczba instytucji szkoleniowych działających w Małopolsce powstała przed 1989 rokiem (69 z nich). Kolejne lata, aż do 2000 roku to okres, gdy powstawało ok. 15-20 instytucji szkoleniowych w ciągu roku. Począwszy od 2000 roku corocznie powstaje pomiędzy 45 a 65 instytucji. Niestety nie ma możliwości oszacowania, jak duża liczba spośród nowopowstałych instytucji kończy w niedługim swą działalność: brak przesłania aktualnych danych i brak wpisu na kolejny rok kalendarzowy może oznaczać zakończenie działalności, ale równie dobrze brak zainteresowania możliwością korzystania ze środków publicznych w danym roku.

Z danych gromadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy wynika, że najpowszechniejszymi formami szkoleń proponowanymi przez instytucje szkoleniowe są kursy (678 instytucji szkoleniowych proponuje tę formę kształcenia), oraz warsztaty szkoleniowe (450). Instytucje szkoleniowe mają w swojej ofercie także praktyki staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (260 propozycji), seminaria i konferencje (390), a także studia podyplomowe (38 ofert).

Wśród najbardziej popularnych szkoleń dominują przede wszystkim obowiązkowe szkolenia z BHP. Poza tym, najczęściej w ofercie instytucji szkoleniowych pojawiają się takie obszary tematyczne, jak: Informatyka i wykorzystanie komputerów, drugie co do częstotliwości to szkolenia z obszaru Zarządzanie i administrowanie, a kolejne to obszar szkoleń miękkich - Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej. Najmniej instytucji oferuje szkolenia z obszaru Weterynarii oraz Dziennikarstwa i informacji naukowo-technicznej. Mało powszechna jest także oferta szkoleniowa w obszarze szkoleń o profilu zawodowym, technicznym, z takich obszarów, jak: górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny, usługi krawieckie, obuwnicze, usługi stolarskie, szklarskie. **Obserwuje się niedobór podaży oferty szkoleń zawodowych, na rzecz szkoleń miękkich i ogólnych.**

Obszary szkoleń prowadzonych w województwie małopolskim³⁸

Obszar szkolenia	Liczba szkoleń w układzie wojewódzkim wg tematyki prowadzonych szkoleń
1. Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	13
2. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	464
3. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	260
4. Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	50
5. Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	67
6. Języki obce	348
7. Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	2
8. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	294
9. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	320
10. Zarządzanie i administrowanie	560

³⁷ Górnjak, Jelonek, Worek, Małodzińska, Krupnik „Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego” – badanie jakościowe, 2007, Kraków

³⁸ Źródło: Rejestr Instytucji Szkoleniowych Województwa Małopolskiego

11. Prace sekretarskie i biurowe	83
12. Prawo	169
13. Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	9
14. Matematyka i statystyka	7
15. Informatyka i wykorzystanie komputerów	687
16. Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	174
17. Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	16
18. Architektura i budownictwo	68
19. Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	55
20. Weterynaria	2
21. Opieka zdrowotna	107
22. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	99
23. Ochrona własności i osób	40
24. Ochrona środowiska	46
25. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	72
26. Usługi gastronomiczne	66
27. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	160
28. Usługi krawieckie, obuwnicze	15
29. Usługi stolarskie, szklarskie	12
30. Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	349
31. Pozostałe usługi	122
32. Inne obszary szkoleń, w tym głównie BHP	770

Baza danych RIS pozwala wyciągnąć pewne wnioski na temat jakości usług szkoleniowych. 128 instytucji zarejestrowanych w Małopolsce posiada akredytację Kuratora Oświaty lub inne znaki jakości (tj. ISO, PASE i Inne). 124 zarejestrowanych instytucji jest wpisanych do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego na podstawie przepisów o systemie oświaty. Niemal wszystkie instytucje szkoleniowe (675) prowadzą badanie efektywności prowadzonych szkoleń. Uzyskanie wpisu do RIS nie jest równoznaczne z potwierdzeniem wysokiej jakości usług świadczonych przez daną instytucję³⁹.

