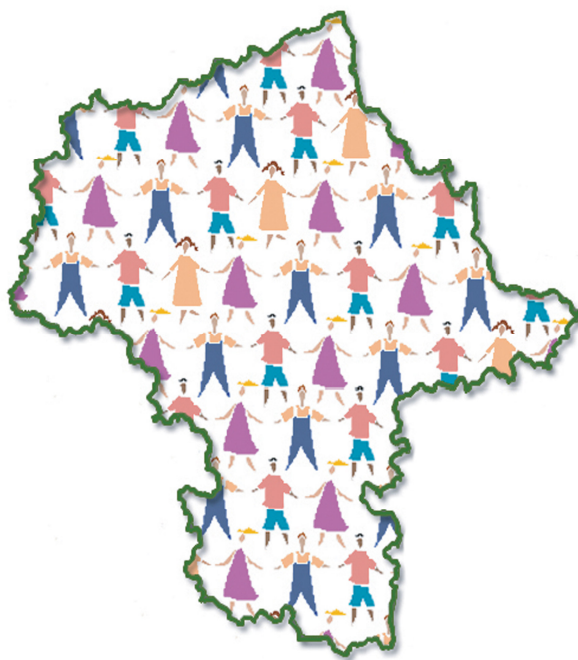


**Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**  
Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy

# **Partnerstwo na Mazowszu**

Materiały z V Jubileuszowego Forum Partnerstwa Lokalnego,  
które odbyło się w dniach 20-21 listopada 2008 roku  
w Warszawie



**Warszawa, 2009**

## **V Jubileuszowe Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego. Materiały pokonferencyjne.**

### **Praca zbiorowa**

#### **Autorzy tekstów:**

Jadwiga Olszowska-Urban  
Jolanta Wanielista  
dr Paweł Kubicki  
prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny  
Włodzimierz Kurdziel  
Kordian Kolbiarz  
Katarzyna Kozań  
prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski  
Tomasz Wach  
Izabela Laskowska  
Katarzyna Mikołajczyk  
Katarzyna Lubraczyńska  
Halina Sobocka-Szczapa  
Marzanna Skoczek  
Andrzej Spytek  
Ilona Sychocka  
Krystyna Zwolińska  
Anna Łoginow

### **Publikacja bezpłatna.**

Prawa autorskie zastrzeżone, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2009

Nakład: 500 egzemplarzy

**ISBN 978-83-925318-7-6**

Wydanie pierwsze, Warszawa 2009

Spis treści:

## **Wstęp**

### **I Dzień Forum – 20 listopada 2008 roku Konferencja pn. „Partnerstwo na rzecz osób długotrwale bezrobotnych na Mazowszu”**

*Jadwiga Olszowska-Urban*  
Partnerstwa lokalne na Mazowszu

*Jolanta Wanielista*  
Długotrwale bezrobocie na Mazowszu – dane statystyczne

*Dr Paweł Kubicki*  
Ekonomiczno-społeczne skutki długotrwałego bezrobocia

*prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny*  
Nowe instrumenty rynku pracy – przykład niemiecki

*Włodzimierz Kurdziel*  
Prezentacja programu „Konservator 2008”

*Kordian Kolbiarz*  
Prezentacja programu „Budowa domu poprzez system szkoleń  
bezrobotnych”

*Katarzyna Kozan*  
Partnerstwo na rzecz ekonomii społecznej

### **II Dzień Forum – 21 listopada 2008 roku Konferencja pn. „Kształcenie ustawiczne – szansa czy konieczność na współczesnym rynku pracy”**

*prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski*  
Strategiczne cele kształcenia ustawicznego w kontekście współczesnego  
ryнку pracy

*Tomasz Wach*  
Kształcenie ustawiczne w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i  
instytucjach rynku pracy

*Izabela Laskowska*

Podnoszenie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego w programie Leonardo da Vinci

*Katarzyna Mikołajczyk*

Kształcenie ustawiczne zorientowane na warunki nowej rzeczywistości rynku pracy

*Katarzyna Lubryczyńska*

Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego odpowiedzią na potrzeby osób dorosłych w zakresie kształcenia ustawicznego

*Halina Sobocka-Szczapa*

Czynniki kształtujące aktywność polskich organizacji w procesach kształcenia pracowników

### **Z doświadczeń innych – partnerstwa lokalne w praktyce**

Powiat grójecki

Powiat kozienicki

Powiat mławski

Powiat piaseczyński

Powiat warszawski zachodni

# Wstęp

Fora Partnerstwa Lokalnego są organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie od 2004 r. Pierwsze doświadczenia tutaj, związane z inicjowaniem partnerstw na lokalnych rynkach pracy, wynikały z realizacji projektu w ramach PHARE 2001 Promocja Zatrudnienia i Rozwój Zasobów Ludzkich na Mazowszu „Szansa Mazowska”. Efektem podprojektu czwartego, w ramach którego zawiązywano partnerstwa na rzecz wspierania lokalnych rynków pracy, było podpisanie porozumień na rzecz zatrudnienia w powiatach lipskim, białobrzeskim, radomskim i przysuskim w 2004 r.

Osiągnięcia w ramach projektu PHARE 2001 były inspiracją do upowszechniania informacji nt. partnerstw lokalnych. Dlatego też celem pierwszego Forum było rozpropagowanie idei partnerstwa na terenie województwa mazowieckiego. W kolejnych latach tematyka Forów dotyczyła: aktywizacji społeczności lokalnej jako szansy na ożywienie gospodarcze regionu (w 2005 r.), przedstawienia osiągnięć partnerstwa lokalnego w powiatach Mazowska oraz szans i barier w tworzeniu partnerstw (w 2006 r.) oraz zadań w zakresie kształcenia ustawicznego realizowanych przez instytucje oświatowe i instytucje rynku pracy, ekonomii społecznej, a także efektów wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego na terenie województwa mazowieckiego (w 2007 r.). Tegoroczne Jubileuszowe V Forum zostało poświęcone problematyce osób długotrwale bezrobotnych oraz popularyzacji idei kształcenia ustawicznego.

Mając nadzieję, że nasze działania przyniosą oczekiwany efekt i dzięki zawiązywaniu partnerstw lokalnych rozwija się potencjał gospodarczy Mazowska na poziomie najbliższym jego mieszkańcom, przekazujemy w Państwa ręce tę publikację, zawierającą materiały z V Forum.

*Organizatorzy*

***I Dzień FORUM – 20 listopada 2008 roku***

***Konferencja pn. „Partnerstwo na rzecz  
osób długotrwale bezrobotnych  
na Mazowszu”***

W dniach 20-21 listopada 2008 r. odbyło się V Jubileuszowe Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego. Od 5 lat Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie z dużym sukcesem organizuje fora Partnerstwa Lokalnego, w których uczestniczą startostowie, dyrektorzy Delegatur Urzędu Marszałkowskiego i Filii WUP, dyrektorzy powiatowych urzędów pracy, członkowie Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych i partnerów społecznych oraz przedstawiciele instytucji oświatowych. Podobnie jak w ubiegłym roku pierwszy dzień poświęcony był problemom bezrobocia, a drugi edukacji ustawicznej.

„Partnerstwo na rzecz osób długotrwale bezrobotnych na Mazowszu“ to temat pierwszego dnia konferencji. Głównym celem było zwrócenie uwagi na złożoność problemu długotrwałego bezrobocia i próba znalezienia sposobu jego rozwiązania.

Na wstępie Jadwiga Olszowska-Urban, Prezes Stowarzyszenia Międzynarodowe Centrum Partnerstwa PARTNERS NETWORK - zaprezentowała efekty wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego na Mazowszu. Podkreśliła ogromną rolę inicjatyw regionalnych i wojewódzkich w ożywieniu gospodarczym lokalnych społeczności, możliwość odkrycia się wielu lokalnych liderów i animatorów wśród przedsiębiorców, samorządu, organizacji pozarządowych, instytucji infrastruktury i środowisk młodzieżowych. Następnie Jolanta Wanielista, kierownik Wydziału Regionalnej Polityki Rynku Pracy, przedstawiła problem długotrwałego bezrobocia w świetle danych statystycznych. Osoby długotrwale bezrobotne to osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, najczęściej nieposiadające doświadczenia zawodowego (ok. 24 % ogółu długotrwale bezrobotnych), legitymujące się wykształceniem poniżej średniego (ponad 64 % ogółu długotrwale bezrobotnych), w przedziale wiekowym 45-54 lata (ok. 29% ogółu długotrwale bezrobotnych) oraz 25-34 lata (ok. 27 % ogółu długotrwale bezrobotnych).

Dr Paweł Kubicki, reprezentujący Szkołę Główną Handlową w Warszawie – Instytut Gospodarstwa Społecznego, omówił ekonomiczno – społeczne skutki długotrwałego bezrobocia. Zwrócił uwagę m.in. na pogorszenie standardu życia, powstawanie patologii społecznych, niższe wpływy z podatków przy jednoczesnym zwiększeniu wydatków budżetowych. Ponadto wskazał na długotrwałe bezrobocie jako na jedną z głównych przyczyn ubóstwa i wykluczenia społecznego. W dalszej części wystąpienia wskazał możliwości pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

Profesor Małgorzata Szyłko-Skoczny przedstawiła reformę polityki rynku pracy, którą przeprowadzono w Niemczech latach 2003 -

2005, w celu dokonania zmian w organizacji służb zatrudnienia i instrumentach rynku pracy. Zmieniło się wówczas podejście do polityki rynku pracy. Chodziło o zwiększenie aktywności i gotowości do podjęcia każdej pracy oraz wzrost samoodpowiedzialności jednostki za swoją sytuację. Reforma miała na celu: wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, unowocześnienie usług rynku pracy, zahamowanie trendu do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz ograniczenie zakresu świadczeń socjalnych dla bezrobotnych.

W bloku dobrych praktyk przedstawiono programy regionalne kierowne do osób długotrwale bezrobotnych.

Pierwszy program pn. „Konserwator“ omówił Włodzimierz Kurdziel z Wojewódzkiego Urzędu Pracy z Krakowa. Program zakłada czasowe zatrudnianie osób długotrwale bezrobotnych przy pracach związanych z zachowaniem i rewitalizacją substancji zabytkowej oraz ochroną krajobrazu kulturowego na terenie województwa małopolskiego. Kordian Kolbiarz, Dyrektor PUP z Nysy, zaprezentował projekt budowy mieszkań realizowany w systemie szkoleń zawodowych osób bezrobotnych. Projekt zakłada aktywizowanie osób długotrwale bezrobotnych w celu nabycia konkretnych umiejętności oraz ukierunkowanie wydatkowanych środków na realizację celów użytecznych społecznie. Natomiast Płockie Partnerstwo Na Rzecz Aktywnych Form Integracji Społecznej wspiera m.in. tworzenie podmiotów integracji społecznej, rozwój nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego na rzecz integracji społecznej.

Założenia do programu regionalnego Mazowsze 2009 przedstawił Aleksander Kornatowski, Wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W ramach projektu Programu Aktywizacja Zawodowa Osób Bezrobotnych „Mazowsze 2009-2010“ mają być realizowane następujące programy: Praca i Środowisko (pomoc samorządom województwa mazowieckiego w realizacji zadań z zakresu ochrony środowiska poprzez organizację prac intrawencyjnych), Chronimy Zabytki (wsparcie instytucji kultury i innych podmiotów realizujących zadania na rzecz zachowania i rewitalizacji substancji zabytkowej oraz ochrony krajobrazu kulturowego województwa mazowieckiego), Zielone Lasy (pomoc samorządom województwa w realizacji zadań z zakresu ochrony środowiska poprzez organizację robót publicznych), Pomocna Dłoń oraz Kierunek – Praca (zmniejszenie ryzyka wykluczenia społecznego osób bezrobotnych).

Na zakończenie pierwszego dnia konferencji odbyła się dyskusja panelowa, którą poprowadził Krzysztof Grzegorz Strzałkowski p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W panelu



dyskusyjnym zabierali głos przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, ośrodków pomocy społecznej, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych. Tematem przewodnim dyskusji była teza, iż działania w partnerstwach przynoszą lepsze rezultaty niż działania podejmowane indywidualnie przez konkretne instytucje.

## **Partnerstwa lokalne na Mazowszu**

Nierównowaga, występująca na polskim rynku pracy, stanowi przesłankę do poszukiwania rozwiązań, mających na celu spowodowanie jak największego dopasowania popytu na pracę i podaży pracy. Jest to problem trudny do rozwiązania przede wszystkim dlatego, że bezrobocie w Polsce ma głównie charakter strukturalny, a zatem jego ograniczenie w krótkim okresie wymaga stosowania wielu narzędzi i sposobów, wykraczających często poza ustawowe ustalenia w tej dziedzinie. Aby osiągnąć jak najlepsze efekty, do działań na rynku pracy należy włączać wszystkich partnerów, tj. publiczne służby zatrudnienia, organizacje pozarządowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego. Wypracowanie nowych skutecznych metod oddziaływania na stronę podażową rynku pracy to zadanie priorytetowe. Polegać ono powinno na zawiązywaniu partnerstw lokalnych, których działania powinny przyczynić się do zmniejszenia - z jednej strony – uciążliwości, związanych z poszukiwaniem pracy, a z drugiej – umożliwić wyższy poziom aktywności zawodowej osób poszukujących zatrudnienia, a także zasobów pracy uwalnianych w wyniku postępowań restrukturyzacyjnych w podmiotach gospodarczych.

Gdy mówimy o partnerstwie lokalnym, mamy na myśli współpracę trwałą, efektywną, ukierunkowaną na cele, w której podmioty wspólnie działając, otwierają się na bogactwo doświadczeń innych i na odmienne sposoby myślenia.

Problemy rynku pracy, zarówno na szczeblu krajowym, regionalnym jak i lokalnym, są niezwykle złożone i żadna pojedyncza instytucja ich nie rozwiąże. Potrzebna jest koordynacja pracy wielu instytucji i podmiotów aktywnych na rynku pracy. W Polsce nie ma zbyt wielu doświadczeń w partnerskim rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Ale są województwa, w których działania w tym zakresie są prowadzone z dużym powodzeniem. Do takich województw należy województwa mazowieckie.

Od marca 2003 r. na terenie województwa mazowieckiego realizowany jest Program Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego. Najważniejszym celem Programu jest budowanie trwałego partnerstwa między instytucjami samorządowymi, lokalnymi przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami infrastruktury oraz mieszkańcami społeczności lokalnej na rzecz ożywienia gospodarczego oraz poprawy sytuacji na rynku pracy. Wdrażanie Programu wspiera także funkcjonowanie małych i średnich przedsiębiorstw, aktywizuje całe społeczności i zachęca do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów oraz rozwiązywaniu ich na poziomie gminy czy powiatu.

Program Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego został opracowany przez Departament Pracy USA (USAID) i zaadaptowany do polskich warunków przez Instytut Współpracy i Partnerstwa Lokalnego z Katowic. Departament Pracy USA opracował ten program w latach 70-tych, w okresie kiedy w Stanach Zjednoczonych zwalniano masowo robotników w restrukturyzowanych przedsiębiorstwach przemysłu ciężkiego i samochodowego. Istniała zatem potrzeba zbudowania systemu pomocy dla zwalnianych pracowników, firm i lokalnych społeczności. Podjęte wówczas kroki i ich efekty zostały opracowane w formie raportu. W ten sposób powstał modelowy przykład rozwiązywania problemów przy przemianach gospodarczych kraju. Z biegiem czasu, wraz ze zdobywaniem nowych doświadczeń, opisana koncepcja była uzupełniana i poprawiana. Zaczęto ją z powodzeniem stosować w innych krajach na świecie (m.in. w: Kanadzie, Bułgarii, Rumunii, Macedonii na Ukrainie i na Węgrzech), a także w latach 1998-2000 w Polsce.

Realizacja Programu w Polsce miała ułatwić restrukturyzację polskiego górnictwa i hutnictwa (głównie na Dolnym Śląsku i w Małopolsce). Inicjatywę sponsorował Departament Pracy USA. Podczas pilotażu programu do grudnia 2000 r., na Śląsku i w Małopolsce, około 1600 osób znalazło nowe miejsca pracy.

Wyniki programu wskazywały na potrzebę kontynuacji rozpoczętych działań. W latach 2002-2004 Instytut Współpracy i Partnerstwa Lokalnego z Katowic wraz ze specjalistami z Departamentu Pracy USA kontynuował wdrażanie Programu na terenie Polski. W 2004 r. powstało Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network w Krakowie, które wdraża od 2003 r. partnerskie metody aktywizacji lokalnego rynku pracy w społecznościach lokalnych na terenie Polski. W roku 2006 można już było mówić o Polskim Programie Partnerstwa Lokalnego, który jest z powodzeniem wdrażany przez urzędy marszałkowskie, urzędy pracy, samorządy, agendy rządowe, instytucje, organizacje pozarządowe, związki zawodowe i pracodawców.

Na terenie województwa mazowieckiego w pierwszym okresie realizacji programu, tj. od marca do listopada 2003 r., odbyły się szkolenia Regionalnych i Powiatowych Specjalistów Partnerstwa Lokalnego. W szkoleniach Regionalnych Specjalistów Partnerstwa Lokalnego uczestniczyło 17 osób z instytucji partnerskich województwa mazowieckiego, w szkoleniach dla Powiatowych Specjalistów Partnerstwa Lokalnego 32 osoby z 10 powiatów: Łosice, Ciechanów, Płock, Szydłowiec, Otwock, Sochaczew, Kozienice, Ostrów Mazowiecka, Mława, Węgrów, 3 gmin: Ciechanów, Krasne, Opinogóra oraz miasta Ciechanów.

Oficjalne podpisanie Deklaracji w sprawie Programu Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w województwie mazowieckim pomiędzy Ambasadorem USA a Marszałkiem Województwa odbyło się w dniu 18 listopada 2003 r. W tym dniu Marszałek Województwa podpisał także Porozumienia w sprawie realizacji programu ze Starostami, Wójtami i Prezydentem Miasta Ciechanów.

Program Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego realizowany jest w województwach według następującego schematu: koordynatorem Programu na terenie województwa jest Marszałek Województwa, zadania z zakresu promocji, inspiracji działań i koordynacji prowadzą Wojewódzkie Urzędy Pracy, natomiast realizacją Programu zajmują się samorządy powiatowe i gminne. Realizacja ta polega na organizacji w powiecie Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego, na których wypracowuje się kilka projektów gospodarczych przy współudziale wszystkich partnerów rynku pracy, tj. przedstawicieli: pracodawców, samorządów, instytucji otoczenia biznesu (ZUS, US, banki itp.), związków zawodowych, oświaty, młodzieży, organizacji pozarządowych innych, których wdrożenie przyczyni się do ożywienia gospodarczego powiatu.

## **Efekty wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego na terenie województwa mazowieckiego:**

### **Lata 2002 – 2004**

- 17 Regionalnych Specjalistów Partnerstwa Lokalnego
- 34 Powiatowych Specjalistów Partnerstwa Lokalnego
- Podpisanie Deklaracji w sprawie Programu Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego pomiędzy Ambasadorem USA a Marszałkiem Województwa Mazowieckiego

- Powiaty: ciechanowski, mławski, łosicki, ostrowski – zrealizowały Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego
- I Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego – październik 2004 r.
- Opracowanie i wydanie publikacji książkowej p. t. „Partnerstwo dla Mazowsza” – Materiały z I Mazowieckiego Forum Partnerstwa Lokalnego

## **Rok 2005**

- Szkolenie 50 Specjalistów Partnerstwa Lokalnego – Dyrektorzy – Powiatowych Urzędów Pracy i Dyrektorzy filii WUP, pracownicy WUP na Mazowszu
- II Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego
- Spotkanie Podlaskiej i Mazowieckiej Sieci Partnerstwa Lokalnego – wymiana doświadczeń – Serpelice
- Powiat Szydłowiecki zakończył Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego
- Powiat Płocki przygotowuje 23 Specjalistów Partnerstwa Lokalnego
- Powiat Siedlecki rozpoczyna Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego
- Przeprowadzenie spotkań promujących Program Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiatach: grójeckim, piaseczyńskim, żuromińskim i mińskim



Szkolenie kadry kierowniczej Publicznych Służb Zatrudnienia woj. mazowieckiego  
Sękocin 2005

## Rok 2006:

- Przeprowadzenie spotkań promujących Programu w powiatach: grodziskim, pułtuskim, lipskim, zwoleńskim, wyszkowskim, przasnyskim, płońskim
- Powiat plocki, siedlecki, gmina i miasto Siedlce przeprowadził Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego
- III Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego
- Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego 2006/2007 rozpoczynają powiaty : żuromiński, sokołowski, miński,
- Na Mazowszu rusza projekt – „Partnerstwo i współpraca na rzecz nowoczesnego rynku pracy” – SPO RZL Dz. 1.1 schemat b



Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego w powiatach: siedleckim i plockim

## Rok 2007:

- Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego zakończyły powiaty : żuromiński, sokołowski, miński,
- I Regionalne Fora Partnerstwa Lokalnego zorganizowane przez WUP w Warszawie Filie w Ostrołęce, Siedlcach, Ciechanowie, Płocku i Radomiu
- IV Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego
- Cd. realizacji projektu – „Partnerstwo i współpraca na rzecz nowoczesnego rynku pracy” – SPO RZL Dz. 1.1 schemat b



Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego w powiatach: żuromińskim i mińskim

## Rok 2008:

- Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego zakończyły powiaty : mławski (drugi raz ), kozienicki,

- W powiatach: grójecki, piaseczyński, warszawski – zachodni I (Leszno, Stare Babice, Kampinos) trwają Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego
- Konferencje promujące Program odbyły się w powiatach: sochaczewskim, warszawskim zachodnim II (Błonie i Ożarów)
- II Regionalne Fora Partnerstwa Lokalnego zorganizowane przez WUP w Warszawie Filie w Ostrołęce, Siedlcach, Ciechanowie, Płocku i Radomiu
- V Jubileuszowe Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego







Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego w powiatach: mławskim, kozienickim, grójeckim i piaseczyńskim

## **Podsumowanie**

1. Na Mazowszu wyszkolono 154 Specjalistów Partnerstwa Lokalnego.
2. Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego odbyły się już w 15 powiatach naszego województwa, tj. w powiecie: łosickim, szydłowieckim, ostrowskim, mławskim (2 razy), ciechanowskim, żuromińskim, sokołowskim, mińskim, siedleckim, plockim, kozienickim, grójeckim, piaseczyńskim, warszawskim zachodnim I.
3. Powiaty sochaczewski i warszawski zachodni II rozpoczynają Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego.
4. Zorganizowano 5 konferencji ogólnowojewódzkich, promujących działania partnerskie w obszarze rynku pracy.
5. Zorganizowano 10 konferencji subregionalnych, poświęconych aktualnym problemom lokalnych rynków pracy.
6. Do listopada 2008 roku 3200 osób uczestniczyło na Mazowszu w konferencjach Partnerstwa Lokalnego i w Warsztatach Lokalnego Ożywienia Gospodarczego.

*Jolanta Wanielista*

Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

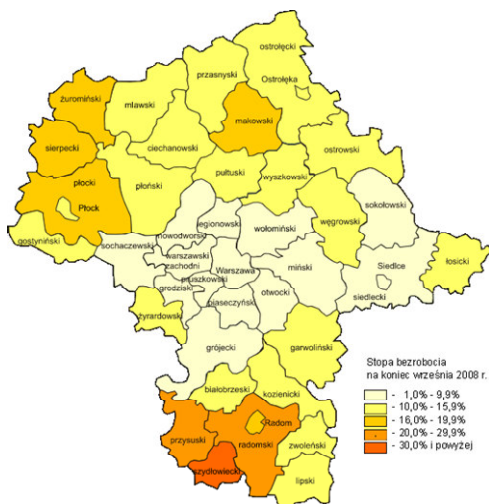
## **Długotrwałe bezrobocie na Mazowszu – dane statystyczne**

Sytuacja, jaką obserwujemy na mazowieckim rynku pracy, wyraźnie pokazuje główne problemy, których rozwiązanie powinno być priorytetem wojewódzkiej polityki rynku pracy. Jednym z takich problemów jest długotrwałe bezrobocie. Systematyczne rozszerzanie się bezrobocia długotrwałego to zjawisko, na którego ograniczaniu należy skoncentrować działania publicznych służb zatrudnienia. Stąd temat tegorocznego Forum „*Partnerstwo na rzecz osób długotrwałe bezrobotnych*”.

W świetle obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.) długotrwałe bezrobotny to osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Już od wielu lat długotrwałe bezrobocie jest uznanym w świecie problemem społecznym, który leży u podstaw powstawania innych kwestii społecznych. Jest ono związane m. in. z obniżeniem standardu materialnego życia nie tylko samego bezrobotnego, ale całej jego rodziny. Stąd bardzo często obszary długotrwałego bezrobocia pokrywają się w danym społeczeństwie z obszarami ubóstwa. To z kolei może powodować rozprzestrzenienie się różnych patologii społecznych.

## Stopa bezrobocia w województwie mazowieckim według powiatów w końcu września 2008 roku



Najwyższą stopą bezrobocia wyróżniły się m. Radom – 19,2% oraz powiaty:

- ⇒ szydłowiecki 30,5%,
- ⇒ radomski 25,9%,
- ⇒ przysuki 20,8%.

Najniższą stopę bezrobocia zanotowano w m.st. Warszawie 2,0% oraz w powiatach:

- grodziskim 4,0%,
- warszawskim zachodnim 4,1%,
- przyszkowskim 4,4%,
- piaseczyńskim 4,7%.

### Spoleczne skutki bezrobocia:

- ✓ Długotrwałe bezrobocie dla jednostki i rodzin nim dotkniętych oznacza pauperyzację i spadek aspiracji do uczestnictwa w kulturze i kształcenia dzieci. Zepchnięcie wielu ludzi na poziom biedy, a nawet nędzy, których przejawami są: nieopłacanie mieszkania, światła, gazu, obniżenie wartości odżywczej posiłków, pogorszenie stanu zdrowia, marginalizacja życia społecznego.
- ✓ Degradacja moralna: przestępczość, agresja, brutalność.

### Spoleczno-ekonomiczne skutki bezrobocia :

- ✓ Bezrobocie pogarsza z dnia na dzień sytuację finansową ludzi, którzy wcześniej pracowali, co powoduje obniżenie ich standardu życia. Długotrwałe bezrobocie często prowadzi do ubóstwa.
- ✓ Im dłuższe przebywanie na bezrobociu tym większe trudności ze znalezieniem pracy. Dzieje się tak dlatego, ponieważ każdy pracodawca bardziej krytycznie ocenia takiego kandydata na pracownika, który dość długo pozostawał bezrobotnym, przypuszczając, iż prawdopodobnie nie jest zbyt chętny do podjęcia pracy lub też nie jest dobrym fachowcem.

### ***Psychologiczne skutki:***

- ✓ Wielu bezrobotnych doświadcza przykrego uczucia swojej społecznej zbędności czy bezużyteczności. Powyższe uczucia są często potęgowane przez stosunek społeczeństwa do nich, którego zamożna część uważa bezrobotnych za istoty leniwe, niechętne do pracy czy po prostu pasożytnicze. Na skutek tego zdarzają się wśród bezrobotnych często przypadki frustracji, depresji, a nawet skłonności do samobójstw.
- ✓ Aby uniknąć nagannych ocen ze strony innych ludzi, bezrobotni często izolują się od swego środowiska społecznego, zrywają dotychczasowe kontakty towarzyskie, nawet z bliską rodziną. Stają się przez to jeszcze bardziej nieszczęśliwi, sfrustrowani i agresywni w stosunku do otoczenia i popadają z nim w konflikt.
- ✓ Niektórzy bezrobotni z powodów psychospołecznych skłaniają się do pasożytniczego sposobu życia, wykorzystując różne instytucje charytatywne.

Zdecydowaną większość spośród 175.213 mazowieckich bezrobotnych to jest 101.494 osoby (stan na koniec września 2008 r.) stanowią ci, którzy bez pracy pozostają ponad rok. Jest to aż 57,9 % ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy naszego województwa. Są powiaty, gdzie udział ten wynosi od 65 % do prawie 70% . Dlatego też ogromne znaczenie w naszych działaniach powinna odgrywać aktywizacja zawodowa i społeczna osób długotrwale bezrobotnych.

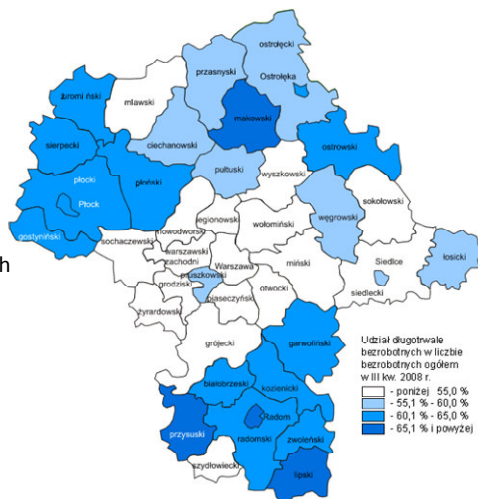
## Udział długotrwale bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem we wrześniu 2008 r.

Najwyższym udziałem długotrwale bezrobotnych wyróżniły się m. Radom – 67,2% oraz powiaty:

↔ makowski	69,6%,
↔ przysuski	68,3%,
↔ lipski	65,7%,
↔ zwoleński	65,0%.

Najniższy udział długotrwale bezrobotnych zanotowano w powiatach:

↔ grodziskim	32,0%,
↔ szydłowieckim	34,3%,
↔ mławskim	45,6%,
↔ piaseczyńskim	45,6%.



Wydużająca się beczynność zawodowa w znaczny sposób zmniejsza szansę tej grupy bezrobotnych na ponowną aktywizację zawodową i społeczną. Jedno jest pewne, długotrwale bezrobotny wpada w „zakłętą krąg niemożności”: narastających własnych barier psychicznych, połączonych z niechęcią pracodawców do zatrudniania osób długo pozostających bez pracy. Szanse na zatrudnienie maleją wraz ze wzrostem okresu przebywania na bezrobociu. Rosnące wymagania pracodawców, zmiany technik i organizacji pracy, konieczność uzupełniania kwalifikacji lub w ogóle zmiany zawodu nie sprzyjają skracaniu okresu pozostawania bez pracy. Dłuższe pozostawanie bez pracy powoduje, że ewentualni kandydaci stają się, ze względu na dezaktualizację swoich wiadomości i doświadczeń, mało interesujący dla pracodawców.

Aktywizacja zawodowa długotrwale bezrobotnych wymaga szczególnego wysiłku ze strony urzędów pracy. Mamy bowiem do czynienia ze strukturalnymi przyczynami występowania bezrobocia długoterminowego. Między innymi jest ono skutkiem niskich kwalifikacji zawodowych, niedostosowanych do aktualnych potrzeb gospodarki ludzi nim dotkniętych, co jest barierą trudną do pokonania. Z drugiej strony wszyscy zdajemy sobie sprawę, że aktywizacja nie może ograniczać się wyłącznie do bezrobotnych tego rodzaju. Urzędy pracy, z godnie z

zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, korzystając z usług i instrumentów rynku pracy zobowiązane są do aktywizacji wszystkich bezrobotnych w równym stopniu.

W warunkach wysokiego bezrobocia, programy aktywizujące adresowane są do stosunkowo niewielkiej, ale jednak względnie dobrze wykwalifikowanej i naprawdę chcącej znaleźć pracę, grupy bezrobotnych. Osoby te pozostają w bezrobociu relatywnie krótko, łatwiej podejmują zatrudnienie po szkoleniach, stażach czy przygotowaniu zawodowym. Przy niższym bezrobociu programami aktywizującymi obejmowane są także osoby o dłuższym stażu pozostawania w bezrobociu i o najniższych kwalifikacjach, których zatrudnienie w gospodarce jest stosunkowo trudniejsze.

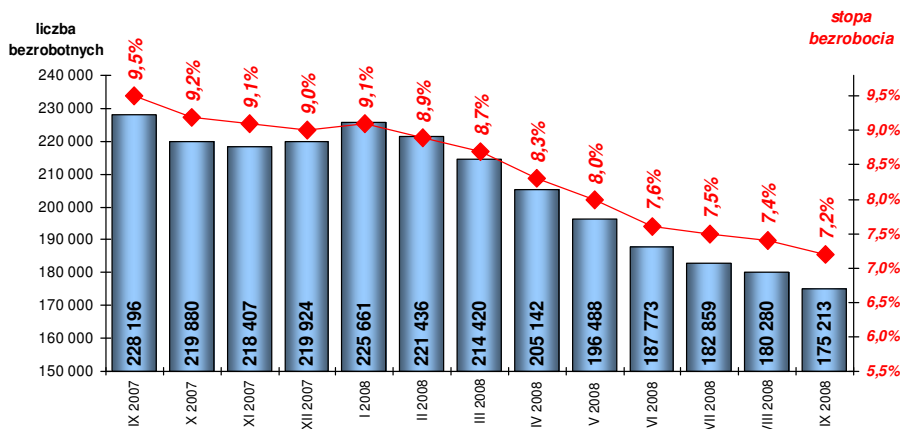
Nierównomierny rozwój gospodarczy subregionów Mazowsza powoduje występowanie zjawiska długotrwałego bezrobocia z różnym nasileniem w poszczególnych obszarach województwa. Mają na to wpływ procesy restrukturyzacyjne jakie zachodzą w gospodarce krajowej, a także fakt, iż Mazowsze to w dużym stopniu tereny wiejskie, gdzie mobilność przestrzenna mieszkańców występuje w sposób bardzo ograniczony. Bezrobocie zaliczane jest do czynników hamujących rozwój gospodarczy. Stan bezrobocia nie przynosi strat tylko dla jednostki i jej rodziny, powoduje także ogromne straty w gospodarce regionu i całego kraju.

Aktywizacja zawodowa długotrwanie bezrobotnych stanowi jedno z największych wyzwań dla polityki rynku pracy w Polsce. Można stwierdzić, że odzyskanie przez te osoby statusu pracownika nie jest możliwe bez starannego przygotowania ich do podjęcia pracy i udzielenia pomocy w uzupełnieniu bądź zdobyciu nowych kwalifikacji zawodowych.

Wszystko to powinno pozwolić na nowo określić strategiczne cele aktywnej polityki rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Sformułowanie strategii powinno wpłynąć między innymi na podniesienie efektywności stosowanych instrumentów i usług rynku pracy.

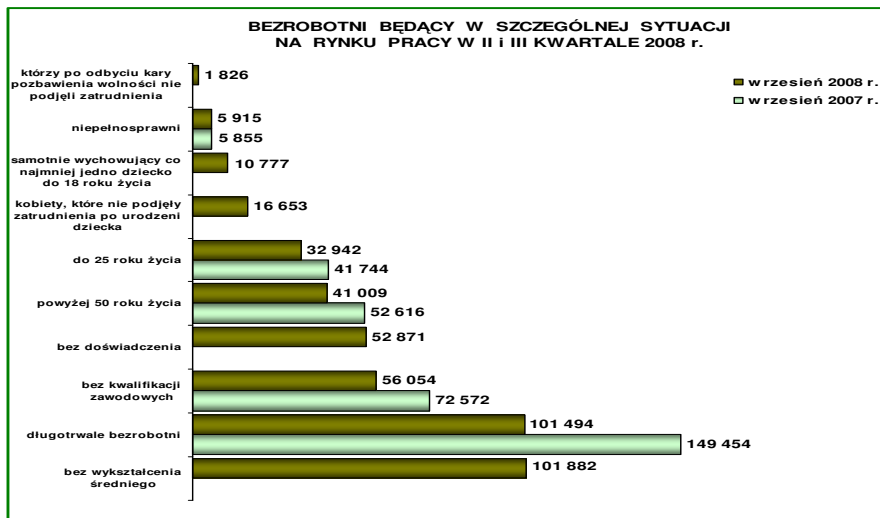
## Długotrwanie bezrobotni na mazowieckim rynku pracy we wrześniu 2008 roku – dane statystyczne

### Bezrobotni i stopa bezrobocia



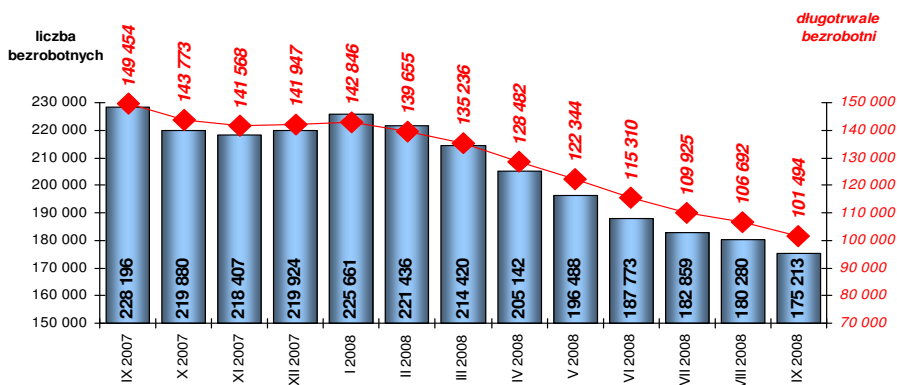
We wrześniu 2008 r. stopa bezrobocia w województwie ukształtowała się na poziomie 7,2% (przy średniej dla kraju 8,9%).  
W odniesieniu do grudnia 2007 r. stopa bezrobocia obniżyła się o 1,8 punktu procentowego, a w porównaniu do września 2007 r. o 2,3 punktu procentowego.  
W skali kraju najniższą stopą bezrobocia wyróżniało się województwo: wielkopolskie (5,8%), śląskie (6,7%) i małopolskie (7,0%), natomiast najwyższą warmińsko - mazurskie (15,4%).

## Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Na koniec września 2008 r. długotrwanie bezrobotni stanowili drugą co do wielkości populację osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

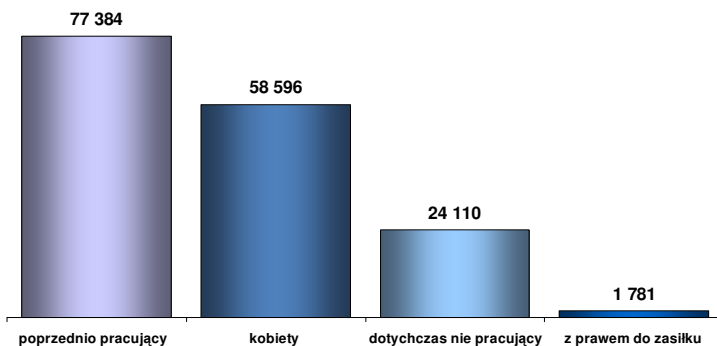
## Bezrobotni ogółem i długotrwanie bezrobotni



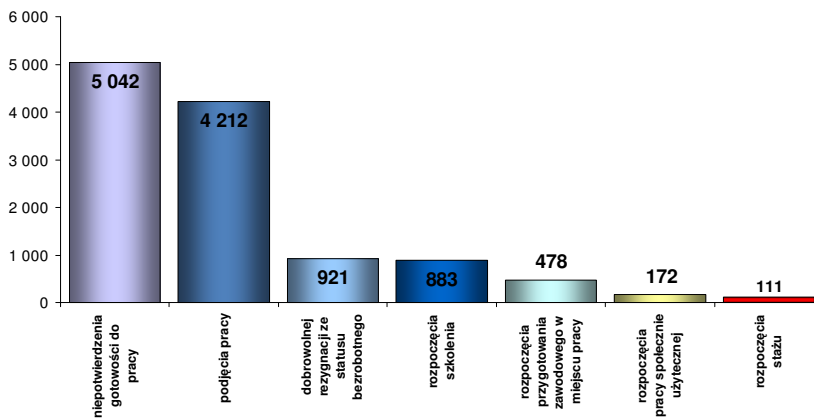
We wrześniu 2008 r. długotrwałym bezrobociem dotkniętych było 101.494 osoby (57,9% ogółu bezrobotnych), o 47.960 osób (o 32,1%) mniej niż rok wcześniej.