Zdecydowana większość wykładowców i trenerów pracujących w instytucjach szkoleniowych - 12414 - zatrudniana jest niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast 2209 pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Najczęściej formy uzupełniania kwalifikacji proponowane przez instytucje szkoleniowe odbywają się w wynajmowanych salach wykładowych, niemal zawsze wyposażonych w sieć teleinformatyczną. 488 spośród zarejestrowanych instytucji deklaruje, że posiada własny sprzęt komputerowy. Znaczna większość – 597 instytucji – posiada własną bibliotekę lub co najmniej udostępnia literaturę i materiały szkoleniowe swoim słuchaczom na miejscu. Niemal połowa (351)

³⁹ Instytucje szkoleniowe ubiegające się o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych nie muszą posiadać akredytacji Kuratora Oświaty wymaganej przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych. Akredytacja definiowana jest jako jeden z zewnętrznych sposobów zapewnienia jakości procesu kształcenia i jego efektów. Jest to procedura, w wyniku której upoważniona jednostka uznaje, że wnioskujący o akredytację podmiot jest kompetentny do wykonywania określonych zadań. O akredytację mogą ubiegać się niepubliczne i publiczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz podmioty prowadzące działalność oświatową na zasadach określonych w odrębnych przepisach o działalności gospodarczej. Akredytacja może obejmować całość bądź część prowadzonego kształcenia. W bazie danych Kuratorium Oświaty w Krakowie znajdują się 73 akredytowane placówki kształcenia ustawicznego (stan na luty 2009).

instytucji deklaruje, że zawiera umowy z pracodawcami dotyczące kształtowania umiejętności praktycznych uczestników szkoleń.

Szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Rok 2008 był kolejnym rokiem nieznacznego wzrostu ilości osób podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe w ramach szkoleń oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. W 2008 przeszkolonych zostało ponad 10 tys osób⁴⁰, głównie w następujących obszarach zawodowych:

- Usługi transportowe (w tym kursy prawa jazdy);
- Zarządzanie i administrowanie;
- Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami;
- Informatyka i wykorzystanie komputerów;
- Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej.

W porównaniu z rokiem 2007 znacząco wzrosła liczba uczestników szkoleń z zakresu zarządzania i administrowania, a także z zakresu Usług fryzjerskich i kosmetycznych, Sztuka, kultura i rzemiosło oraz z zakresu szkoleń miękkich (Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej). Spada natomiast zainteresowanie szkoleniami z zakresu języków obcych oraz z obszaru Technika i handel artykułami technicznymi.

W 2008 roku, osób bezrobotnych wśród wszystkich przeszkolonych było 9599. Większość uczestników szkoleń to osoby młode, w wieku 18 – 24 (2554 osoby) oraz w wieku 25-34 lata (3261 osób), przeważnie osoby o niskich kwalifikacjach – z wykształceniem zasadniczym zawodowym (2424 osoby), a zwłaszcza z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (3653 osoby).

Obserwuje się, że realizowane szkolenia cechują się różnym poziomem efektywności. Efektywność szkoleń obrazuje procentowy stosunek liczby osób, które podjęły pracę w okresie maksymalnie trzech miesięcy od dnia zakończenia szkolenia, w stosunku liczby wszystkich osób, które ukończyły to szkolenie. Ogólnie, co trzeci szkolony (32,9%) w ramach oferty powiatowych urzędów pracy, znajduje po niedługim czasie zatrudnienie⁴¹. Do szczególnie efektywnych szkoleń należy zarządzanie i administrowanie - 77% osób, które ukończyło szkolenie podjęło pracę. Stosunkowo efektywne są także szkolenia z obszaru Architektura i budownictwo (26% efektywności), a także Usługi transportowe (efektywność 32%). Najmniej efektywnie poszukiwali pracy uczestnicy szkoleń z obszaru Nauka języków obcych (15,5% efektywności) i Prace sekretarskie i biurowe (16,5%) oraz Sztuka kultura, rzemiosło artystyczne (11%).

Jakie możliwości podnoszenia kwalifikacji na potrzeby rynku pracy dają Małopolanom fundusze Unii Europejskiej?

Początek 2009 roku to czas podsumowania efektów wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego, w okresie od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej, do momentu zakończenia realizacji projektów finansowanych w ramach okresu programowania 2004 - 2006, w tym także wpływu tego wsparcia na rozwój kształcenia ustawicznego w Regionie. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie dokonał podsumowań z realizacji projektów w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich.

Pierwszy kwartał 2009 to także moment, gdy można podzielić się pierwszymi doświadczeniami z wykorzystania możliwości, jakie kształceniu ustawicznemu w Małopolsce daje Program Operacyjny Kapitał Ludzki, realizowany w latach 2007 – 2013.

⁴⁰ Dane powiatowych urzędów pracy, gromadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, załącznik nr 4 do sprawozdania MPiPS

⁴¹ Ibidem

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich był elementem krajowej polityki rynku pracy, zmierzającej do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia społecznych skutków bezrobocia. Działania wdrażane przez WUP w Krakowie w ramach SPO RZL to: Działanie 1.2 *Perspektywy dla młodzieży* oraz Działanie 1.3 *Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia*.

Liczba osób objętych wsparciem w latach 2004 – 2008 w ramach dwóch Działań wyniosła **41 678 osób**⁴². W strukturze beneficjentów ostatecznych obydwu Działań **dominują kobiety** (60% kobiet, 40% mężczyzn). Poprzez realizację SPO RZL **zaktywizowano za pośrednictwem ww. form wsparcia prawie ¼** wszystkich osób bezrobotnych.

Osoby młode będące odbiorcami projektów w ramach Działania 1.2 najchętniej korzystały z usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, staży, szkoleń zawodowych (w tym szkoleń wykorzystujących najnowsze osiągnięcia techniczne, mających na celu dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie kwalifikacji lub ich zmianę) oraz udzielenie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Szkolenia przeprowadzone w ramach SPO - RZL miały na celu dostosować posiadane przez beneficjentów kwalifikacje do potrzeb rynku pracy, doprowadzić do uzyskania nowych umiejętności, a także zdobycia nowego zawodu. Zakres tematyczny szkoleń obejmował m.in. obsługę komputera i urządzeń biurowych, a także sprzętu budowlanego, zagadnienia dotyczące prac administracyjno-biurowych oraz przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Działania skierowane do osób bezrobotnych (1.3 SPO RZL) obejmowały poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, subsydiowanie zatrudnienia oraz możliwość uczestnictwa w szkoleniach uzupełniających kwalifikacje zawodowe. Tematyka szkoleń była bardzo szeroka, obejmowała m.in. wiedzę z zakresu budownictwa, administracji i informatyki.

Pobudzeniu kształcenia ustawicznego służyły także działania realizowane w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Celem Działania 2.1 było zwiększenie mobilności zawodowej mieszkańców i ich zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy, w tym także poprzez monitoring regionalnego rynku pracy i upowszechnianie zebranych informacji. Projekty przygotowane przez Wnioskodawców w ramach tego Działania przewidywały szkolenia o zróżnicowanej tematyce, zwłaszcza szkolenia językowe, informatyczne, szkolenia okołozawodowe, szkolenia specjalistyczne – zawodowe, a także usługi doradcze⁴³:

W ramach ZPORR przewidziano także system wsparcia dla osób zatrudnionych w rolnictwie (Działanie 2.3), w celu dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji tych osób do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz przygotowywanie ich do wykorzystania szans związanych z powstawaniem nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich, poza rolnictwem. Działania dotyczyły zatem wyposażenia rolników w umiejętności umożliwiające zdobycie nowego zatrudnienia i wykonywania nowego zawodu w związku z procesem restrukturyzacji polskiego rolnictwa.

W sumie zrealizowano projekty zakładające aktywizację beneficjentów ostatecznych poprzez uczestnictwo w szkoleniach ogólnych i zawodowych, doradztwo, pośrednictwo pracy, informację zawodową, subsydiowanie miejsc pracy.

W ramach ZPORR (Działanie 2.4) prowadzono także działania służące dostosowaniu kwalifikacji kompetencji osób zagrożonych utratą zatrudnienia do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz przygotowywanie ich do wykorzystania szans związanych z powstawaniem nowych miejsc pracy. Głównym nurtem działań po raz kolejny była zmiana kwalifikacji zawodowych pracowników przemysłów i sektorów podlegających restrukturyzacji, a także innych osób zagrożonych utratą zatrudnienia w wyniku procesów restrukturyzacyjnych.