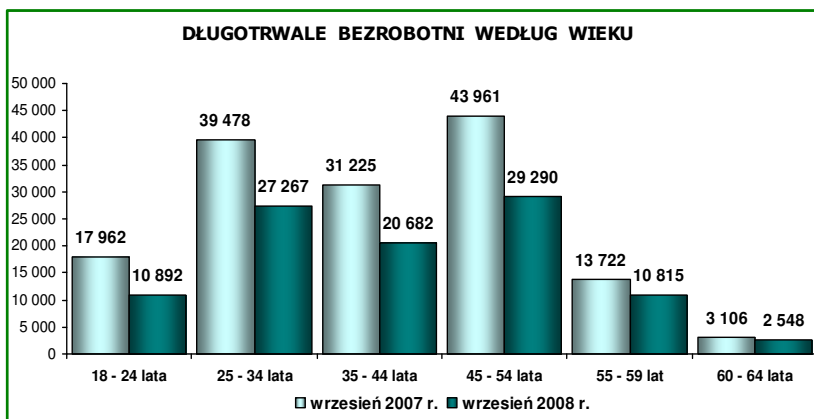
## Wybrane kategorie długotrwale bezrobotnych w końcu września 2008 r.



## Główne przyczyny odpływu długotrwale bezrobotnych we wrześniu 2008 r.

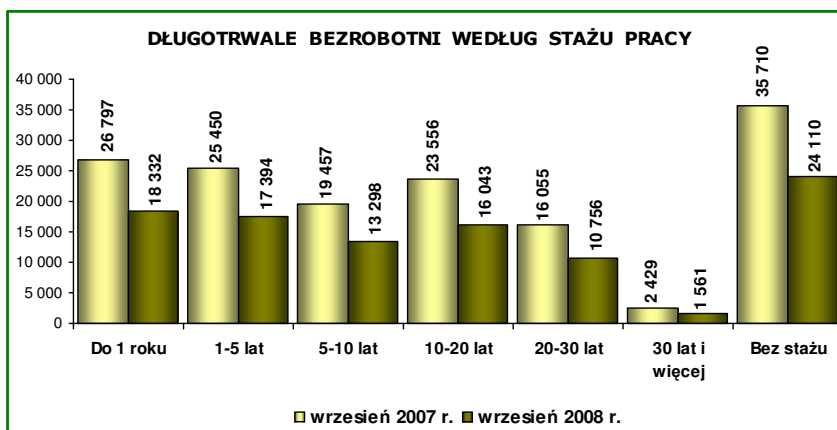


## *Długotrwałe bezrobotni według wieku na koniec września 2008 r.*



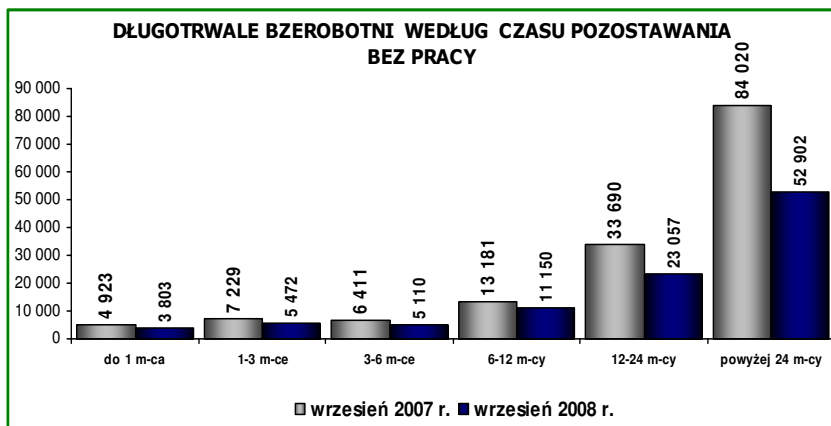
Długotrwałe bezrobocie w znacznym stopniu dotknęło osoby w wieku: 45-54 lata - 29.290 osób (28,9% ogółu długotrwałe bezrobotnych) oraz 25-34 lata - 27.267 osób (26,9%).

## *Długotrwałe bezrobotni według stażu pracy na koniec września 2008 r.*



Wpływ na długotrwałe bezrobocie ma staż pracy, związany ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego. Wśród tej grupy najwięcej było bezrobotnych bez stażu pracy - 24.110 osób (23,8% ogółu długotrwałe bezrobotnych), następnie bezrobotni, którzy przepracowali mniej niż 1 rok - 18.332 osoby (18,1%) oraz bezrobotni ze stażem 1- 5 lat - 17.394 osoby (17,1%).

## *Długotrwale bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy na koniec września 2008 r.*



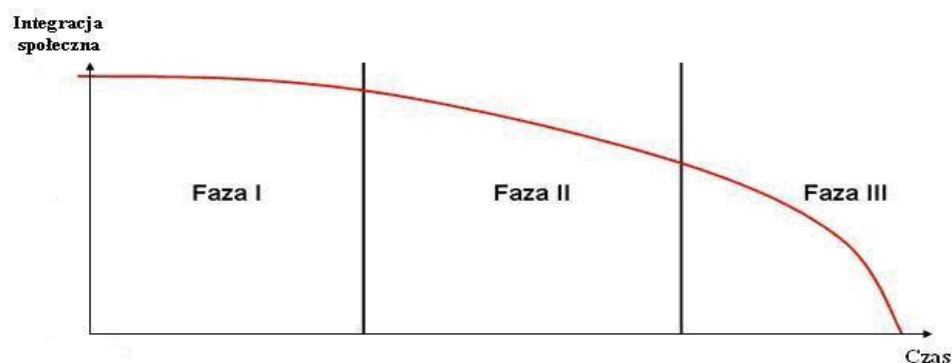
Wśród długotrwale bezrobotnych najwięcej osób w sposób ciągły pozostawało w rejestrach bezrobotnych powyżej 24 miesięcy – 52.902 osoby (52,1%) oraz osoby pozostające w rejestrach bezrobotnych 12-24 miesiące– 23.057 osób (22,7%).

## **Ekonomiczno – społeczne skutki długotrwałego bezrobocia**

Od bezrobocia do wykluczenia.  
Społeczno-ekonomiczne konsekwencje długotrwałego bezrobocia.

Próbując w możliwie prosty sposób odpowiedzieć na pytanie, jakie mogą społeczno-ekonomiczne konsekwencje długotrwałego bezrobocia w wymiarze lokalnym można wskazać na ryzyko wykluczenia społecznej osoby bezrobotnej i jej rodziny. Poniżej przedstawiony jest przykład takiego procesu. Punktem rozpoczynającym trajektorię dla jasności wyводу będzie utrata pracy przez ojca, który dotychczas utrzymywał całą rodzinę, czyli trajektoria wykluczenia będzie pokrywać się z trajektorią bycia bezrobotnym. Przykład ten zakłada, że rodzinie nie zostanie udzielone wsparcie, czyli przejdzie ona przez wszystkie fazy wykluczenia. W rzeczywistości sytuacja kryzysowa wskazuje jedynie na potencjalne zagrożenie wykluczeniem społecznym. Należy jednak zaznaczyć, że choć długotrwałe bezrobocie jest jednym z najczęstszych czynników prowadzących do wykluczenia, to oczywiście nie jest to powód jedyny.

**Rys. nr 1. Fazy procesu wykluczenia społecznego**



*Źródło: opracowanie własne.*

W pierwszej fazie po utracie przez ojca pracy rodzina nie odczuwa jeszcze żadnych zmian, żyje z zapasów, nie zmienia stylu życia. Po kilku tygodniach lub miesiącach braki finansowe zaczynają być coraz bardziej odczuwalne. Rodzina rozpoczyna fazę drugą, przestaje opłacać część rachunków, ogranicza kontakty towarzyskie, zmienia styl życia, pożycza pieniądze od najbliższych, ewentualnie wyprzedaje część zgromadzonych dóbr, a proces wykluczenia nabiera przyspieszenia.

Kolejnych kilka miesięcy a nawet lat, to okres powolnego pogarszania się sytuacji rodziny, rozpoczyna się proces izolacji społecznej, pojawiają się kłótnie, problemy alkoholowe, dzieci w szkole zaczynają odstawać od rówieśników. Dojście do fazy trzeciej to moment, w którym rodzinę można uznać za wykluczoną. By przetrwać, musiała ograniczyć poziom zaspokojenia większości swoich potrzeb, nie posiada już prawie żadnych zasobów, które mogłaby spieniężyć, otoczenie postrzega jej członków jako przegranych życiowo, a oni sami przestali wierzyć we własne możliwości. Żyją tylko i wyłącznie dzięki środkom otrzymanywanym z zewnątrz, a w rodzinie może dojść do sytuacji patologicznych, alkoholizmu, przemocy, itp. Trudne warunki życiowe wywierają nieodwracalne zmiany w psychice członków rodziny, a przede wszystkim dzieci. Mogą się pojawić problemy z prawem, rodzina pomimo przysługujących jej uprawnień na przykład do edukacji, świadczeń zdrowotnych, korzysta z nich w ograniczonym zakresie z powodu braku środków finansowych (potrzebnych choćby do zakupu podręczników, opłacenia dojazdów, leków). Dzieci są dyskryminowane w szkole, rodzice tracą swoją pozycję społeczną, a sąsiedzi i znajomi przestają się liczyć z ich opinią.

Przyglądając się temu procesowi z punktu widzenia możliwości udzielenia wsparcia przez środowisko zewnętrzne należy wyróżnić kilka kluczowych punktów. Idealnym momentem na udzielenie pomocy jest faza pierwsza, kiedy rodzina nie zmieniła jeszcze swojego stylu życia, jednak faza ta najczęściej pozostaje niezauważona. Dopiero faza druga powoduje reakcje w pierwszej kolejności najbliższego otoczenia, które bądź wspiera rodzinę, bądź odsuwa się jak najdalej od jej problemów. Wraz z intensyfikacją procesu do działania powinna przystąpić szkoła oraz instytucje pomocowe. Na tym etapie czasami wystarczy jedynie zatrzymać proces wykluczenia (kredyt, pożyczka na rozwój własnej działalności, staż, prace dorywcze, wsparcie edukacji dzieci do czasu, kiedy same zaczną zarabiać), by dać rodzinie więcej czasu na rozwiązanie swoich problemów. Jednocześnie na wczesnym etapie drugiej fazy wykluczenie często nie jest jeszcze wielowymiarowe, a pomoc w rozwiązaniu problemu rozpoczynającego proces wykluczenia (tu brak

pracy) uzdrawia sytuację. Im później, tym częściej pojawia się więcej czynników wykluczających, którym trzeba zaradzić. Od początku fazy trzeciej państwo i samorząd lokalny mają obowiązek udzielania pomocy związany przede wszystkim z niewystarczającym dochodem osiąganym przez rodzinę. Przy wykluczonych pozostali jedynie nieliczni, godzący się ją wspierać nie licząc na jakikolwiek zwrot poniesionych nakładów, czyli najczęściej najbliżsi krewni, bądź kilkoro przyjaciół. Jednak istniejąca sieć wsparcia zazwyczaj nie jest wystarczająca. Dlatego też by pomoc w fazie trzeciej była skuteczna, musi być wszechstronna i długotrwała, a co za tym idzie, finansowana ze środków publicznych. Diametralna zmiana sytuacji rodziny i doprowadzenie jej do poziomu, by sama mogła sobie pomóc wymaga zarówno odbudowania nadwątlonych zasobów materialnych (wsparcie finansowe i rzeczowe), częściowego wyrównania deficytów, jeśli chodzi o kapitał ludzki (kursy, szkolenia, wsparcie w edukacji szkolnej), stworzenia pola do odbudowania kapitału społecznego (dobrze funkcjonujący ośrodek kultury, sieć organizacji pozarządowych), odbudowania wiary we własne siły (wsparcie psychologiczne, terapeutyczne) i doradzenia, jak korzystać z przysługujących uprawnień (poradnictwo).

Z perspektywy kluczowych zasobów faza pierwsza to wykorzystanie sił tkwiących w rodzinie, tym samym decydujący jest wysoki kapitał ludzki, który pozwalałby rozwiązywać rozmaite trudne sytuacje życiowe. Faza druga to pomoc najbliższego otoczenia, która jest najskuteczniejsza, gdy zrealizowana jest zasada zrównoważonego rozwoju. Skuteczność działań w fazie trzeciej zależy głównie od rozwiniętego systemu pomocy społecznej.

Tym samym, by skutecznie zapobiegać wykluczeniu, należy działać na szczeblu jednostkowym (wzmacnianie kapitału ludzkiego), lokalnym (integracja społeczna i realizacja działań z zakresu pomocy społecznej) i państwowym (regulacje prawne dotyczące zakresu pomocy i zabezpieczenia społecznego). Jednak najbardziej efektywne działanie we wczesnych fazach wykluczenia ma miejsce na szczeblu lokalnym, a szczególną rolę odgrywa tutaj dobrze zintegrowana i aktywna **społeczność lokalna**, która jest najskuteczniejszym zabezpieczeniem przed pogłębianiem procesu wykluczenia społecznego.

### **Samorząd lokalny wobec poszczególnych faz wykluczenia**

Zarówno adresatów lokalnej polityki społecznej, jak i działania na rzecz ograniczenia wykluczenia można pogrupować w zależności od poszczególnych faz wykluczenia. Przeciwdziałanie wykluczeniu

społecznemu w jego pierwszej fazie opiera się na wykorzystaniu zasobów posiadanych już przez jednostkę zanim rozpoczął się proces wykluczenia i to na jednostce spoczywa główna odpowiedzialność za poprawę swojej sytuacji. Rolą samorządu jest, co najwyżej, odpowiednie przygotowanie na sytuację wykluczenia.

Najważniejsza jest bez wątpienia edukacja, zaczynając od poziomu przedszkola, gdzie dzieci z rodzin zaniedbanych mają szansę podgonić swoich rówieśników i przygotować się do edukacji szkolnej, poprzez szkołę podstawową i gimnazjum. Wymogi współczesnego świata nakazują również edukację osób dorosłych, czyli kształcenie ustawiczne, choć zadanie to mogą przejąć od gmin samorządy wyższego szczebla – powiatowy czy wojewódzki.

Budowa kapitału społecznego to przede wszystkim wspomaganie „budowy mostów”, czyli działania na rzecz nawiązywania kontaktów międzygrupowych. Dobrym wzorem jest tutaj projekt „Łączymy pokolenia” realizowany przez Fundację PZU i Akademię Rozwoju Filantropii, którego celem jest wspieranie ciekawych przedsięwzięć opartych na współpracy seniorów z dziećmi i młodzieżą<sup>1</sup>.

Ze względu na kluczową rolę posiadania zatrudnienia, jako czynnika zabezpieczającego przed wykluczeniem samorząd powinien dbać zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju nie tylko o realizację celów społecznych, ale także gospodarczych, jak i ekologicznych tak, by gmina była atrakcyjna dla inwestorów oraz posiadała dochody pozwalające na realizację własnych pomysłów.

Faza druga to zarówno korzystanie z zasobów własnych, jak i działalność interwencyjna instytucji lokalnych. Na tym etapie najważniejsze jest rozwiązanie konkretnego problemu, który rozpoczął cały proces oraz powstrzymanie pojawiania się nowych, będących konsekwencją pogłębiania się procesu. W przypadku utraty pracy kluczową instytucją jest Powiatowy Urząd Pracy, czy Gminne Centrum Informacji, ale wsparcia rodzinie może w razie potrzeby udzielić również OPS, poradnia psychologiczna, organizacja pozarządowa, kościół, a w przypadku posiadania dzieci także szkoła. Zasięg pomocy dla jednostki (rodziny) powinien w miarę dostrzeganych przez odpowiednie instytucje, bądź zgłaszanych przez jednostkę, potrzeb stopniowo rozszerzać się. Działania polegają przede wszystkim na przysłówkowym daniu wędki, a nie ryby. Duże znaczenie ma praca socjalna, szkolenia, wsparcie psychiczne, tworzenie warunków do nawiązywania nowych kontaktów i

---

<sup>1</sup> Projekt „Łączymy Pokolenia” <http://filantropia.org.pl/pokolenia/index.php> (dostęp: 20.02.2008).

znajomości, natomiast wsparcie finansowe, choć ważne, nie ma charakteru dominującego. Idealnym partnerem samorządów na tym etapie są organizacje pozarządowe.

Prowadzenie takiej aktywnej polityki przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu wymaga znacznego zaangażowania władz lokalnych, których działania muszą w znacznym stopniu wykraczać poza obowiązki narzucone przez władze centralne. Wymaga to wysokich kwalifikacji i motywacji pracowników samorządowych oraz ponoszenia dodatkowych kosztów pokrywanych z dochodów własnych gminy czy powiatu, bądź zdobywanych grantów. Niestety efekty takiej pracy, szczególnie w odniesieniu do edukacji, raczej nie są widoczne w perspektywie jednej kadencji władz samorządowych. Realistycznie rzecz ujmując jest to pewien typ idealny, do którego dążyć powinny wszystkie samorządy w Polsce, ale na którego realizację stać w większym stopniu paradoksalnie te, które mają najmniejsze problemy z wykluczeniem społecznym. Co więcej, efektywność działania w dwóch pierwszych etapach zależy od istnienia aktywnej społeczności lokalnej, a nie tylko lokalnej zbiorowości, czyli znowu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu wymaga mniej nakładów i jest bardziej ekonomiczne tam, gdzie to wykluczenie jest umiarkowane.

W trzeciej fazie osoba wykluczona i jej rodzina są już najczęściej klientami miejscowego ośrodka pomocy społecznej i są pod stałą opieką lokalnych instytucji pomocowych. Na tym etapie wykluczenie najczęściej łączy się z ubóstwem, a ważnym elementem wsparcia są świadczenia pieniężne. Działania i programy lokalnego samorządu mają wsparcie władz centralnych i wynikają z odpowiednich ustaw, a ich realizacja przebiega w sposób rutynowy. Oznacza to, że potencjalnie najdroższa metoda walki z wykluczeniem jest jednocześnie najczęściej stosowana i przez to łatwa do realizacji, a reforma administracyjna określająca zakres kompetencji oraz źródła finansowania działań samorządów lokalnych spowodowała, że są one najlepiej przystosowane do świadczenia pomocy osobom całkowicie wykluczonym. Walka z wykluczeniem w trzeciej fazie jest przy tym możliwa nawet dla najbiedniejszych samorządów, które otrzymują na ten cel środki z budżetu centralnego<sup>2</sup>. Wywód ten w postaci skróconej podsumowuje tabela 1.

---

<sup>2</sup> Choć środki te zazwyczaj nie pozwalają na wyjście z wykluczenia, a jedynie na ustabilizowanie sytuacji osób wykluczonych na dosyć niskim poziomie.



**Tabela nr 1. Samorząd terytorialny wobec poszczególnych faz wykluczenia**

	<b>Faza I</b>	<b>Faza II</b>	<b>Faza III</b>
<b>Cel</b>	Przeciwdziałanie	przeciwdziałanie	Zwalczanie
<b>Dominujący typ polityki</b>	polityka spójności (rozwój zrównoważony)	polityka społeczna	pomoc społeczna
<b>Adresaci</b>	cała społeczność	poszczególne jednostki	poszczególne jednostki, rodzina
<b>Typ działań</b>	integrujące, stałe	wspierające, krótkotrwałe	kompleksowe, długotrwałe
<b>Kluczowe programy</b>	strategia rozwoju	granty, projekty lokalne	strategia rozwiązywania problemów społecznych

*Źródło: Opracowanie własne.*

Można powiedzieć zatem, że przeciwdziałanie wykluczeniu w jego wstępnej fazie obejmuje każde działanie prorozwojowe gminy, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji i gospodarki. W przypadku idealnie funkcjonującej gminy po wystąpieniu zdarzenia, które potencjalnie może rozpocząć proces wykluczenia jednostka korzystając ze swoich umiejętności, kapitału społecznego oraz istniejącej infrastruktury lokalnej przezwycięża problem zanim zacznie się on pogłębiać.