Podsumowując proces wdrażania ZPORR w Małopolsce, w latach 2004 – 2008, najczęściej ze wsparcia korzystały kobiety, osoby poniżej 44 roku życia, mieszkające w miastach i mające

⁴² Na podstawie: Raport tematyczny: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

⁴³ Ibidem

wykształcenie wyższe. Dla potrzeb monitorowania rezultatów działań w ramach ZPORR analizowano między innymi wpływ odbytych szkoleń na kwalifikacje Małopolan. Okazuje się, że szkolenia w największym stopniu pomogły osobom z niskim wykształceniem – gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym. Ponad połowa osób o takim poziomie wykształcenia deklaruje, że szkolenia dały im nowe kwalifikacje, umożliwiające wykonywanie nowego zawodu. Wydaje się, że w przypadku osób lepiej wykształconych, celem uczestnictwa w szkoleniach było raczej uzupełnienie i podniesienie kwalifikacji, aniżeli nabycie nowych⁴⁴.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki – 2008 pierwszy rok realizacji

W ramach Priorytetu VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” wsparcie kierowano na **rozwój aktywności zawodowej w Regionie**, na działania zmierzające do tworzenia nowych miejsc pracy oraz na rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia. W ramach tych kierunków oddziaływania przewidziano także elementy kształcenia ustawicznego. Wsparciem objęto przede wszystkim osoby będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy - osoby młode (do dwudziestego piątego roku życia), które nie posiadają doświadczeń zawodowych oraz kwalifikacji koniecznych do znalezienia zatrudnienia, kobiety, osoby starsze (po czterdziestym piątym roku życia), mających trudności z dostosowaniem się do wymogów modernizującej się gospodarki, a także osoby niepełnosprawne, poszukujących zatrudnienia na otwartym rynku pracy, wreszcie osoby długotrwale bezrobotne.

Większość działań na rzecz pobudzenia aktywności zawodowej realizowana była przez powiatowe urzędy pracy (między innymi w ramach Poddziałania 6.1.3)⁴⁵. W 2008 roku przyjęto do realizacji 21 projektów, w których wzięło udział 11 815 osób. Wśród tych osób aż 46,6% stanowiły osoby młode (poniżej 24 roku życia), osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym - 10,4%, długotrwale bezrobotne - 32%, osoby w wieku powyżej 50 lat - 12% i osoby niepełnosprawne - 3%. Kobiety stanowiły 63,1% uczestników projektu, a osoby z terenów wiejskich (56,6%). Osobom tym zaproponowano następujące formy wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego: szkolenia zawodowe, staże i przygotowania zawodowe w miejscu pracy. W 2008 r. udział w szkoleniach realizowanych w ramach projektów systemowych 6.1.3 PO KL rozpoczęło 4 558 osób bezrobotnych, natomiast 4 057 osób - staż zawodowy⁴⁶.

Szczególnym wsparciem objęto **osoby zagrożone wykluczeniem społecznym**. W ramach działań przewidujących aktywizację zawodową osób będących w takiej sytuacji (zwłaszcza dotyczyło tego Poddziałanie 7.2.1)⁴⁷, w 2008 roku zatwierdzono 15 projektów, w ramach których wsparciem objętych zostanie 1 839 osób. Ponad 50% to osoby bezrobotne, z czego ponad ¼ stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Wśród osób bezrobotnych najliczniej reprezentowane są osoby po 50 roku życia, mniej liczne są osoby niepełnosprawne, kobiety powracające na rynek pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych oraz długotrwale bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych i z niskim poziomem wykształcenia. Drugą co do liczebności grupę odbiorców wsparcia stanowią osoby nieaktywne zawodowo (26% wszystkich), w tym także uczniowie gimnazjów mający problemy z nauką oraz borykający się z problemami wychowawczymi, pozostałe to osoby pracujące.

Formy wsparcia, jakie przewidują projekty skierowane do tych osób, to: szkolenia, warsztaty, doradztwo zawodowe, job-coaching, pośrednictwo pracy.