W drugiej fazie by powstrzymać proces wykluczenia niezbędne są zabiegi z zakresu szeroko rozumianej polityki społecznej z wykorzystaniem wszystkich polityk szczegółowych<sup>3</sup>, realizowane przy pomocy lokalnych projektów. Osobie wykluczonej potrzebne jest krótkotrwałe zindywidualizowane wsparcie dające czas i narzędzia do przezwyciężenia przejściowych trudności.

W trzeciej mowa jest już o zwalczaniu wykluczenia, gdy jednostka/rodzina osiągnie poziom na którym nie ma możliwości zmiany sytuacji bez pomocy z zewnątrz. By dać jej szansę na wyjście z wykluczenia niezbędne są zazwyczaj kosztowne rozwiązania systemowe z obszaru pomocy społecznej wspierane przez budżet centralny i uwzględniające lokalną specyfikę. Dopiero potem może korzystać z

<sup>3</sup> W tym także pomocy społecznej, która nie odgrywa jednak tak dominującej roli jak w fazie trzeciej.

lokalnych programów integracyjnych i aktywizujących oraz wykorzystywać samodzielnie istniejącą infrastrukturę lokalną powstałą w ramach zrównoważonego rozwoju gminy.

Odnosząc poniższe rozważania do popularnej metafory mówiącej o dawaniu osobom potrzebującym wędki zamiast ryby można powiedzieć, że faza pierwsza nie polega ani na daniu wędki ani ryby tylko przygotowaniu łowiska. Faza druga to przede wszystkim dawanie wędek, gdy ostatnia faza polega głównie na oferowaniu ryb. Z punktu widzenia gminy zdecydowanie najlepiej jest zapobiegać wykluczeniu, czyli przygotowywać „łowiska”, jednak by mówić o skutecznej walce z wykluczeniem należy uwzględnić w polityce lokalnej wszystkie trzy fazy wykluczenia.

Podsumowując powyższe rozważania można wskazać na kilka najważniejszych punktów. Pierwszy i najważniejszy wskazuje na opłacalność szybkiej reakcji na sytuację utraty pracy. Im wcześniejsze działania pomocowe, tym mniej kosztowne i lepsze efekty. Druga kwestia to konieczność wielotorowego i zintegrowanego działania władz lokalnych w przypadku tych osób długotrwale bezrobotnych, które są wykluczone społecznie. Działania te nie mogą koncentrować się tylko na samych osobach bezrobotnych, ale powinny obejmować także ich rodziny, jak i nie mogą ograniczać się tylko do rynku pracy. Trzecia kwestia, choć może nie tak bardzo podkreślana w tekście, dotyczy niewielkich możliwości samodzielnego rozwiązania swoich problemów przez osoby długotrwale bezrobotne. To samorzady chcąc ograniczyć długotrwale bezrobocie powinny realizować programy integracyjne. Ostatnia kwestia to konieczność zrównoważonego rozwoju, bowiem bogata gmina z aktywnymi społecznie obywatelami ma największe szanse na skuteczną walkę z długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym.

*Powyższy tekst jest rozwinięciem założeń przedstawionych w trakcie prezentacji z konferencji oraz w dużym stopniu bazuje na wnioskach z obronionej pracy doktorskiej pt. „Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu w lokalnej polityce społecznej”.*

## **Nowe instrumenty rynku pracy – przykład niemiecki**

### **1. Polityka rynku pracy w RFN**

Ramy prawne polityki rynku pracy w RFN wyznaczyła ustawa o popieraniu zatrudnienia z 1969 roku (Arbeitsförderungsgesetz - AFG), która w 1997 roku została włączona do kodeksu socjalnego - jako księga III (Dritte Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung z 24.03.1997 – SGB III).

W kodeksie socjalnym stwierdzono, że **podstawowym zadaniem polityki rynku pracy jest wspieranie utrzymania równowagi na rynku pracy**. Realizacji tego zadania służą różne instrumenty, które powinny: pomagać osobom poszukującym pracy uzyskać informację o sytuacji na rynku pracy, poprawić szanse bezrobotnych na uzyskanie zatrudnienia, wspierać tworzenie miejsc pracy umożliwiających zatrudnienie bezrobotnych, ułatwić znalezienie odpowiednich pracowników na zgłoszone oferty pracy. Zadaniem polityki rynku pracy jest także zapewnienie zabezpieczenia finansowego osobom bezrobotnym (świadczenia kompensacyjne np. zasiłki dla bezrobotnych).

Najważniejsze instrumenty niemieckiej polityki rynku pracy służące aktywizacji zawodowej bezrobotnych to: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, kształcenie zawodowe, rehabilitacja zawodowa, wspieranie utrzymania zagrożonych miejsc pracy, wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy.

Zadania polityki rynku pracy są w RFN realizowane głównie przez publiczne służby zatrudnienia. Polityka rynku pracy jest finansowana przede wszystkim poprzez składki płacone przez pracowników i pracodawców. Ma szeroki zakres świadczeń kompensacyjnych; rozbudowana ochrona socjalna obejmuje osoby zatrudnione wcześniej na podstawie prawnego stosunku pracy.

Przewiduje zróżnicowane instrumenty aktywizacji zawodowej, z których część dotyczy tylko wybranych kategorii bezrobotnych.

Utrzymujący się od lat kryzys zatrudnienia, zmiana sytuacji demograficznej oraz nasilająca się niewydolność finansowania świadczeń społecznych sprawiły, że w RFN dokonywano wielokrotnie zmian w polityce rynku pracy. Miały one najczęściej ograniczony charakter i dotyczyły głównie zmniejszenia zakresu i wysokości wypłacanych świadczeń<sup>4</sup>.

## 2. Reformy Hartz

Daleko idącą reformę polityki rynku pracy przeprowadzono w RFN w latach 2003-2005. Nastąpiła wówczas zmiana podejścia do polityki rynku pracy - zgodnie z zasadą „**fördern und fordern**”, **tnz. wspierać, ale wymagać** (żądać w zamian)<sup>5</sup>. W oparciu o propozycje tzw. komisji Hartz przyjęto **pakiet czterech ustaw o nowoczesnych usługach rynku pracy, na mocy których wprowadzono** etapami istotne zmiany w organizacji służb zatrudnienia oraz instrumentach polityki rynku pracy. Chodziło w szczególności o ograniczenie świadczeń kompensacyjnych na rzecz instrumentów aktywizacji zawodowej (większa aktywności, gotowości do podejmowania każdej pracy) oraz wzrost samoodpowiedzialności jednostki za swoją sytuację.

### Reformy Hartz miały na celu:

- **wspierać tworzenie nowych miejsc pracy** (liberalizacja ochrony przed wypowiedzeniem, umowy na czas określony, niepełny wymiar czasu pracy, ulgi dla pracodawców, wypożyczanie pracowników, mini posady, mini firmy);
- **unowocześnić usługi rynku pracy** (reforma publicznej administracji pracy, agencje usług personalnych);

---

<sup>4</sup> Szerzej: M. Szyłko-Skoczny, Bezrobocie jako kwestia społeczna. Studium społecznych i prawnych problemów bezrobocia w RFN, IPiSS, Warszawa 1987; Z. Wiśniewski, Polityka zatrudnienia i rynku pracy w RFN, UMK, Toruń 1994; Z. Wiśniewski, Doskonalenie zawodowe bezrobotnych w RFN, *Polityka Społeczna*, nr 7/2007.

<sup>5</sup> J. Nadolska, Reforma niemieckiej polityki rynku pracy, *Polityka Społeczna* nr 9/2006; K. Zawadzki, Niemiecki model flexicurity, *Polityka Społeczna* nr 8/2006; G. Hofmann, Die Weichen sind gestellt: Deutschland bewegt sich, *Deutschland*, nr 1/2004; G. Schmid, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Strategie und Vorschläge der Hartz-Kommission, *Aus Politik und Zeitgeschichte* nr 6-7/2003; H. Seifert, Was bringen die Hartz – Gesetze?, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, nr 16/2005; G. Schmid, Anpassung an moderne Zeiten. Zur Agenda 2010: mehr Flexibilität und Sicherheit, *WZB Mitteilungen* nr 100/2003.

- **zahamować trend do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę** (wspierane zatrudnienie starszych pracowników);
- **ograniczyć zakres świadczeń socjalnych dla bezrobotnych** (połączenie zapomogi dla bezrobotnych z zasiłkiem socjalnym – zasiłek dla bezrobotnych II, nacisk na podejmowanie pracy, powiązanie świadczeń socjalnych z pracą).

Nowe regulacje ustawowe polityki rynku pracy wprowadzono: Hartz I (styczeń 2003 r.) – zmniejszenie ochrony przed wypowiedzeniem, zwiększenie elastycznego zatrudnienia, agencje usług personalnych; Hartz II (kwiecień 2003 r.), mini posady i mini firmy; Hartz III (styczeń 2004 r.) – reforma publicznej administracji pracy; Hartz IV (połowa 2004 r.) – ograniczenie świadczeń socjalnych dla bezrobotnych.

### 3. Reforma publicznej administracji pracy

Polityka rynku pracy jest w RFN realizowana przede wszystkim przez publiczną administrację pracy. W wyniku propozycji komisji Hartz'a dokonano **reformy publicznych służb zatrudnienia**, która miała na celu **zwiększyć dostępność oraz poprawić jakość świadczonych usług**.

Po pierwsze, rozszerzono zakres usług zatrudnieniowych świadczonych przez sektor niepubliczny. **Rozwój niepublicznego pośrednictwa pracy** powinien wyzwolić konkurencję, zwiększyć intensywność i elastyczność działań, ułatwić ich dostosowanie do specyficznych potrzeb, przyczynić się do wzrostu liczby ofert pracy i w konsekwencji poprawić szanse bezrobotnych na aktywizację zawodową.

Zwiększeniu motywacji bezrobotnych do korzystania z usług prywatnego pośrednictwa pracy służą takie nowe instrumenty aktywizacji jak tzw. **bon na prywatne pośrednictwo** (Vermittlungsgutschein) oraz **zlecenie pośrednictwa innym podmiotom** (Beauftragung Dritter mit der Vermittlung). Bony przyznano bezrobotnym, którzy otrzymują zasiłki (prawo do bonu po 6 tygodniach bezrobocia). Bon pozwala wypłacić prywatnemu pośrednikowi premię za skuteczne skierowanie bezrobotnego do pracy (2 tys. euro płacone w 2 ratach - po 6 tygodniach i po 6 miesiącach od podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym). Publicznej administracji pracy przyznano także prawo do zlecania prywatnym pośrednikom bezpośredniej realizacji różnego rodzaju zadań<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> H. Mosley, Gemischte Zwischenbilanz, WZB Mitteilungen nr 111/2006

Po drugie, **Federalny Urząd Pracy został przekształcony w Federalną Agencję Pracy** (Bundesagentur für Arbeit). **Zmiany organizacyjne oraz modernizacja** publicznych służb zatrudnienia miały na celu stworzenie kompetentnie zarządzanych agencji usługowych zorientowanych na potrzeby klientów (zwiększenie gospodarności i skuteczności działań, ograniczenie biurokracji, poprawa jakości i konkurencyjności świadczonych usług, skoncentrowanie aktywności na podstawowych zadaniach a zwłaszcza na pośrednictwie pracy, stworzenie nowoczesnych centrów obsługi klientów)<sup>7</sup>.

Podstawowym elementem reformy organizacji pracy publicznych służb zatrudnienia było **utworzenie nowoczesnych centrów obsługi klientów** (Kundenzentrums der Zukunft), które składają się z wyodrębnionych obszarów działania np. strefa wejścia (Eingangszone), centrum informacji (Service-Center), pośrednictwo (Vermittlung), co pozwala sprawniej sterować ruchem klientów. Dla poprawy efektywności usług opracowano specjalne programy postępowania (Handlungsprogramme) dostosowane do różnych możliwości i potrzeb klientów podzielonych na grupy (zróżnicowane motywacje, kwalifikacje, cechy osobiste utrudniające aktywność zawodową itp.). Poszczególnym grupom klientów przypisano konkretne sposoby postępowania i instrumenty.

Zgodnie z nowymi zasadami bezrobotni rejestrujący się w agencji pracy są dzieleni na trzy grupy klientów:

- **bezrobotni łatwi do pośredniczenia** (Marktkunden) wobec, których stosuje się szybkie pośrednictwo pracy;
- **bezrobotni wymagający doradztwa** (Beratungskunden), którzy mają cechy utrudniające uzyskanie zatrudnienia, np. niewystarczające kwalifikacje zawodowe lub brak motywacji do pracy;
- **bezrobotni trudni do pośredniczenia** (Betreuungskunden), np. osoby długotrwale bezrobotne, wymagające kompleksowych działań, które mogą przywrócić aktywność zawodową<sup>8</sup>.

Po trzecie, postanowiono przy regionalnych, publicznych urzędach zatrudnienia **utworzyć prywatne agencje usług personalnych** (Personal-Service-Agenturen - PSA), **które są specyficzną formą**

---

<sup>7</sup> Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, Januar 2006, s. 89 in.; H. Mosley, Gemischte Zwischenbilanz, *WZB Mitteilungen* nr 11/2006

<sup>8</sup> H. Mosley, H. Schuetz, Beibehalten, ändern, abschaffen. Gemischte Bilanz der Arbeitsmarktreformen Hartz I-III, *WZB-Mitteilungen*, Heft 15/2007.

**agencji pracy tymczasowej** (do 2003 r. agencja personalna przy każdym urzędzie zatrudnienia)<sup>9</sup>. W przeciwieństwie do komercyjnych agencji pracy tymczasowej, które są nastawione na czerpanie zysku z wypożyczania pracowników za główne zadanie agencji usług personalnych uznano **pośredniczenie we włączeniu wypożyczanych pracowników do trwałego zatrudnienia**. Wypożyczanie pracownika nie powinno być zatem celem ostatecznym, ale jedynie środkiem dla uzyskania stałej pracy.

Na podstawie porozumienia z publicznymi służbami zatrudnienia prywatne agencje personalne zatrudniają trudnych do pośredniczenia bezrobotnych (umowa o pracę na czas określony maksymalnie do 9 miesięcy) w celu wypożyczania ich do pracy innym firmom. Agencje personalne umożliwiają podjęcie subwencjonowanego zatrudnienia tymczasowego, które powinno przekształcić się w stałe zatrudnienie u pracodawcy użytkownika.

#### **4. Nowe instrumenty aktywizacji bezrobotnych trudnych do pośredniczenia**

Poprawieniu szans bezrobotnego na zatrudnienie służy przede wszystkim podniesienie kwalifikacji. W RFN urzędy pracy od dawna wspierały dokształcanie zawodowe; w ramach reform Hartza w 2003 r. wprowadzono nowy instrument, tzw. **bon szkoleniowy** (Bildungsgutschein). Umożliwia on osobom, które podnoszą kwalifikacje zawodowe swobodny wybór instytucji szkolącej. Podczas szkolenia bezrobotny otrzymuje zasiłek na utrzymanie (Unterhaltsgeld). Podmioty szkolące są oceniane za efektywność realizowanych szkoleń zawodowych; pozytywna ocena jeśli minimum 70% kursantów znajdzie zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu szkolenia.

Aktywizacji zawodowej bezrobotnych trudnych do pośredniczenia służy tzw. **praca za 1 euro** (Ein-Euro-Job). Jeśli bezrobotny nie ma szans na stałą pracę, może zostać **skierowany do świadczenia pracy społecznie użytecznej**, za którą otrzymuje dopłatę do zasiłku dla bezrobotnych II w wysokości 1-2 euro za godzinę (Aufwandsentschädigung), ale maksymalnie 200 euro miesięcznie. Ta forma zatrudnienia łączy prawo od świadczeń z obowiązkiem pracy niskopłatnej; odmowa pracy powoduje zmniejszenie wysokości lub utratę zasiłku.

---

<sup>9</sup> Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Wspierać aktywizację zawodową bezrobotnych powinny tzw. **mini posady** (Mini Jobs); **niskie koszty pracy oraz specjalna taryfa podatkowa i składkowa** mają zachęcać do legalizacji pracy na czarno (zwłaszcza w gospodarstwach domowych) oraz zatrudnienia długotrwale bezrobotnych. W ramach mini posad możliwe jest **zatrudnienie: w gospodarstwie domowym** (np. pomoc domowa), **poza gospodarstwem domowym, dodatkowe** (dla pracownika mającego stałe miejsce pracy), **krótkotrwale** (do 2 miesięcy lub 50 dni roboczych w ciągu roku, np. praca sezonowa, zastępstwo w czasie choroby pracownika).

Jeżeli zarobki przy zatrudnieniu na mini posadzie nie przekraczają 400 euro miesięcznie, pracownik jest zwolniony z podatku i składek ubezpieczeniowych, a pracodawca płaci obniżone składki ubezpieczeniowe (12% - zatrudnienie w gospodarstwie domowym, 30% - zatrudnienie poza gospodarstwem domowym lub dodatkowe) oraz podatek ryczałtowy (2%). Pracodawca jest zwolniony ze składek na ubezpieczenia społeczne, jeśli pracownik ma inne ubezpieczenie, np. żony urzędników, osoby dorabiające, dodatkowy dochód.

Przy wynagrodzeniu od 400 do 800 euro przewidziano progresywne obciążenie składkami na ubezpieczenie społeczne (pracownicy od 4% do 21%, pracodawcy 21%). Możliwe jest łączenie kilku mini posad, a także stosowanie tej formy pracy jako dodatkowej obok regularnego zatrudnienia objętego ubezpieczeniem społecznym.

**Bezzwrotne subwencje** (zwolnione z podatków) **udzielane bezrobotnym zakładającym własne mini firmy** - jednoosobowe lub rodzinne (Ich - AG, familien - AG). Urzędy pracy mogą wypłacać subwencje przez okres 3 lat - 600 euro miesięcznie przez pierwszy rok, 360 euro – przez drugi i 240 euro – przez trzeci, pod warunkiem, że bezrobotny pracuje sam lub razem z rodziną (nie zatrudnia pracowników), a jego roczne dochody nie przekraczają 25 tys. euro.

**Wspieraniu zatrudnienia starszych pracowników służą** dwa nowe instrumenty: **rabat w wysokości składki** (Beitragsbonus) oraz **dobatek wyrównawczy dla starszych pracowników** (Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer). Świadczenia te mają zwiększyć motywację pracodawców i zachęcić ich do zatrudniania osób w starszym wieku.

Rabat w wysokości składki polega na zwolnieniu pracodawcy zatrudniającego pracownika w wieku powyżej 55 lat z płacenia przez niego ½ składki na ubezpieczenie od bezrobocia (cała składka wynosi 7% płacy brutto i jest opłacana po połowie przez pracownika i pracodawcę).

Dodatek wyrównawczy dla starszych pracowników oznacza czasowe dopłaty do zarobków pracowników w wieku powyżej 50 lat (tzw. Kombilohn). Chodzi o wyrównanie wynagrodzenia osobom, które



wcześniej dobrze zarabiała, a bezrobocie zmusiło je do przyjęcia pracy za niższą płacę.

## 5. Ograniczenie świadczeń kompensacyjnych dla bezrobotnych

Elementem reform Hartza było **ograniczenie świadczeń kompensacyjnych w celu zwiększenia motywacji bezrobotnych do podejmowania pracy niskopłatnej.**

Skrócono okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych (generalnie do 12 miesięcy) oraz od 1 stycznia 2005 r. zlikwidowano zapomogę dla bezrobotnych wypłacaną z ubezpieczenia od bezrobocia. Zapomoga została połączona z zasiłkiem z pomocy społecznej i **powstało nowe świadczenie, tzw. zasiłek dla bezrobotnych II**, przyznawane w ramach pomocy społecznej w oparciu o zasadę opiekuńczą i finansowane ze środków publicznych (ograniczenie dostępności oraz obniżenie wysokości świadczenia dla bezrobotnych do poziomu zasiłku z pomocy społecznej).

Zasiłek dla bezrobotnych II mogą otrzymać wszyscy zdolni do pracy (Erwerbsfähige) i potrzebujący pomocy (Hilfebedürftige) w wieku od 15 do 65 lat, a także osoby należące do wspólnego gospodarstwa domowego (małżonek, dzieci tzw. Bedarfsgemeinschaft). Za zdolną do pracy uważa się osobę, która może pracować w zwykłych warunkach na otwartym rynku pracy przez co najmniej 3 godziny dziennie. Natomiast potrzebuje pomocy osoba, która nie ma możliwości samodzielnego zaspokojenie potrzeb własnych i swoich najbliższych. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych II odpowiada poziomowi świadczeń z pomocy społecznej (345 euro miesięcznie - stare i 331 euro - nowe kraje związkowe)<sup>10</sup>.

Równoległe do zmiany warunków i zasad przyznawania świadczeń socjalnych dla bezrobotnych zastrzono warunki pracy odpowiedniej (Zumutbarkeitsregelung). W rezultacie **obecnie każda praca jest odpowiednia dla bezrobotnego chyba, że istnieją specjalne powody wykluczające świadczenie określonej pracy.** Bezrobotny może zostać skierowany do pracy tymczasowej, a także do zobowiązany do zmiany miejsca zamieszkania jeśli wymaga tego uzyskanie zatrudnienia (z wyj. istotnych powodów rodzinnych uniemożliwiających

---

<sup>10</sup> S. Koch, U. Walwei, Frische Wind für den Arbeitsmarkt?, *Vierteljahresheft zur Foerderung von Sozial-, Jugend-, und Gesundheitshilfe* nr1/2005; H-L. Dornbusch, Reform der Arbeitslosen- und Sozialhilfe – Beschäftigungsanreize im Niedriglohnsektor schaffen, IFSt – Schrift Nr.412, Bonn, 2003.

przeprowadzkę). Odmowa podjęcia pracy prowadzi do zawieszenia prawa do zasiłku.

.

## **Prezentacja programu „Konserwator 2008”**

Na terenie województwa małopolskiego realizowany jest od 2004r. *Program czasowego zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym przy pracach związanych z zachowaniem i rewitalizacją substancji zabytkowej oraz ochroną krajobrazu kulturowego na terenie województwa małopolskiego KONSERWATOR*. Został on opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz Departament Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki Urzędu Marszałkowskiego, przy uwzględnieniu wyników konsultacji przeprowadzonych z wybranymi powiatowymi urzędami pracy.

### **Cele programu**

1. Zmniejszenie ryzyka wykluczenia społecznego osób bezrobotnych, będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy poprzez nawiązanie ponownego kontaktu z pracą.
2. Zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy osób bezrobotnych, będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, poprzez nabycie nowych kwalifikacji i umiejętności bądź odnowienie już posiadanych.
3. Wsparcie instytucji kultury i innych podmiotów realizujących zadania na rzecz zachowania i rewitalizacji substancji zabytkowej oraz ochrony krajobrazu kulturowego w Województwie Małopolskim.
4. Aktywizacja turystyczna Małopolskiego Szlaku Architektury Drewnianej – markowego produktu regionalnego - poprzez rozszerzenie opieki nad zabytkami i ich lepsze udostępnianie zwiedzającym.

Opracowanie i wdrażanie Programu „Konserwator” są wynikiem realizacji potrzeby aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, co znalazło swój wyraz w

Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego w obszarze przeciwdziałania bezrobociu i wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

### **Beneficjenci programu**

W ramach Programu „Konserwator” aktywizuje się głównie osób długotrwale bezrobotnych, pozostające na bezrobociu często powyżej 24 miesięcy, a także osoby długotrwale bezrobotne: bez kwalifikacji zawodowych, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, w wieku powyżej 50 roku życia, mające za sobą pobyt w zakładach karnych, pochodzące z rodzin, w których co najmniej 2 osoby były bezrobotne.

W latach 2004-2008 zaktywizowano w ramach Programu ponad 2 100 osób.

### **Finansowanie programu**

Program jest realizowany w oparciu o środki Funduszu Pracy, pochodzące z puli przeznaczonej na realizację zadań samorządu wojewódzkiego. W latach 2004-2008 wydano na ten cel kwotę ponad 10,7 mln zł.

Część tej kwoty przeznacza się na realizację Programu w 12 instytucjach kultury podległych samorządowi województwa, wskazanych przez Departament Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki Urzędu Marszałkowskiego. Pozostała kwota jest dzielona w drodze konkursu na dofinansowanie projektów w ramach Programu „Konserwator”, organizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy przy współpracy z Departamentem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki UM.

### **Formy aktywizacji zawodowej beneficjentów programu regionalnego i okres jego realizacji**

Osoba bezrobotna zakwalifikowana jako beneficjent do Programu KONSERWATOR korzysta z następujących usług:

- doradztwo zawodowe,
- okresowe zatrudnienie (w formie robót publicznych bądź prac interwencyjnych),
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

W ostatnim etapie zatrudnienia na wniosek beneficjenta pracodawca zobowiązany jest umożliwić mu uczestnictwo w warsztatach z pisania

dokumentów aplikacyjnych prowadzonych przez właściwy powiatowy urząd pracy.

W instytucjach kultury podległych samorządowi województwa na stanowiska merytoryczne dopuszcza się udział osób bezrobotnych o odpowiednich kwalifikacjach.

### **Instytucje biorące udział w przygotowaniu i realizacji programu regionalnego**

#### ***Zarząd Województwa Małopolskiego***

- podejmuje uchwałę w sprawie przyjęcia programu regionalnego do realizacji,
- przyjmuje sprawozdanie końcowe z realizacji programu regionalnego.

#### ***Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie***

- przygotowuje we współpracy z Departamentem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki UMWM oraz Powiatowymi Urzędami Pracy założenia programu regionalnego,
- współpracuje z Departamentem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki UMWM przy opracowaniu zasad konkursu,
- ustala skład Komisji Oceny Wniosków, zapraszając do udziału w niej przedstawicieli Departamentu Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki UMWM oraz Konserwatora Wojewódzkiego, jak i też delegując swoich pracowników,
- przygotowuje wzór wniosku aplikacyjnego, na którym Wnioskodawcy składają swoje wnioski o realizację frontu robót,
- zatwierdza listy rankingowe wniosków zakwalifikowanych przez Komisję Oceny Wniosków do realizacji w ramach ogłoszonych konkursów,
- prowadzi działania public relations dotyczące programu,
- przygotowuje sprawozdanie końcowe dotyczące realizacji programu,
- sprawuje kontrolę nad realizacją programu; monitoruje stan realizacji programu, w tym poprzez wizyty monitorujące w miejscu realizacji programu.

#### ***Departament Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Turystyki UMWM***

- wskazuje wojewódzkie instytucje kultury, w których realizowane będą określone w programie formy wsparcia,
- deleguje pracowników do oceny wniosków w ramach Komisji Oceny Wniosków,

- współuczestniczy z WUP w monitorowaniu realizacji programu, w tym poprzez wizyty monitorujące w miejscu realizacji programu,
- zapewnia środki na promocję programu,
- wspólnie z WUP oraz Powiatowymi Urzędami Pracy zapewnia działania public relations dotyczące programu,
- współpracuje z WUP w przygotowaniu sprawozdania końcowego z realizacji programu.

### ***Powiatowe Urzędy Pracy***

- prowadzą akcję informacyjno-promocyjną nt. programu regionalnego wśród potencjalnych Wnioskodawców z terenu swojego działania i służą doradztwem przy sporządzeniu wniosku aplikacyjnego,
- zawierają umowę z wnioskodawcą na realizację robót publicznych lub prac interwencyjnych bądź przygotowania zawodowego w miejscu pracy,
- ustalają wysokość refundowanych wynagrodzeń w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych oraz wysokość stypendium w ramach przygotowania zawodowego w miejscu pracy, zgodnie z zasadami określonymi w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzeniach wykonawczych oraz ustalają czas realizacji prac w ramach programu,
- dokonują rekrutacji osoby do zatrudnienia w ramach programu,
- doradcy zawodowi Powiatowych Urzędów Pracy przydzielają formy wsparcia w oparciu o zdiagnozowane potrzeby beneficjentów,
- sprawują kontrolę nad wykonaniem umowy w zakresie wynikającym z obowiązującego ustawodawstwa,
- sporządzają i przekazują do WUP sprawozdania z realizacji programu i jego efektów, zgodnie z ustalonymi zasadami w programie regionalnym.

Powiatowe urzędy pracy mogą ze środków własnych Funduszu Pracy współfinansować realizację składanych projektów.

### ***Wnioskodawcy***

Może nim być instytucja kultury bądź inny podmiot realizujący zadania na rzecz zachowania i rewitalizacji starej zabudowy oraz ochrony krajobrazu kulturowego w regionie.

- W przypadku, gdy wnioskodawcą są: gminy, organizacje pozarządowe (w tym kościoły zarządzające obiektami sakralnymi na Małopolskim Szlaku Architektury Drewnianej) zajmujące się statutowo problematyką ochrony środowiska, kultury, sportu i turystyki, oświaty, opieki zdrowotnej, pomocy społecznej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, mogą

one ubiegać się o refundację zatrudnienia na zasadach organizacji robót publicznych przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

- W przypadku pozostałych podmiotów refundacja będzie realizowana na zasadach prac interwencyjnych oraz przygotowania zawodowego określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. jw.).

Wnioskodawca:

- zapewnia front robót (miejsca pracy), pokrywa koszty rzeczowe prac oraz opiekę nad pracownikami,
- składa wnioski o dofinansowanie projektu do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, zgodnie z trybem określonym w zasadach konkursu,
- po otrzymaniu informacji o akceptacji wniosku zawiera umowę z właściwym powiatowym urzędem pracy,
- współuczestniczy przy selekcji osób do zatrudnienia,
- realizuje usługi, zgodnie z podpisanymi z Powiatowymi Urzędami Pracy.

Wnioskodawca może zorganizować w ramach programu następujące prace:

- wykonywanie drobnych napraw i działań mających na celu utrzymanie budynków w dobrym stanie technicznym,
- porządkowanie terenu oraz budynków,
- wykonywanie prostych prac budowlanych i rozbiórkowych,
- dozorowanie i udostępnianie obiektów będących dziedzictwem kulturowym,
- wykonywanie prac związanych z upowszechnianiem i promocją dóbr kultury,
- opieka nad obiektami (zespołami) na Małopolskim Szlaku Architektury Drewnianej i ich udostępnianie zwiedzającym.

Dopuszcza się możliwość organizowania stanowisk pracy o charakterze umysłowym, odpowiadających specyfice instytucji kultury i pozwalających na zaspokajanie potrzeb związanych z realizacją zadań merytorycznych.

## Obserwacje i wnioski z realizacji programu

Program „Konservator” jest na bieżąco monitorowany w oparciu o dokumentację sprawozdawczą dostarczaną przez projektodawców. Analiza dokumentacji sprawozdawczej, wyniki wizyt monitorujących w miejscu realizacji prac pozwalają na zgłoszenie szeregu uwag podsumowujących oraz wniosków:

1. W wizytowanych instytucjach kultury podporządkowanych samorządowi województwa wysoko ocenia się możliwość organizowania merytorycznych stanowisk pracy odpowiadających charakterowi placówki, w tym przypadku pracy w charakterze przewodnika po obiekcie muzealnym. Osoby bezrobotne po odpowiednim przygotowaniu merytorycznym pełnią bardzo potrzebną i wymierną pomoc fachową dla instytucji, która cierpi na niedobór kadr spowodowany niskim budżetem. Podkreśla się, że dzięki tym osobom można także łatwiej zorganizować różne imprezy plenerowe, a także zastępować nimi personel własny w okresie urlopowym. W ten sposób udaje się uniknąć zakłócenia funkcjonowania placówki.
2. Zatrudnienie osób bezrobotnych umożliwia powierzenie im prac o charakterze „niszowym”, które trudno byłoby zlecić firmie profesjonalnej. W opinii organizatorów tych prac wkład osób bezrobotnych jest bardzo znaczący.
3. W projektach realizowanych przez samorzady lokalne akcentuje się socjalny charakter zatrudnienia w ramach Programu. Przedstawiciele gmin realizujących Program podkreślają, że w ten sposób autentycznie pomaga się osobom będącym często w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Aktywizacja osób z niskim poziomem wykształcenia, w wieku powyżej określonej bariery wieku, obciążonych bagażem problemów rodzinnych i osobistych jest często pierwszą od kilku lat pomocą o charakterze zatrudnieniowym. W związku z tym gminy uczestniczą aktywnie w tworzeniu list osób kierowanych, angażują się w nadzór nad ich pracą i dyscypliną, widząc w tym element procesu reintegracji społecznej tych osób oraz możliwość ograniczenia świadczonej pomocy finansowej o charakterze socjalnym.
4. Pozytywnie ocenia się możliwość ponownego zatrudnienia wybranych osób z poprzedniej edycji – sprawdzonych i godnych ponownego wsparcia. Pełnią one często rolę osób wprowadzających uczestników projektu w nowe zadania oraz nadzorujących ich pracę.



Program Konserwator jest propozycją przygotowaną i koordynowaną przez województwo, adresowaną do trudnych kategorii osób bezrobotnych, charakteryzujących się obniżoną motywacją do pracy i posiadających utrudniony dostęp do rynku pracy. Dla tych osób w obecnych realiach lokalnych rynków pracy jest to jedyna realna forma wsparcia. Potrzeba kontynuacji tego Programu wynika również z faktu utrzymywania się wysokiego wskaźnika bezrobocia długotrwałego w Małopolsce.

Generalnie program oceniany jest jako bardzo potrzebny i przydatny, dający szansę na czasową aktywizację osób bezrobotnych oraz przynoszący efekty w postaci zrealizowanych założonych zadań.

**Kordian Kolbiarz**  
Dyrektor  
Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie

## **Prezentacja programu „Budowa domu poprzez system szkoleń bezrobotnych”**

**Niespełna 800 złotych za metr kwadratowy – tyle wyniósł koszt budowy budynku mieszkalnego przeznaczonego dla 12 rodzin, które od lat oczekiwały na własne lokum.**

W połowie 2006 roku podpisane zostało porozumienie pomiędzy Starostą Nyskim a Burmistrzem Paczkowa, regulujące pionierski program budowy mieszkań poprzez system szkoleń zawodowych osób bezrobotnych realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie. Efektem cyklu szkoleniowego jest było oddanie we wrześniu 2008r. do użytku dwupiętrowego bloku z 12 mieszkaniami. Mieszkania zostały przekazane przez Burmistrza Paczkowa rodzinom oczekującym na przyznanie lokalu socjalnego.

Pomysł na podjęcie inwestycji zrodził się z obserwacji szkoleń realizowanych przez PUP w roku 2005r. Mimo realizacji szerokiej gamy kursów budowlanych trudno było dostrzec namacalny efekt szkolenia. Czasami zdarzało się, iż kursanci murowali ścianę, która na zakończenie szkolenia była rozbierana. Ponadto trudno było uzyskać pełną symulację stanowiska pracy. Podjęcie inicjatywy budowy prawdziwego domu wydawało się dobrym pomysłem na stworzenie programów szkoleniowych w sposób doskonały oddających realia zawodu do którego przyuczane były osoby bezrobotne. Ponadto przeprowadzone rozpoznanie wśród pracodawców z branży budowlanej wskazywało, iż będą oni zainteresowani zatrudnieniem absolwentów kursów w swoich firmach.

Po rozmowach prowadzonych z lokalnymi władzami zainteresowanie uczestnictwem w projekcie wyraził Burmistrz Paczkowa. W ramach porozumienia Gmina Paczków przygotowała nieruchomość pod względem formalno-prawnym, dokumentację techniczną oraz pozwolenie budowlane, a także zabezpieczyła część materiałów

budowlanych. Ponadto Gmina Paczków zobowiązała się do doprowadzenia mediów do domu oraz uzbrojenia go w liczniki zużycia wody i energii elektrycznej.

Zapewnienie maszyn i urządzeń, kadry nadzorującej budowę, w tym kierownika budowy, środków ochrony osobistej, wykładowców i instruktorów leżało po stronie Powiatowego Urzędu Pracy.

Szkolenia realizowane były przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Nysie.

Cykl szkoleń realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie obejmował szkolenie 139 osób z następujących zakresów:

- murarz-zbrojarz-betoniarz – 24 osoby,
- murarz-tylnik – 38 osób,
- murarz-malarz - 7 osób,
- murarz-cieśla – 11 osób,
- murarz-dekarz – 9 osób
- elektromonter instalacji elektrycznych – 21 osób
- monter instalacji c.o. – 5 osób,
- elektryk z uprawnieniami E do 1 kV – 9 osób
- szkolenie z zakresu wykańczania wnętrz – 19 osób.

Pionierski w skali całego kraju projekt odbił się szerokim echem wśród mediów publicznych. Artykuły poświęcone budowie ukazały się w prasie ogólnopolskiej (Rzeczpospolita, Gazeta Wyborcza) oraz lokalnej (Trybuna Opolska, Nysa24, Nowiny Nyskie). Reportaże z postępu prac ukazały się także w TVP3 oraz Radiu Opole i Radiu Plus.

Projekt budowy mieszkań poprzez system szkoleń osób bezrobotnych został określony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jako wzorcowy i jako „dobra praktyka” wart naśladowania.

Z kolei Minister Transportu i Budownictwa, w piśmie adresowanym do Starosty Nyskiego, wyraził szczególne zainteresowanie projektem oraz pełne poparcie dla realizowanej inicjatywy.

## **Partnerstwo na rzecz ekonomii społecznej**

### **Komentarz do prezentacji nt. „Płockie Partnerstwo Na Rzecz Aktywnych Form Integracji Społecznej”.**

**Partnerstwo to platforma współpracy** pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwały z wykorzystaniem różnych metod oraz środków planują, projektują i realizują określone działania, których celem jest rozwój lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego. Partnerstwo lokalne polega na aktywizowaniu całych społeczności i zachęcaniu do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu.

Mówiąc o partnerstwie przypomnijmy sobie, że doświadczenia z pierwszych lat obecności Polski w Unii wskazują, iż efektywne wykorzystanie funduszy unijnych nie może obejść się bez tej formy współpracy.

**28 maja 2008r. Płocka Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie podpisała porozumienie „Płockiego Partnerstwa Na Rzecz Aktywnych Form Integracji Społecznej”.**

Intencją Partnerów niniejszego Porozumienia jest podjęcie, a następnie rozwijanie partnerskiej współpracy na rzecz rozwijania aktywnych form integracji społecznej, w tym w szczególności aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Niniejsza współpraca jest realizowana na zasadach partnerstwa oraz pozostaje w zgodzie z najlepszymi praktykami i standardami obowiązującymi w tym zakresie.

**W skład partnerstwa wchodzi 13 beneficjentów i są nimi:**

- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Płocku;

- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Płocku;
- Miejski Urząd Pracy w Płocku;
- Miejska Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych;
- Centrum Psychologiczno – Pastoralne METANOIA;
- Polski Komitet Pomocy Społecznej;
- Caritas Diecezji Płockiej;
- Mazowieckie Stowarzyszenie Pracy Dla Niepełnosprawnych „De Facto”;
- Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów Zarząd Okręgowy;
- Polski Czerwony Krzyż;
- Izba Gospodarcza Regionu Płockiego;
- Oddział Terenowy Stowarzyszenia Wolna Przedsiębiorczość;
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Płocku.