Przewidziano szkolenia o następującej tematyce:

⁴⁴ Wnioski zawarte w raporcie tematycznym: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

⁴⁵ Poddziałanie 6.1.3 PO KL „Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych” – projekty systemowe PUP

⁴⁶ Źródło: Raport tematyczny: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

⁴⁷ Priorytet VII PO KL „Promocja integracji społecznej”

- szkolenia miękkie z zakresu umiejętności interpersonalnych, umiejętności poruszania się po rynku pracy;
- ICT (obsługa komputera, Internetu, urządzeń biurowych) oferowane w ramach 6 projektów;
- szkolenia z zakresu przewozu rzeczy, kurs prawa jazdy kat. C i C+E, obsługa wózków jezdniowych z napędem spalinowym;
- podstawy przedsiębiorczości ;
- księgowość z elementami kadr i płac;
- eksploatacja i dozór urządzeń energetycznych;
- szkolenia z zakresu rękodziela, usług porządkowych, rolno-ogrodnicze;
- ochrona osób i mienia;
- techniki sprzedaży;
- florystyka;
- glazurnik, spawacz, tapicer, krawiec;
- usługi hotelarskie;
- język angielski.

Okazuje się, że Projektodawcy w niewielkim stopniu wykorzystali możliwości przygotowania wsparcia specyficznego dla grupy docelowej tego Działania (osoby zagrożone wykluczeniem społecznym) i w rezultacie projekty niewiele odbiegają od tych realizowanych w ramach Priorytetu VI.⁴⁸

PO KL zakłada także **wspieranie pracujących Małopolan**, w celu aktualizowania i podnoszenia ich kwalifikacji i dostosowywania ich do zmieniającego się rynku pracy. Działania tego typu przewidziane są w Priorytecie VIII – Nowoczesne kadry gospodarki. Jako pierwsze (2007 rok – projekty pilotażowe) ze wsparcia miały możliwość skorzystać osoby pracujące powyżej 45. roku życia, wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy cywilno-prawnej, które posiadają co najwyżej średnie wykształcenie i z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności w formach pozaszkolnych (w ramach konkursu pilotażowego). Osoby te mogły liczyć na wsparcie w postaci szkoleń, w takich obszarach, jak: szkolenia językowe oraz szkolenia komputerowe, te z zakresu rachunkowości, kadr i płac, szkolenia na operatora maszyn i urządzeń czy szkolenia na pracowników ochrony.

W ramach projektów zatwierdzonych do realizacji w 2008 roku najczęściej oferowanym typem kursów dla osób, które z własnej inicjatywy są zainteresowane podniesieniem lub nabyciem nowych kwalifikacji, są szkolenia zawodowe w tym m.in. podnoszące kwalifikacje i umiejętności personelu medycznego, obsługi urządzeń sterowanych numerycznie, obsługi maszyn i urządzeń do robót budowlanych, oraz na potrzeby branży transportu i gospodarki magazynowej. Powszechnie przewidziano także szkolenia językowe i komputerowe, a także realizację wsparcia towarzyszącego prowadzącego do podniesienia miękkich kompetencji pracowniczych⁴⁹.

W konkursie pilotażowym, skierowanym do konkretnej grupy docelowej – osób powyżej 45 –go roku życia i z wykształceniem co najwyżej średnim, najczęściej oferowanymi w ramach projektów były kursy prowadzące do uzyskania lub uzupełnienia kompetencji kluczowych (szkolenia językowe i informatyczne). Szkolenia to odpowiadały wprost na potrzeby tej konkretnej grupy docelowej. Natomiast w 2008 roku, gdy grupa docelowa nie była zawężona, dominowały szkolenia skierowane do konkretnych kategorii pracowników, prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych i konkretnych umiejętności.⁵⁰

⁴⁸ Wnioski zawarte w raporcie tematycznym: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

⁴⁹ Źródło: Raport tematyczny: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

⁵⁰ Wnioski zawarte w raporcie tematycznym: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

Priorytet IX w ramach PO KL dotyczy przede wszystkim **wspierania systemu edukacji formalnej**⁵¹, na wszystkich poziomach.

Wsparcie przewidziane dla dzieci w wieku przedszkolnym (3-5 lat), dotyczy samych dzieci, ich rodziców, a także przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego (Poddziałanie 9.1.1). W wyniku realizacji projektów, dla których umowy podpisano w 2008 roku utworzone zostaną 4 przedszkola oraz 1 oddział przedszkolny dla dzieci z dysfunkcjami rozwojowymi. Inne zatwierdzone projekty zakładają także objęcie wsparciem trzech już istniejących przedszkoli poprzez wydłużenie ich godzin pracy, uruchomienie dodatkowego naboru dzieci oraz zatrudnienie dodatkowego personelu. W jednym z projektów zaplanowano także opracowanie i realizację kampanii promującej edukację przedszkolną.