**Sygnatariusze Płockiego Partnerstwa** w trosce o dobro mieszkańców Płocka, w tym w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i ich otoczenia, deklarują podejmowanie wspólnych działań mających na celu:

- Wsparcie dla tworzenia i działalności podmiotów integracji społecznej, w tym: klubów integracji społecznej, centrów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej;
- Rozwój nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego na rzecz integracji zawodowej i społecznej;
- Wsparcie dla tworzenia i działalności środowiskowych instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne, w tym z zaburzeniami psychicznymi;
- Wsparcie dla tworzenia i funkcjonowania pozaszkolnych form integracji społecznej młodzieży (świetlice środowiskowe, w tym z programem socjoterapeutycznym, kluby środowiskowe);
- Organizowanie kursów i szkoleń umożliwiających nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- Organizowanie poradnictwa m.in. psychologicznego, psychospołecznego, zawodowego prowadzącego do integracji społecznej i zawodowej, skierowane do osób zagrożonych wykluczeniem i ich otoczenia;
- Minimalizowanie skutków bezrobocia;
- Przygotowanie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do podjęcia zatrudnienia;

- Pomoc dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w wychodzeniu z izolacji i osamotnienia;

**Jak już zdążyli Państwo zauważyć, płockie partnerstwo jest skierowane przede wszystkim do:**

- osób niezatrudnionych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej
- osób niepełnosprawnych
- osób po pięćdziesiątym roku życia
- młodzieży w wieku 15 - 25 lat zagrożonej wykluczeniem społecznym
- osób bezdomnych
- osób długotrwale bezrobotnych
- osób uzależnionych

**28 maja 2008r. w sali konferencyjnej MOPS w Płocku odbyło się pierwsze spotkanie na rzecz płockiego partnerstwa, w którym uczestniczyli wszyscy sygnatariusze.** Na spotkaniu określono trzy obszary problemowe, z jakimi będzie zmagać się partnerstwo, a mianowicie z problemami osób niepełnosprawnych, osób bezrobotnych oraz osób uzależnionych. Następnie nastąpił podział wszystkich partnerów na trzy silne grupy robocze, które od tej pory będą pracowały nad danym obszarem problemowym. Ponadto zadania grup będą polegać na inicjowaniu, planowaniu i realizowaniu przedsięwzięć Partnerstwa, w tym działań projektowych możliwych do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego lub innych funduszy krajowych. Chciałabym również dodać, iż każda z grup musiała wymyślić swoją nazwę.

**W wyniku tego powstały następujące grupy robocze:**

- Grupa ds. aktywizacji i zmiany struktury bezrobocia;
- Grupa ds. integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych i seniorów;
- Grupa ds. aktywizacji społecznej osób zagrożonych dysfunkcjami.

Wdrażając program partnerstwa na terenie Płocka chcemy przede wszystkim aktywnie wpłynąć na strukturę bezrobocia. Ponadto chcielibyśmy również zwiększyć liczbę osób aktywnych zawodowo z ukierunkowaniem na samozatrudnienie, podnieść świadomość społeczną

osób bezrobotnych oraz organizować różnego rodzaju spotkania z pracodawcami.

Chciałabym również dodać, iż przymierzamy się do podjęcia ogromnego wyzwania, jakim jest zbadanie oraz monitorowanie lokalnego rynku pracy.

W efekcie naszych działań chcielibyśmy zmniejszyć bezrobocie, organizować kursy, szkolenia mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych, organizować spotkania z pracodawcami, promować aktywność społeczną oraz przygotować osoby zagrożone wykluczeniem społecznym do podjęcia zatrudnienia.

Kolejne spotkanie przewidzieliśmy na początek stycznia, na którym zastanowimy się nad konkretnymi źródłami finansowania oraz na podziale poszczególnych zadań.

### **Działania ze strony Filii WUP w Płocku polegają na:**

- udzielaniu informacji zgłaszającym się pracodawcom w zakresie naboru i poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy;
- organizowaniu giełd pracy, warsztatów, targów oraz innych imprez na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- prezentacji ofert pracy: lokalnych, krajowych i zagranicznych z sieci EURES;
- organizowaniu i prowadzeniu zajęć aktywizacyjnych, mających na celu przygotowanie bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia;
- pozyskiwaniu i rozpowszechnianiu informacji nt. wolnych miejsc pracy wśród bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia.

**Na koniec chciałabym dodać**, iż Płockie Partnerstwo pozostaje w dalszym ciągu otwarte dla innych podmiotów zainteresowanych podjęciem partnerskiej współpracy w zakresie rozwijania aktywnych form integracji społecznej na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i ich otoczenia.

Przystąpić do Partnerstwa może każda instytucja i organizacja, która zaakceptuje postanowienia niniejszego porozumienia oraz uzyska jednomyślną akceptację.

***II Dzień FORUM – 21 listopada 2008 roku***

***Konferencja pn. „Kształcenie ustawiczne  
- szansa czy konieczność  
na współczesnym rynku pracy”***



Współczesność przyniosła ze sobą szereg nowych zjawisk oddziałujących na wszystkie sfery życia społecznego. Postęp cywilizacyjny, rozwój technologii informacyjnych oraz zmieniająca się struktura gospodarki, podlegająca transformacji powodują, że zdobyta podczas kształcenia szkolnego wiedza i umiejętności, wymagają uzupełnienia i aktualizacji. Zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji wymusza także nieustannie zmieniający się rynek pracy. Dlatego we wszystkich krajach, bez względu na stopień ich rozwoju społeczno – gospodarczego zyskała na znaczeniu edukacja przez całe życie. Jest ona tym obszarem społecznej aktywności, który umożliwia wszystkim lepszą adaptację do dokonujących się przemian.

Tematyka dotycząca kształcenia ustawicznego stała się inspiracją do poświęcenia drugiego dnia V Mazowieckiego Forum Partnerstwa Lokalnego na konferencję pn. „Kształcenie ustawiczne - szansa czy konieczność na współczesnym rynku pracy. Celem konferencji była przede wszystkim promocja idei uczenia się przez całe życie, prezentacja zagadnień oraz działań realizowanych w tym obszarze. Podczas konferencji przedstawiciele instytucji oświatowych i instytucji rynku pracy zaprezentowali stan wiedzy oraz doświadczenia płynące z praktyki w zakresie kształcenia ustawicznego w woj. mazowieckim.

Uwarunkowania rynkowe strategicznych celów kształcenia ustawicznego przedstawił pierwszy prelegent, prof. Stefan M. Kwiatkowski z Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN. Treścią wystąpienia była analiza, w odniesieniu do rynku pracy, realizacji poszczególnych celów zawartych w opracowanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu „Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”. Proces rozwoju kształcenia ustawicznego w kraju z perspektywy polityki edukacyjnej zaprezentował natomiast Piotr Bartosiak z Departamentu Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego MEN. Omówił główne zadania dotyczące kształcenia ustawicznego w ramach systemu oświaty, odwołując się również do „Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”.

Kwestie dotyczące kształcenia ustawicznego w ramach przeciwdziałania bezrobociu w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zaprezentował Tomasz Wach z Wydziału Edukacji Ustawicznej Departamentu Rynku Pracy w MPiPS. Podczas prezentacji przedstawił działania podejmowane przez MPiPS na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego, takie jak rozszerzenie dostępu do usług szkoleniowych, z uwzględnieniem ułatwień w realizowaniu aktywności edukacyjnej. Uczestnicy konferencji mieli także możliwość zapoznania się z nową formą aktywizacji zawodowej – przygotowaniem

zawodowym dorosłych, warunkami jej realizacji oraz nowymi zasadami funkcjonowania funduszu szkoleniowego.

Halina Sobocka – Szczapa z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej zwróciła uwagę na czynniki kształtujące aktywność polskich organizacji w procesach kształcenia pracowników. Celem prezentowanych zagadnień była weryfikacja możliwości wspierania przez pracodawców aktywności edukacyjnych pracowników. Problem został omówiony w oparciu o badania, przedstawione wnioski i rekomendacje praktyczne.

Prezentowane na konferencji elementy teorii, akty prawne, dokumenty strategiczne i programowe regulujące organizację kształcenia ustawicznego w Polsce oraz zrealizowane badania dotyczące tematyki uczenia się przez całe życie zostały uzupełnione przykładami dobrych praktyk w tym obszarze. Katarzyna Lubryczyńska z Uniwersytetu Otwartego UW przedstawiła działania, które są odpowiedzią Uczelni na potrzeby edukacyjne osób dorosłych, oraz ich wyniki, po pierwszym trymestrze realizacji projektu. Natomiast Pani Katarzyna Mikołajczyk zaprezentowała plany i rezultaty projektów prowadzonych przez Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej Szkoły Głównej Handlowej, ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystywania nowoczesnych technologii w procesie kształcenia. Omówione zostały nowe formy przekazu informacji: e-learning, blended learning, wspomagające tradycyjne sposoby uczenia się. Pani Izabela Laskowska zapoznała uczestników konferencji z programem *Uczenie się przez całe życie* i projektami realizowanymi przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji – Narodową Agencję Programu „Uczenie się przez całe życie”, zwracając uwagę na możliwości uczestniczenia w realizowanych działaniach.

Jednym z ważniejszych celów konferencji była popularyzacja wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy idei uczenia się przez całe życie, służyć temu ma również niniejsza publikacja oddawana w Państwa ręce. Zostały w niej zawarte przygotowane przez autorów streszczenia wystąpień zaprezentowanych podczas konferencji.

## **Strategiczne cele kształcenia ustawicznego w kontekście współczesnego rynku pracy**

Zmienność rynku pracy wymaga ciągłego uczenia się. Kwalifikacje zdobyte w szkole a nawet w uczelni wyższej muszą być więc rozwijane w toku pracy zawodowej. Kształcenie ustawiczne staje się w obecnych czasach wyznacznikiem rozwoju gospodarczego, czynnikiem warunkującym konkurencyjność w wymiarze lokalnym i globalnym. Edukacyjne i gospodarcze znaczenie ciągłego, ustawicznego doksztalcania i doskonalenia zawodowego nie podlega dyskusji, można natomiast dyskutować o priorytetowych celach w tej dziedzinie. W przyjętej przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003r. *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010* zaproponowano następujący układ celów, które - zgodnie z nazwą dokumentu - można określić mianem strategicznych:

1. Uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.
2. Zapewnienie powszechnej dostępności do kształcenia ustawicznego.
3. Podniesienie jakości kształcenia ustawicznego.
4. Zintensyfikowanie współdziałania i partnerstwa.
5. Zwiększenie inwestycji w „zasoby ludzkie”.
6. Stworzenie profesjonalnych baz danych w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Każdy z tych celów można rozwinąć wykorzystując teorię kształcenia ustawicznego, a szarzej rzecz ujmując - teorię pedagogiki pracy i andragogiki wspartą doświadczeniami natury praktycznej. Poniżej przedstawię próbę takiego podejścia w możliwie syntetyczny sposób.

### **Uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego**

Kształtowanie postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie wymaga systematycznych działań już na poziomie szkoły podstawowej.

Do zadań szkoły należy uświadomienie uczniom faktu, iż wiedza i umiejętności zdobyte w procesie kształcenia formalnego (w systemie szkolnym) stanowią tylko podstawę – fundament dalszej edukacji. Już obecnie szkoła nie jest jedynym miejscem zdobywania informacji – staje się coraz bardziej instytucją uczącą, jak *uczyć się*. Ta tendencja będzie się rozwijała, stąd też do rangi celu strategicznego urasta uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego – zarówno w skali indywidualnej, jak i społecznej. Realizacja tego celu wymaga rzeczowych informacji o:

- konieczności kształcenia ustawicznego (uwarunkowania gospodarczo – społeczne),
- możliwościach kształcenia ustawicznego (sieć placówek, poziomy i formy kształcenia, zasady finansowania),
- zróżnicowanych drogach edukacyjnych (w zależności od zdobytych wcześniej kwalifikacji),
- możliwościach zatrudnienia na lokalnym i globalnym (europejskim) rynku pracy.

### **Zapewnienie powszechnej dostępności do kształcenia ustawicznego**

Zapewnienie dostępności wiąże się z usuwaniem barier społecznych i psychologicznych utrudniających dotarcie do instytucji kształcenia ustawicznego. Duże nadzieje w tym zakresie pokładamy w rozwoju nowych form kształcenia – w tym w kształceniu na odległość (e-learning).

Dzięki możliwości interaktywnej pracy w sieci komputerowej rozproszone i odizolowane od siebie grupy ludzi tworzą nową społeczność – *społeczność Internetu*. Osoby niepełnosprawne, chore, a także nie mające czasu i funduszy na uczenie się poza domem dostały szansę integracji – dostęp do najnowszych osiągnięć nauki i techniki. Fizyczna odległość przestaje już być przeszkodą w efektywnym komunikowaniu się z centrami edukacyjnymi – szkołami, uczelniami, ośrodkami szkoleniowymi (S. M. Kwiatkowski, 2005).

### **Podniesienie jakości kształcenia ustawicznego**

Jakość, obok dostępności, to dwa główne filary *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*. W szerokim spektrum czynników warunkujących jakość kształcenia ustawicznego wyróżniają się standardy kwalifikacji zawodowych, czyli modele, wzorce lub normy uwzględniające wymagania rynku pracy (spełniające oczekiwania pracodawców). Są one pierwotne w stosunku do standardów edukacyjnych, czyli modeli, wzorców lub norm odnoszących się do celów

kształcenia i szkolenia realizowanych w systemie formalnym i nieformalnym.

Wzajemne relacje między standardami edukacyjnymi a standardami kwalifikacji zawodowych mają charakter dynamiczny. Istotne są jednak próby zbliżenia obu typów standardów, tak aby cele kształcenia i szkolenia były skorelowane ze zmieniającymi się warunkami występującymi w otoczeniu szkół, uczelni, ośrodków szkoleniowych (S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., 2002).

Zgodność między standardami to generalny warunek podniesienia jakości kształcenia ustawicznego. Kolejne mają charakter szczegółowy i dotyczą już samego procesu kształcenia (jakość w odniesieniu do celów, treści, form, metod, środków dydaktycznych i oceny efektów).

### **Zintensyfikowanie współdziałania i partnerstwa**

Realizacja wszystkich celów strategicznych wymaga zintensyfikowania współpracy potencjalnych partnerów – instytucji państwowych, organów samorządowych, stowarzyszeń naukowych i organizacji społecznych. Należy w tym miejscu podkreślić, że w większości krajów Unii Europejskiej ogólna organizacja systemu edukacji ustawicznej jest planowana, ustalana i zatwierdzana na poziomie centralnym. Zatem to rządy państw Unii Europejskiej biorą na siebie odpowiedzialność za stworzenie prawidłowej – adekwatnej do potrzeb gospodarki i kultury struktury systemu edukacji ustawicznej. Na poziomie lokalnym funkcjonują różnego rodzaju rady konsultacyjne, które można określić mianem ciał doradczych poziomu centralnego (W. Rabczuk, 2007). W rodzimych warunkach skuteczność współdziałania zależy przede wszystkim od władz lokalnych, które na szczeblu gminy i powiatu decydują o kierunkach przemian na rynku pracy oraz są odpowiedzialne za ostateczny kształt sieci szkolnej i funkcjonowanie instytucji pozaszkolnych.

### **Zwiększenie inwestycji w „zasoby ludzkie”**

W przypadku edukacji ustawicznej tytułowe inwestycje to w pierwszej kolejności stworzenie racjonalnego systemu zatrudnienia sprzyjającego podejmowaniu indywidualnych przedsięwzięć szkoleniowych. Na indywidualne plany pracowników powinny nakładać się rozwiązania prawnie – organizacyjne zachęcające pracodawców do wspomagania ciągłego podnoszenia kwalifikacji pracowników. I wreszcie niezbędna jest pomoc państwa ukierunkowana na tworzenie i wdrażanie programów rządowych, takich jak np. „Pierwsza praca”.

Istotnym komponentem inwestowania w „zasoby ludzkie” może okazać się nowoczesna technologia informacyjna, a precyzyjniej rzecz ujmując – nakłady inwestycyjne przeznaczone na rozwój infrastruktury umożliwiającej szeroko rozumiane kształcenie ustawiczne (E. Solarczyk – Ambrozik, 2004).

### **Stworzenie profesjonalnych baz danych w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego**

Poradnictwo i doradztwo zawodowe wymaga specjalistycznych narzędzi – baz danych zawierających podstawowe informacje o rynku pracy: o zawodach (treści pracy) oraz o możliwościach i formach zatrudnienia. Szczególnie istotne są informacje o nowych zawodach i nowych formach zatrudnienia (możliwości zatrudnienia są ich pochodną – nowe zawody tworzą nowe miejsca pracy, a nowe formy zatrudnienia ułatwiają podejmowanie pracy).

Zdobywanie wiedzy o nowych zawodach wiąże się z rozpoznaniem uwarunkowań społeczno – gospodarczych sprzyjających powstawaniu tego typu zawodów w innych krajach – bardziej zaawansowanych w dziedzinie techniki i technologii, a także nowoczesnych usług. Na tej podstawie można sporządzić listę zawodów, które mają szansę pojawić się na rynku pracy w Polsce w perspektywie kilkunastu lat. W stosunku do tych zawodów można podjąć badania mające na celu oszacowanie popytu na pracę oraz działania formalno – prawne umożliwiające wprowadzenie ich do *Klasyfikacji Zawodów i Specjalności*. Równoległe sygnały o nowych zawodach powinny być przekazywane do systemu kształcenia zawodowego tak, aby z kilkuletnim wyprzedzeniem można było rozpocząć prace organizacyjne i programowe, w tym także uwzględniające modyfikacje *Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego*.

Przedstawione w bardzo syntetyczny sposób uwarunkowania rynkowe strategicznych celów kształcenia ustawicznego wymagają dalszych uszczegółowień i ciągłej aktualizacji – wraz ze zmianami w sferze popytu i podaży na pracę.

#### **Bibliografia**

- Kwiatkowski S. M. (2005) – *Technologia informacyjna w procesie wyrównywania szans edukacyjnych*. „Debata Edukacyjna” nr 1  
Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red.)(2002) – *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – modele – aplikacje*. IBE, Warszawa

Rabczuk W. (2007) – *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej. Nowe konteksty*. WSP TWP, Warszawa

Solarczyk – Ambrozik E. (2004) – *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej*. UAM, Poznań

## **Kształcenie ustawiczne w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**

Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy, min. przez określanie instrumentów stymulujących rozwój kształcenia ustawicznego rozumianego jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców. Zdanie to, mające charakter przepisu i umieszczone w ustawie z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nakreśla w bardzo szeroki sposób perspektywę kompetencji ministra pracy w zakresie regulowania związków między kształceniem ustawicznym a polityką prozatrudnieniową. W praktyce głównym polem regulacji stało się aktywizowanie zawodowe osób bezrobotnych poprzez oferowanie usług typu edukacyjnego, tj. szkoleń organizowanych przez urzędy pracy i finansowanych ze środków Funduszu Pracy. Charakter usługi edukacyjnej miały także staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy organizowane dla pewnej części bezrobotnych, ponieważ ich istotą było wyposażanie uczestników w umiejętności praktyczne do wykonywania pracy.

Problem aktywizowania zawodowego bezrobotnych i poszukujących pracy jest jednym z poważniejszych problemów polityki społecznej. Jedną z przyczyn bezrobocia jest bowiem brak kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy, z drugiej zaś strony pracodawcy narzekają na niewydolny system edukacyjny, jako przyczynę ograniczeń rozwoju gospodarczego. Pojawia się też nowe zagrożenie, jakim jest starzenie się społeczeństwa i wynikający stąd realny odpływ z rynku pracy ludzi z ugruntowanym doświadczeniem zawodowym choć często zdezaktualizowanymi kwalifikacjami zawodowymi. W tej sytuacji inwestowanie w kwalifikacje wolnych zasobów pracy, jakimi są



bezrobotni lub osoby narażone na bezrobocie, wydaje się rozwiązaniem sprzyjającym zarówno eliminacji zjawiska wykluczania społecznego i ubóstwa jak i realizacji zamierzeń rozwojowo – cywilizacyjnych.

Liczba uczestników szkoleń organizowanych przez urzędy pracy w ostatnich latach stopniowo rosła. W 2002 roku szkolenia ukończyło ponad 63 tys. osób tj. 2% ogółu bezrobotnych. W 2005 roku było to już ponad 148 tys. uczestników, tj. 4,8% ogółu bezrobotnych, a w 2007 roku – ponad 172 tys. Uczestników, tj. 8,6% ogółu bezrobotnych. Rosła również efektywność szkoleń. W 2005 roku zatrudnienie uzyskało nieco ponad 35% absolwentów szkoleń, a w 2007 roku ponad 41%. Niemniej jednak uważa się, że są to dokonania niewystarczające. Wynik 8,6% wobec zalecanych przez Komisję Europejską państwo członkowskim 25% może niepokoić. W szkoleniach uczestniczy zbyt mało osób, które nie posiadają żadnych kwalifikacji ( w 2007 r odsetek ogółu bezrobotnych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, uczestniczących w szkoleniach wynosił tylko 5,4%), zbyt mało osób w wieku 45 lat i więcej ( tylko 5,6% tej subpopulacji bezrobotnych), zbyt mało długotrwale bezrobotnych ( w ogólnej liczbie uczestników szkoleń było ich 39%). Znacznie lepsze wyniki osiągnięto w zakresie organizowania staży i przygotowania zawodowego w miejscu pracy, tj. form aktywizacji, które są adresowane do wyodrębnionych grup bezrobotnych, określanych jako osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W 2007 roku w stażach uczestniczyło ponad 164 tys. Osób, a w przygotowaniu zawodowym ponad 61 tys. bezrobotnych. Efektywność zatrudnieniowa tych form wsparcia wynosi ponad 48%.

W 2008 roku podjęto prace nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednym z celów nowelizacji miała być poprawa sytuacji w zakresie aktywizowania osób bezrobotnych i poszukujących pracy poprzez formy kształcenia ustawicznego. Warto przy tym wskazać, że Polska w porównaniu z innymi krajami europejskimi generalnie lokuje się nisko jeśli chodzi o uczestnictwo dorosłych obywateli w kształceniu ustawicznym. Kształcenie bezrobotnych jedynie to niepożądane zjawisko potwierdza.

Nowe przepisy ustawy zakładają przede wszystkim poszerzenie dostępu do usług szkoleniowych organizowanych przez urzędy pracy. Ze szkoleń, które finansowane są ze środków publicznych (w grę wchodzi Fundusz Pracy, Europejski Fundusz Społeczny, środki programów Unii Europejskiej) będą mogli korzystać nie tylko bezrobotni, ale także pracownicy w wieku 45 lat i więcej, a także małżonkowie rolników, jeśli zamierzają w wyniku szkolenia podejmować zatrudnienie poza rolnictwem, osoby pobierające świadczenie szkoleniowe – uczestnicy

programów zwolnień monitorowanych, a także uczestnicy Centrów Integracji Społecznej. Możliwość objęcia wsparciem pracowników w wieku 45 lat i więcej spójna jest z zamierzeniami Rządu dotyczącymi inwestowania w kapitał ludzki, które opisuje program: „*Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*”.

Kolejną istotną zmianą, która faktycznie zwiększy dostęp do szkoleń jest rezygnacja z konieczności uprawdopodobniania przez zainteresowanego, że szkolenie zapewni uzyskanie odpowiedniej pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. Dotyczyło to tych bezrobotnych, którzy sami wskazywali, w jakim szkoleniu chcą uczestniczyć. Szkolenia „ze wskazaniem” mimo, że znacznie efektywniejsze, obejmowały także znacznie mniejszą liczbę osób, niż szkolenia tzw. grupowe, tj. inicjowane przez urząd pracy. W myśl nowych przepisów, aby być skierowanym na wybrane przez siebie szkolenie, wystarczy wskazać na celowość tego szkolenia. Podwyższono także w tym przypadku kwotę refinansowania kosztów szkolenia z 200% przeciętnego wynagrodzenia na 300%. W podobnym duchu umożliwiono uzyskiwanie pożyczki szkoleniowej eliminując dotychczasowy warunek, że podjęcie szkolenia za pożyczone środki umożliwi zdobycie szczególnych kwalifikacji. Wystarczy spełnić warunek podjęcia lub utrzymania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej po takim szkoleniu.

Zmiany zapewnić mają większą atrakcyjność uczestnictwa w szkoleniach. Zrezygnowano z dodatku szkoleniowego. Uczestnicy będą otrzymywać stypendia w wys. 100% zasiłku, przy czym w roku 2009 dla bezrobotnych posiadających wykształcenie gimnazjalne lub niższe, bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych i bezrobotnych z prawem do zasiłku, stypendium to wyniesie 120% zasiłku. Przyjęto, że w sytuacji gdy w trakcie szkolenia osoba bezrobotna podejmie zatrudnienie, jej uczestnictwo w szkoleniu nadal może być finansowane ze środków publicznych, aż do jego zakończenia. O ile, rzecz jasna, zakończeniem szkolenia będzie zainteresowana. Od momentu podjęcia pracy osoba taka nie będzie mogła jednak otrzymywać stypendium w dotychczasowej wysokości; zredukowane ono będzie do 20% zasiłku i wypłacane do zakończenia szkolenia.

Rozwiązaniom tym towarzyszy jednak nowy przepis wskazujący, że szkolenie odbywa się w formie kursowej, wg planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 30 godzin zegarowych w tygodniu. Wskazano także, że wypłata stypendium w całości następuje wtedy gdy liczba godzin szkolenia, w którym uczestniczy dana osoba,

wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie. W przypadku niższego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie. Rozwiązanie to wynika z potrzeby zapewniania osobom bezrobotnym „solidnych” szkoleń, w praktyce jednak może sprawiać kłopoty ponieważ pewne oferty szkoleniowe zawierają inne standardy organizacyjno-czasowe, niż wskazywane w ustawie.

Ustawodawca poświęcił także sporo uwagi studiom podyplomowym – formie edukacyjnej, która jest stosunkowo rzadko wykorzystywana w aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy. Nowe przepisy stanowią, że na wniosek bezrobotnego starosta może sfinansować do wysokości 100% ( wobec poprzednich 75%) koszty studiów podyplomowych (nie więcej niż do 300% przec. wynagrodzenia). Nie jest konieczne uprawdopodobnianie faktu podjęcia zatrudnienia po studiach. Z tego wsparcia skorzystać mogą także pracownicy oraz osoby wykonujące inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i więcej. Gdy uczestnik studiów w ich trakcie znajdzie zatrudnienie, będzie mógł nadal kontynuować studia bez obawy o konieczność zwrotu kosztów za nie. Zwrot taki będzie konieczny gdy studia zostaną przerwane z winy samego uczestnika. Dodatkowo uczestnik studium (poza osobami pracującymi) otrzyma stypendium w wys. 20% zasiłku dla bezrobotnych.

W znowelizowanej ustawie przewidziano także: wyższą kwotę refundacji kosztów egzaminów umożliwiających uzyskiwanie świadectw i licencji (100% przec. wynagrodzenia wobec 50%); wyższą kwotę stypendium dla osób kontynuujących naukę w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych (100% zasiłku wobec 50%), a także możliwy zwrot kosztów z tytułu przejazdu na szkolenie odbywane w tej samej miejscowości – tj. zwrot kosztów komunikacji miejskiej.

Na odrębną uwagę zasługuje wprowadzenie nowej formy aktywizacji zawodowej, jaką będzie „przygotowanie zawodowe dorosłych”. W odróżnieniu od dotychczasowego stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy (staż będzie nadal funkcjonował jako forma aktywizacji) będzie to program skutkujący uzyskiwaniem przez uczestnika nie tylko umiejętności praktycznych użytecznych do wykonywania pracy, ale przede wszystkim potwierdzonych dokumentem kwalifikacji. Przygotowanie zawodowe dorosłych będzie realizowane w postaci – praktycznej nauki zawodu trwającej od 12 do 18 miesięcy i kończącej się egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł zawodowy lub egzaminem czeladniczym, albo w postaci przyuczenia do pracy, trwającym od 3 do 6 miesięcy skutkującym uzyskaniem zaświadczenia potwierdzającym nabyte umiejętności. Przyjęto, że wymiar czasu uczestnictwa w takim programie jest intensywny i wynosić ma 40 godzin

zegarowych tygodniowo, w tym 80% czasu to praktyka, a 20% nauka teoretyczna. Naukę teoretyczną prowadzić będzie sam pracodawca lub instytucja szkoleniowa na mocy zawieranej z pracodawcą umowy.

Pracodawcy uzyskają co miesiąc dofinansowanie kosztów programu (refundacja za użytkowane środki pracy) w wys. 2% przec. wynagrodzenia oraz w przypadku pomyślnego zakończenia programu premię w wys. 400 zł (przewidziano także waloryzację tej kwoty) za każdy miesiąc realizacji programu. Przez pomyślne zakończenie programu rozumieć należy uzyskanie przez uczestnika świadectwa na podstawie zdanego egzaminu końcowego. Uczestnicy otrzymają co miesiąc stypendium w wys. 120% zasiłku dla bezrobotnych. Jeśli z własnej winy przerwą uczestnictwo w programie będą zobligowani do zwrotu kosztów przygotowania zawodowego poniesionych z Funduszu Pracy, na które składa się wskazana już refundacja kosztów „eksploatacyjnych”, jakie poniósł pracodawca, należność przysługująca instytucji szkoleniowej, koszty badań psychologicznych i lekarskich na podstawie których ustalono zdolność do uczestnictwa w programie.

Przepisy znowelizowanej ustawy przewidują również inne zasady dla tworzenia i użytkowania zakładowego funduszu szkoleniowego w powiązaniu z udzielaną pracodawcom pomocą publiczną. Instrument ten, jak wynika z badań i obserwacji był w zasadzie instrumentem martwym. Pracodawcy, jeśli nawet tworzyli we własnym zakresie wyodrębniony fundusz szkoleniowy, nie korzystali z możliwego wsparcia ze strony urzędów pracy środkami Funduszu Pracy, w jego pełnym wykorzystywaniu. Ustawodawca zaproponował zatem rozwiązania, które mogą do tego zachęcać.

Fundusz szkoleniowy nadal tworzony jest fakultatywnie, ale wydawanie środków funduszu na cele szkoleniowe nie musi się opierać o opracowany i uzgodniony ze związkami zawodowymi plan szkoleniowy. Wydatki ponoszone będą na podstawie postanowienia pracodawcy w porozumieniu z pracownikiem. Na wniosek pracodawcy refundowane mogą być ( ściślej biorąc – współfinansowane) ze środków Funduszu Pracy szkolenia dla wszystkich pracowników i w każdym zakresie, a nie tylko szkolenia specjalistyczne i dla osób zagrożonych utratą pracy, tak jak to było dotychczas. Przewiduje się wyższą kwotę refundacji kosztów szkolenia ( do 300% przec. wynagrodzenia) ze środków Funduszu Pracy w przypadku szkolenia dla pracowników w wieku 45 lat i więcej. To swoiste złagodzenie warunków wsparcia skutkuje jednak zobowiązaniem nakładanym na pracodawcę do udostępniania urzędowi pracy imiennych list osób kierowanych na szkolenia, które są współfinansowane ze

środków Funduszu Pracy, a także dokumentów potwierdzających poniesione koszty szkolenia.

Przewidując, mimo wszystko, że fundusz szkoleniowy nie dla wszystkich pracodawców będzie atrakcyjną formułą współdziałania zrezygnowano z zapisu stanowiącego, że posiadanie funduszu szkoleniowego stanowi konieczny warunek dla finansowania ze środków FP kosztów szkolenia pracowników, na których miejsce zatrudniani są bezrobotni. A zatem, jeśli pracodawca kieruje własnego pracownika na szkolenie i na okres tego szkolenia zatrudni na jego miejsce bezrobotnego, starosta będzie refundował koszty tego szkolenia ( do 80% przec. wynagrodzenia) bez względu na to czy pracodawca utworzył fundusz szkoleniowy czy nie.

O skuteczności zaproponowanych rozwiązań w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozstrzygnie praktyka. Decydujący wpływ na efektywne wykorzystanie nowych zasad i narzędzi będzie miała wydolność i jakość pracy publicznych służb zatrudnienia. To jednak temat na osobną refleksję.

## **Podnoszenie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego w programie Leonardo da Vinci**

### **Co to jest Program Leonardo da Vinci?**

Program LdV został utworzony na mocy decyzji Rady Komisji Europejskiej w 1994 roku. Na początku był dostępny tylko dla państw członkowskich Unii Europejskiej i krajów EFTA. Polska przystąpiła do programu na mocy decyzji Rady Stowarzyszeniowej w roku 1998. Obecnie w programie uczestniczy 31 państw: 27 państw członkowskich Unii Europejskiej, 3 kraje EFTA: Islandia, Lichtenstein oraz Norwegia, 1 kraj kandydujący do Unii Europejskiej: Turcja. Szwajcaria, jako tzw. „cichy partner”, wykorzystuje do udziału własne fundusze.

W 2006 roku zakończyła się druga faza programu LdV przewidziana na lata 2000-2006. Obecnie (2007-2013) trwa trzecia faza programu, w której Program Leonardo da Vinci został włączony w strukturę programu „Uczenie się przez całe życie” (LLP). Za wdrażanie programu „Uczenie się przez całe życie” odpowiada Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, która pełni rolę Narodowej Agencji Programu.

Ogólnym celem programu LLP jest przyczynienie się poprzez uczenie się przez całe życie, do rozwoju wspólnoty jako społeczeństwa opartego na wiedzy, wspieranie wzrostu gospodarczego, tworzenie nowych, lepszych miejsc pracy i integracji społecznej oraz zapewnienia ochrony środowiska. W szczególności program ma na celu sprzyjanie wymianie, współpracy i mobilności pomiędzy systemami edukacji i szkoleń w obrębie Wspólnoty.

### **Jakie są cele programu Leonardo da Vinci ?**

- ogólcuropejska mobilność osób biorących udział w początkowym etapie szkolenia i kształcenia zawodowego oraz kształcenia ustawicznego tak, aby do końca trwania programu LLP zwiększyć liczbę staży w przedsiębiorstwach do co najmniej 80 tys. rocznie

- rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, charakteryzujący się wzrostem gospodarczym, licznymi i lepszymi miejscami pracy oraz większą spójnością społeczną
- wsparcie uczestników kształcenia i doskonalenia zawodowego w zdobywaniu i wykorzystaniu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji na europejskim rynku pracy
- wspieranie rozwoju innowacyjnych praktyk w dziedzinie szkolenia i kształcenia zawodowego na poziomie innym niż poziom szkolnictwa wyższego; wymiana nabytych doświadczeń pomiędzy uczestnikami programu w skali międzynarodowej
- poprawa stopnia przejrzystości i uznawania kwalifikacji oraz kompetencji w tym nabytych w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego
- nauka współczesnych języków obcych oraz dziedzictwa kulturowego państw europejskich
- wspieranie tworzenia innowacyjnych usług, praktyk oraz metodologii przydatnych w uczeniu się przez całe życie

### **Jakie działania wspiera program Leonardo da Vinci ?**

1. Projekty mobilności (zarządzanie w sposób zdecentralizowany, czyli przez Narodową Agencję Programu LLP):
  - Projekty praktyk zawodowych i staży dla uczniów szkół technicznych i zawodowych, trwające od 2 do 39 tygodni (IVT)
  - Projekty staży dla młodych pracowników i osób poszukujących pracy (nie ma ograniczeń wiekowych), trwające od 2 do 26 tygodni (PLM)
  - Projekty wymiany doświadczeń dla szkoleniowców, kierowników działów kadr, doradców zawodowych, nauczycieli zawodu, trwające od 1 do 6 tygodni, itp. (VETPRO)
2. Projekty wielostronne
  - Projekty transferu innowacji (zarządzanie w sposób zdecentralizowany, czyli przez Narodową Agencję Programu LLP)
  - Projekty rozwoju innowacji (zarządzanie w sposób scentralizowany, czyli przez Komisję Europejską)
  - Sieci tematyczne ekspertów i organizacji (zarządzanie w sposób scentralizowany)
3. Projekty partnerskie
  - Cechą charakterystyczną projektów partnerskich LdV jest udział różnych podmiotów funkcjonujących w obszarze kształcenia i

szkolenia zawodowego - szkół zawodowych i technicznych, przedsiębiorstw, partnerów społecznych, instytucji szkoleniowych i doradczych, a także decydentów z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu lokalnym, regionalnym lub krajowym.

- Projekty partnerskie LdV zakładają włączanie osób szkolonych do udziału we wspólnych działaniach, a także skupiają się na promowaniu współpracy pomiędzy nauczycielami, instruktorami/szkoleniowcami lub specjalistami odpowiedzialnymi za kształcenie i szkolenie zawodowe (VET).
- mają być formą pośrednią między projektami mobilności a projektami transferu innowacji
- Dofinansowanie jest przyznawane jako ryczałt w zależności od zaplanowanej liczby mobilności (wyjazdów zagranicznych) w każdej instytucji uczestniczącej w projekcie. Dla przykładu, w konkursie 2008 oboiwały następujące zasady finansowania wyjazdów w projektach partnerskich:

Minimum 4 (mobilności) wyjazdy	10 000 EUR dla partnera na 2 lata
Minimum 8 (mobilności) wyjazdów	15 000 EUR dla partnera na 2 lata
Minimum 12 (mobilności) wyjazdów	20 000 EUR dla partnera na 2 lata
Minimum 24 (mobilności) wyjazdy	25 000 EUR dla partnera na 2 lata

### **Jaka może być przykładowa tematyka projektów partnerskich?**

- Rozwój doradztwa w dziedzinie kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- Otwarcie kształcenia i doskonalenia zawodowego na elastyczne ścieżki kariery zawodowej i tworzenie lepszych warunków do rozpoczęcia życia zawodowego;
- Wzmacnianie lub tworzenie ściślejszych powiązań pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a życiem zawodowym;
- Promocja uznawalności kształcenia nieformalnego i poza-formalnego;
- Reagowanie na potrzeby rynku pracy, zwłaszcza w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw oraz przewidywanie, które umiejętności będą przydatne na rynku pracy;
- Współpraca w dziedzinie przejrzystości systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (ECVET, EQF, EUROPASS);
- Współpraca w celu testowania i wdrażania wspólnych koncepcji opracowanych na poziomie europejskim i dostosowanie ich do poziomów krajowych.



## **Kto może składać wnioski do programu Leonardo da Vinci ?**

Wnioski do Leonardo da Vinci mogą składać jedynie osoby prawne (nie może to być indywidualna osoba). Rolę promotora mogą pełnić:

- placówki kształcenia i instytucje szkoleniowe, w tym szkoły wyższe, które, zgodnie z przepisami prawa krajowego i/lub praktyką w danym kraju, zajmują się projektowaniem i prowadzeniem kształcenia i szkolenia zawodowego, doskonalenia zawodowego, kształcenia i szkolenia aktualizującego lub nastawionego na przekwalifikowanie zawodowe, bez względu na nazwę, pod jaką placówki takie prowadzą działalność w kraju uczestniczącym;
- ośrodki i instytuty badawcze, zajmujące się działalnością badawczo-analityczną w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego;
- przedsiębiorstwa, zwłaszcza przedsiębiorstwa małe i średnie (MŚP), a także organizacje branżowe, związki rzemiosła, spółki państwowe i prywatne, w tym firmy działające aktywnie w obszarze szkolenia zawodowego;
- organizacje zawodowe, w tym izby przemysłu i handlu itp.;
- organizacje partnerów społecznych;
- organy i organizacje samorządów lokalnych i regionalnych;
- stowarzyszenia (nie nastawione na zysk, non-profit), inne związki mające osobowość prawną i powstałe z inicjatywy ich członków, organizacje pozarządowe.