W programach rozwojowych szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie ogólne ukierunkowane na wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów i zmniejszanie dysproporcji w ich osiągnięciach edukacyjnych oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia, finansowanych ze środków PO KL (Poddziałanie 9.1.2) dominują:

- dodatkowe zajęcia (pozalekcyjne i pozaszkolne) dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych;
- dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze: dominują zajęcia z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych (54% projektów);
- doradztwo i opieka pedagogiczno-psychologiczna (przewidziane w 58% projektów);
- rozszerzenie oferty szkół o zagadnienia związane z poradnictwem i doradztwem edukacyjno-zawodowym, w tym utworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery (29 % projektów).

Znacząca część zajęć (ponad 50%) prowadzona jest w formach warsztatowych. Szczególnie preferowane były projekty nastawione na wspieranie kompetencji matematyczno-przyrodniczych, które są kluczowe dla budowania społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy.

W ramach PO KL wyszczególniono specyficzne działanie wspierające kształcenie zawodowe – Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Pomoc przewidziano zwłaszcza dla uczniów kształcących się w następujących zawodach:

Projekty ukierunkowane na wsparcie techników adresowane są do uczniów kształcących się w następujących zawodach:	Projekty ukierunkowane na wsparcie zasadniczych szkół zawodowych adresowane są do uczniów kształcących się w następujących zawodach:
<ul style="list-style-type: none"> • technik informatyk (40% wniosków), • technik elektronik (33%), • technik mechanik (33%), • technik budownictwa (33%), • technik ekonomista (33%), • technik elektryk (27%), • technik sprzedaży (27%), • technik żywienia i gospodarstwa domowego(27%), • technik organizacji usług gastronomicznych (20%). 	<ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych (40% wniosków), • elektryk (40%), • sprzedawca (27%), • zawody budowlane (murarz, monter konstrukcji budowlanych) (27%), • kucharz (20%), • monter elektronik (13%), • ślusarz (13%), • stolarz (13%), • malarz (13%), • monter instalacji sanitarnych (13%).

⁵¹ Źródło danych dotyczących wdrażanie Priorytetu IX PO KL: Raport tematyczny: „Programy operacyjne w obszarze zasobów ludzkich w Małopolsce”, raport za 2008 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, maj 2008

Podobnie jak w przypadku szkół kształcących na poziomie ogólnym, szkoły zawodowe przewidują także realizację programów rozwojowych nastawionych przede wszystkim na rozwój **kompetencji kluczowych**, poprzez realizację dodatkowych zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych. Przewiduje się zwłaszcza następującą tematykę zajęć:

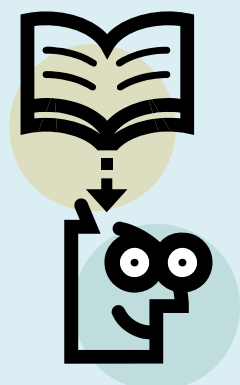
- językowe (64% wniosków) ;
- informatyczne (64%);
- przedsiębiorczość (36%);
- zajęcia gastronomiczne (36%);
- matematyczno-przyrodnicze (29%);
- elektronika i energetyka (29%);
- zajęcia spawalnicze (29%);
- kursy prawa jazdy (29%).

Oprócz tego w ramach kilku wniosków (10) przewiduje się wyposażenie szkół w nowoczesne materiały dydaktyczne, a także inne mniej popularne formy wsparcia, takie jak: zapewnienie uczniom mniej zdolnym dostępu do zajęć wyrównawczych, szkolenia dla nauczycieli, wdrożenie innowacyjnych form nauczania – przewidziano głównie wycieczki edukacyjne, nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami.

Zwraca uwagę niedostateczna ilość działań dotyczących promocji kształcenia ustawicznego, w tym zwłaszcza zawodowego. Jedynie dwa projekty wyłonione do realizacji w ramach Działania 9.3 PO KL - Upowszechnienie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych - zakładają przeprowadzenie kampanii informacyjnej promującej kształcenie ustawiczne w Małopolsce oraz kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych uzupełnianiem lub podwyższaniem swojego wykształcenia i kwalifikacji ogólnych i zawodowych poprzedzone kampanią informacyjną.

W ramach Działania 9.4 PO KL - Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty wsparcie uzyskać mogą nauczyciele i pracownicy dydaktyczni szkół i placówek oświatowych. W ramach dwóch realizowanych projektach wsparciem objętych będzie 860 osób, zwłaszcza w zakresie kursów doskonalących dla nauczycieli. Jeden z projektów zakłada szkolenia dla nauczycieli mające na celu upowszechnienie e-learningu w szkołach Małopolski oraz nabycie przez nauczycieli umiejętności administrowania platformami e-learningowymi i prowadzenia e-kursów. **Niestety, pomimo preferowania projektów zakładających wsparcie dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, w roku 2008 nie przewidziano dla nich wsparcia w ramach PO KL.**

Załącznik nr 3
Vademecum



Definicje⁵²

Edukacja – to działalność instytucjonalna obejmująca wychowanie przedszkolne, kształcenie oraz szkolenie

Kształcenie – działalność instytucjonalna w systemach szkolnych w ramach krajowego systemu kwalifikacji

Szkolenie – działalność zorientowana na uczenie się w systemach szkoleń formalnych i pozaformalnych

Uczenie się – to proces kształtowania wiedzy, umiejętności oraz zdolności adaptacyjnych i twórczych osób

Uczenie formalne – proces organizowany w systemach szkolnych i szkoleń, który prowadzi do uzyskania kwalifikacji powszechnie uznawanych w formalnym systemie kwalifikacji

Kształcenie formalne/Edukacja formalna – obejmuje naukę w systemie szkolnym (wszystkie typy szkół – podstawowa, gimnazjum, zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły średnie ogólnokształcące, szkoły policealne), jak również kształcenie na poziomie studiów wyższych i doktoranckich. Związane jest z regularną formą nauki. Kształcenie prowadzone jest przez instytucje szkolne i edukacyjne, publiczne i niepubliczne uprawnione do nauczania. Odbywa się zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania. Edukacja ta prowadzi w kierunku uzyskania kwalifikacji potwierdzonych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem, dyplomem.

Kształcenie pozaformalne - to udział w edukacji poza systemem formalnym, obejmuje wszelkie zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji, tzn. nie są one zapewnione poprzez formalne instytucje szkolne. Kształcenie pozaformalne, inaczej niż w przypadku edukacji formalnej, nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Prowadzone jest zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży, seminariów, konferencji itp. Kształcenie poza formalnym systemem edukacji prowadzi zazwyczaj do rozwoju, poszerzenia i zdobywania umiejętności. Uczestnictwo w takiej formie edukacji może kończyć się uzyskaniem świadectwa lub nie.

Kształcenie nieformalne /Samokształcenie - samodzielne uczenie się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Odbywa się bez udziału nauczyciela.

⁵² GUS, Kształcenie dorosłych, Warszawa, 2009

Warto zapoznać się ...

Nowy słownik terminów w obszarze kształcenia ustawicznego – Terminology of European education and training policy A selection of 100 key terms (CEDEFOP) 2009
dostępny w języku angielskim

http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf

Europejskie Ramy Odniesienie na rzecz zapewnienia jakości systemów kształcenia i szkolenia zawodowego - Biuletyn

http://www.ulb.ac.be/unica/docs/ECVET_BULLETIN_012009_final.pdf

Więcej o aktualnościach na stronie : www.europa.eu
www.kpr.gov.pl

**MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO INSTYTUCJI W OBSZARZE
RYNKU PRACY, EDUKACJI I SZKOLEŃ**

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pl. Na Stawach 1
30-107 Kraków
Tel: 012 428 78 53
Fax: 012 422 97 85
e-mail: mpku@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl
www.wrotamalopolski.pl/doskonalenie
www.obserwatorium.malopolska.pl

Egzemplarz bezpłatny



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki
Urząd
Pracy
w Krakowie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
z Europejskiego Funduszu Społecznego