## **Co należy zrobić, aby znaleźć partnera do programu Leonardo da Vinci ?**

Najlepiej jest na partnera wybrać zagraniczną instytucję, z którą mają już Państwo dobre doświadczenia we współpracy. Dla tych z Państwa, którzy nie posiadają doświadczeń we współpracy z zagranicznymi partnerami, proponujemy skorzystać z informacji zamieszczonych na naszej stronie internetowej <http://leonardo.org.pl/index.php/ida/6/>. Znajdą tam Państwo instytucje zagraniczne które, poszukują polskich partnerów.

Można także skorzystać z oferty wizyt przygotowawczych lub seminariów kontaktowych.

## **Na czym polegają wizyty przygotowawcze?**

W ramach programu przyznawane są granty na działania przygotowawcze, służące stworzeniu przyszłego projektu. Wizyta przygotowawcza umożliwia partnerom potencjalnego projektu spotkanie,

mające na celu dopracowanie założeń, celów i metodologii projektu, określenie roli i zadań partnerów, opracowanie budżetu i planu pracy oraz wspólne wypełnienie wniosku o dofinansowanie projektu.

Formularz wniosku na wizyty przygotowawcze i seminaria kontaktowe akcji zdecentralizowanych należy składać do Narodowej Agencji w dwóch egzemplarzach, na 8 tygodni przed planowanym terminem wizyty.

### **Jakie koszty mogą być finansowane w ramach wizyty przygotowawczej?**

Grant przyznany pokrywa koszty podróży do kraju, w którym odbywa się wizyta i z powrotem oraz koszty utrzymania (np. koszty zakwaterowania i wyżywienia, ubezpieczenie na czas podróży). Koszty wyliczane są na podstawie ryczałtowych stawek.

### **Co należy zrobić aby złożyć wniosek w ramach programu Leonardo da Vinci ?**

Program Leonardo da Vinci umożliwia organizowanie zagranicznych staży i praktyk zawodowych dla uczniów, osób pracujących i poszukujących pracy.

Jednak wnioski o fundusze mogą składać jedynie instytucje posiadające osobowość prawną. To one ustalają, dla jakich osób chciałyby zorganizować staż / praktykę zawodową.

### **Co to jest staż ?**

Staż oznacza praktykę zawodową realizowaną w przedsiębiorstwie lub organizacji w innym państwie uczestniczącym w programie, wspartą kursami przygotowawczymi (np. językowymi). Celem stażu jest wsparcie uczestników w procesie adaptacji do wymagań europejskiego rynku pracy, nabycia konkretnych umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz lepszego zrozumienia kultury danego kraju. Głównym założeniem tego typu projektów jest połączenie teorii z praktyką.

Aby wziąć udział w stażu należy:

7. zwrócić się do firmy / organizacji / instytucji, żeby w najbliższym konkursie złożyła wniosek o fundusze, albo
8. przygotować taki wniosek we własnym zakresie, ale po uzgodnieniu i w imieniu firmy, organizacji lub innej instytucji posiadającej osobowość prawną

9. znaleźć firmę / organizację / instytucję publiczną (np. Urząd Pracy, szkoła, uniwersytet, stowarzyszenie, itp.), która już ma zatwierdzony wniosek na realizację projektu stażowego, lub praktyki zawodowej (ich lista wraz z danymi kontaktowymi znajduje się na stronie internetowej [www.leonardo.org.pl](http://www.leonardo.org.pl)), która Cię zainteresowała i dowiedzieć się, czy prowadzi jeszcze rekrutację uczestników

Należy pamiętać o tym, że złożone projekty muszą zapewniać odpowiednią jakość mobilności. W projektach należy uwzględnić:

- przygotowanie językowe, pedagogiczne i kulturowe,
- cele, treści i czas trwania pobytu za granicą,
- organizacja aspektów dydaktycznych, opiekę merytoryczną i pedagogiczną oraz walidację zdobytych umiejętności.

### **Na czym polegają projekty wymiany doświadczeń (VETPRO)?**

Projekty wymiany doświadczeń VETPRO są to wyjazdy zagraniczne osób odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe i/lub rozwój zasobów ludzkich w instytucjach szkoleniowych i przedsiębiorstwach w celu transferu ciekawych rozwiązań oraz doskonalenia i modernizacji metod/praktyk w zakresie kształcenia zawodowego. Mają na celu zarówno osobisty rozwój zawodowy uczestników, jak i poprawę systemów kształcenia i szkolenia zawodowego przez wprowadzanie nowych rozwiązań w instytucji wysyłającej.

Uczestnikami projektów VETPRO mogą być osoby odpowiedzialne za doradztwo i kształcenie zawodowe lub za rozwój kadr w instytucji: nauczyciele zawodu (w tym nauczyciele języków obcych), instruktorzy zawodu, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za szkolenia, kierownicy działów kadr, kadra zarządzająca instytucji i przedsiębiorstw (szczególnie MŚP).

### **Jakie innowacje mogą być transferowane w ramach projektów transferu innowacji (ToI)?**

Projekty ToI mają służyć podniesieniu jakości kształcenia i szkolenia zawodowego przy wykorzystaniu technologii informatyczno-komunikacyjnych. Głównym ich celem jest przeniesienie i adaptacja innowacyjnych rozwiązań i produktów szkoleniowych, stworzonych wcześniej w projektach LdV lub innych nowatorskich przedsięwzięciach międzynarodowych, w sposób umożliwiający wdrożenie w krajach

partnerskich lub sektorach, w których rozwiązania takie jeszcze nie funkcjonują, a są potrzebne.

Projekty ToI dają zatem możliwość czerpania z wiedzy i doświadczeń partnerów europejskich oraz osiągnięć i wyników innych projektów czy inicjatyw europejskich związanych z szeroko pojętą dziedziną kształcenia i szkolenia zawodowego.

### **Jaki powinien być rezultat projektów transferu innowacji?**

Realizacja tego typu projektów ma doprowadzić do przygotowania, przetestowania i szerokiego upowszechniania rezultatów adresowanych do różnych grup zawodowych oraz do osób prowadzących szkolenia (np. trenerów, szkoleniowców, nauczycieli zawodu, lektorów języków obcych):

- programy nauczania
- pomoce dydaktyczne
- programy szkoleniowe
- moduły szkoleniowe
- narzędzia oceny umiejętności i kwalifikacji zawodowych
- narzędzia do badania potrzeb szkoleniowych
- certyfikaty, portfolio językowe
- materiały do nauki języków obcych ukierunkowanych zawodowo (podręczniki dla ucznia, dla lektora, słowniki, sylabusy itp.)

### **Jakie są najbliższe terminy konkursu projektów?**

Konkurs projektów ogłaszany jest przez Komisję Europejską raz do roku. Narodowa Agencja może ogłosić konkurs dodatkowy, jeżeli środki finansowe przeznaczone na dany rok nie zostaną wykorzystane.

Wnioski na konkurs 2009 należy złożyć w podanych poniżej terminach:

Dla projektów mobilności (IVT, PLM, VETPRO): 6.02.2009

Dla projektów partnerskich: 20.02.2009

Dla projektów transferu innowacji: 27.02.2009

Należy pamiętać, że decyduje data stempla pocztowego. Wnioski wysłane po terminie wskazanym w konkursie nie będą oceniane merytorycznie.

### **Czy jest możliwość skorzystania z konsultacji z pracownikami zespołu?**

Zapraszamy Państwa na indywidualne konsultacje w sprawie poszczególnych rodzajów projektów i do kontaktu z zespołem Programu Leonardo da Vinci:

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji  
Program Leonardo da Vinci  
ul. Mokotowska 43, 00-551 Warszawa  
tel: (22) 46 31 000; 46 31 321

Wszelkie informacje znajdują się na stronie [www.leonardo.org.pl](http://www.leonardo.org.pl).

### **Przykłady projektów mobilności realizowanych przez urzędy pracy:**

#### **Numer projektu PL/07/LLP-LdV/VETPRO/140116**

Grupa docelowa: VETPRO

Tytuł projektu: Wymiana i spotkania transgraniczne.

Beneficjent: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu

Planowana liczba uczestników: 32

#### **Opis projektu**

Podniesienie wiedzy i kwalifikacji pracowników DWUP i PUP oraz poprawa jakości usług świadczonych w urzędach pracy w zakresie obsługi osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w Czechach to główny cel proponowanego projektu. Grupą docelową jest zespół 32 doradców zawodowych i osób zajmujących się rozwojem zasobów ludzkich z Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu oraz czterech Powiatowych Urzędów Pracy z siedzibami w Kłodzku, Jeleniej Górze, Bolesławcu i Lubaniu. Projekt przewiduje wymianę doświadczeń z czeskimi urzędami pracy. Efekty wymiany zostaną upowszechnione podczas podsumowującego seminarium oraz poprzez opracowane materiały informacyjne.

#### **Numer projektu PL/07/LLP-LdV/VETPRO/140130**

Grupa docelowa: VETPRO

Tytuł projektu: EURODOŚWIADCZENIE

Beneficjent: Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach

Planowana liczba uczestników: 15

#### **Opis projektu**

15 pracowników jednostek organizacyjnych Powiatu Kartuskiego, kadra zarządzająca, osoby związane z edukacją, doradcy zawodowi, specjaliści rozwoju zawodowego wezmą udział w tygodniowej wymianie w Związku Wspierania Zatrudnienia i Podnoszenia Kwalifikacji Zawodowych (VEBQ) w Bad Freienwalde w Niemczech. Projekt zakłada wymianę doświadczeń dotyczących aktywizowania długotrwale bezrobotnych, wykluczonych społecznie i kobiet, poznanie metod szkolenia i kształcenia

zawodowego dorosłych. VFBQ zapewni uczestnikom bogaty program, dzięki któremu beneficjenci poznają niemieckie instytucje związane z edukacją, bezrobociem i wdrażaniem unijnych projektów. Dzięki lepszemu przygotowaniu kadry szkolącej i nawiązaniu współpracy polsko-niemieckiej, projekt zapewni poprawę jakości oferowanych usług oraz dostosowanie działalności powiatowych urzędów pracy do standardów Unii Europejskiej.

**Numer projektu PL/07/LLP-LdV/VETPRO/140285**

Grupa docelowa: VETPRO

Tytuł projektu Wymiana doświadczeń w zakresie wspierania przedsiębiorczości i rozwoju MŚP

Beneficjent: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Planowana liczba uczestników: 12

**Opis projektu**

Projekt wymiany doświadczeń, przygotowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, ma na celu podniesienie kompetencji zawodowych dwunastoosobowej grupy doradców i specjalistów zajmujących się promowaniem rozwoju przedsiębiorczości i wsparciem MŚP w regionie województwa śląskiego. Dzięki współpracy z Regionem Zachodniej Gotlandii w Szwecji uczestnicy wyjadą na pięciodniowe wymiany w instytucjach szkoleniowodoradczych, świadczących usługi na rzecz rozwoju MŚP i wspierania przedsiębiorczości w regionie Zachodniej Gotlandii. Wśród odwiedzanych ośrodków znajdują się m.in. Izby gospodarcze, centra rozwoju przedsiębiorczości, inkubatory przedsiębiorczości oraz instytucje zajmujące się wsparciem finansowym podmiotów gospodarczych, tj. udzielaniem poręczeń i pożyczek. Uczestnicy wymian będą mogli zapoznać się z nowatorskimi rozwiązaniami wykorzystywanymi jako aktywne narzędzia stymulujące rozwój przedsiębiorczości. W efekcie zostaną wyposażeni w nowe kompetencje zawodowe, co posłuży podniesieniu jakości świadczonych usług dla śląskich przedsiębiorców.

## **Kształcenie ustawiczne zorientowane na warunki nowej rzeczywistości rynku pracy**

Kształcenie ustawiczne to pojęcie, o którym coraz częściej można usłyszeć, czy też przeczytać. Prawdopodobnie wynika to m.in. z faktu, że żyjemy współcześnie w okresie wciąż dokonujących się zmian, zarówno na gruncie społeczno-ekonomicznym, jak i kulturowym. Co więcej, edukacja staje się niewątpliwie nieodłącznym czynnikiem wpływającym na charakter rynku pracy, a system oświaty ma przygotować człowieka do przyszłej aktywności społeczno-ekonomicznej. Jeszcze do niedawna rola edukacji z reguły kończyła się w chwili rozpoczęcia przez daną osobę pracy zawodowej. Dziś rynek pracy i kształcenie wydają się tworzyć nierozzerwalną całość, a w konsekwencji tego, coraz większego znaczenia nabiera pojęcie kształcenia ustawicznego.

Zachodzące zmiany wymuszają na jednostkach nieustanną konieczność podnoszenia poziomu wykształcenia, ciągłego poszerzania swojej wiedzy, w celu przystosowania się do zmiennej rzeczywistości, a także sprawnego wykorzystywania wielu możliwości, jakie tworzą nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne. Pewnym rozwiązaniem, pozwalającym jednostkom odnaleźć się w społeczeństwie informacyjnym i gospodarce opartej na wiedzy, jest m.in. zapewnienie im możliwości kształcenia się w ciągu całego życia, a także dbanie o wykształcenie choćby podstaw przedsiębiorczych zachowań, zarówno w sferze działalności gospodarczej, jak i cech osobowości (czyli m.in. wykształcenie zdolności do kreowania i zaspakajania swoich i cudzych potrzeb, także edukacyjnych).

Należy podkreślić, że idea edukacji permanentnej pojawiła się już w czasach starożytnych. O jej potrzebie można przeczytać w pismach Konfucjusza czy Platona. W średniowieczu jej piewcą był m.in. Sz. Marycjusz z Pilsna, który w swojej pracy „O szkołach, czyli akademiach” wyraźnie już wtedy głosił potrzebę uczenia się przez całe życie. W czasach nowożytnych natomiast idea ta jest wyraźnie obecna w pracach

pedagogicznych J. A. Komeńskiego oraz F. M. Grundtviga. Jej zasadność wspólnie podkreślana jest nie tylko przez pedagogów, ale także psychologów takich, jak: T. Tomaszewski czy Z. Pietrasiński<sup>11</sup>. Niewątpliwie, również działania podejmowane na rzecz propagowania kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej (m.in. stworzenie Strategii Lizbońskiej w 2000 r., Europejski Rok Edukacji Ustawicznej 1996, Memorandum na temat uczenia się przez całe życie - 2000), przyczyniły się do rozwoju tej idei w ostatnich latach.

Dziś z całą pewnością pojęcie edukacji permanentnej nie byłoby tak powszechnie znane, gdyby nie działania podejmowane przez UNESCO – organizację, która w największym stopniu przyczyniła się do propagowania opisywanej idei m.in. poprzez organizację Światowych Konferencji Edukacji Dorosłych w Elsinorze (1949), Montrealu (1960), Tokio (19720), Paryżu (1985) oraz Hamburgu (1997). Niezaprzeczalnie wpłynęły one na kształt i natężenie międzynarodowej dyskusji na temat kształcenia ustawicznego. To właśnie podczas tych spotkań ocenie podlegała skuteczność i efektywność realizowanych przedsięwzięć oraz uzgadniane były kierunki rozwoju edukacji (m.in. zdefiniowane zostało także pojęcie edukacji dorosłych). Nie można także pominąć tak ważnych dla rozwoju idei kształcenia ustawicznego osobowości, jak E. Faure, J. Delors, P. Lengrand, J. Kidd, R. H. Dave, E. Gelpi, czy B. Suchodolski, którzy przez lata przybliżali zagadnienie edukacji permanentnej, analizując je z wielu różnych punktów widzenia.

Czym więc tak naprawdę jest kształcenie ustawiczne? Pojęcie to było różnie definiowane na przestrzeni ostatnich lat w leksykonach czy też encyklopediach pedagogicznych oraz różnego rodzaju dokumentach i rozporządzeniach ministerialnych. Nie zawsze, jak niejednokrotnie podkreślał wybitny specjalista z tej dziedziny prof. J. Półturzycki, były to właściwe definicje. Nie oddawały one bowiem w pełni sensu tego pojęcia<sup>12</sup>. Autor zaznacza, że przed laty jedni teoretycy używali terminu edukacja ustawiczna na oznaczenia wszystkich czynności edukacyjnych, ukierunkowanych na człowieka dorosłego, a więc utożsamiali go z edukacją dorosłych czy kształceniem poszkolnym. Inni natomiast uznawali, że oznacza ono tylko potrzebę uaktualniania wiedzy ze względu na ciągły postęp naukowo-techniczny.

---

<sup>11</sup> T. Pilch (red.), *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, Tom II, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2003, s. 983.

<sup>12</sup> J. Półturzycki, *Niepokoje wokół Strategii Edukacji Ustawicznej w Polsce do 2010 roku*, [w:] Z. Kruszewski (red.), *Modernizacja edukacji. Projekty międzynarodowe*, Wyd. NOVUM, Płock 2008, s. 299-321.



Obecnie „rozumie się pod tym terminem cały system działań dydaktyczno-wychowawczych, ukierunkowanych na człowieka od wczesnego dzieciństwa do późnej starości, a więc używa się go zarówno na oznaczenia oświaty dzieci i młodzieży, jak i kształcenia dorosłych. Pojęcie to oznacza, zgodnie z leksykalnym znaczeniem terminu ustawiczny, cechę stałego trwania, realizowanej bez przerwy, edukacji człowieka kontynuowanej od urodzenia do śmierci, ideę i normę, zasadę i właściwość tej edukacji, jej model. Cechę, bez której edukacja nie jest dzisiaj, w okresie szybkich zmian cywilizacyjnych, do pomyślenia (...). Istotą edukacji ustawicznej jest nieprzerwanie trwające, stale realizowane, planowe i racjonalne oddziaływanie na rozwój człowieka, w każdym etapie jego życia. Oznacza ona, że po upływie jednej fazy kształcenia przedłuża się ono na następne stojące na wyższym merytorycznie poziomie. Wskazuje ona na to, że edukacja jest całożyciowym aktem, nieprzerwanym i zintegrowanym procesem, nie dającym się zamknąć tylko w jednym okresie ludzkiego życia. Jest to idea edukacyjna o głęboko humanistycznym charakterze (...). Traktuje ona edukację jako część życia. Nadaje więc kształceniu wartość samą w sobie nie zaś instrumentalną”<sup>13</sup>. Według kolejnego specjalisty z dziedziny kształcenia - prof. T. Aleksandra - idea kształcenia ustawicznego to „(...) współczesny model edukacji, polegający na ciągłym odnawianiu i podnoszeniu wiedzy i kwalifikacji ogólnych i zawodowych, trwający w ciągu całego życia jednostki; potrzeba edukacji permanentnej rodzi się w warunkach współczesnej, ciągle zmieniającej się rzeczywistości społeczno-kulturowej, do której jednostka musi się adoptować i którą musi rozumieć; synonimami tego pojęcia są: kształcenie ustawiczne, kształcenie ciągłe, nieustające, permanentne, nieprzerwana edukacja”<sup>14</sup>.

Należy podkreślić, iż oprócz przytoczonych powyżej celów edukacji ustawicznej jest jeszcze jeden ważny aspekt, wspominany już na początku niniejszego opracowania. Mianowicie rozpowszechnianie idei i praktyki kształcenia ustawicznego, ma także na celu przyczynienie się do kształtowania postawy przedsiębiorczej wśród uczestników różnych form kształcenia. W spełnieniu tego postulatu wydają się być pomocne nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne, których zastosowanie w procesie dydaktycznym niewątpliwie przyczynia się do rozwijania podstawowych umiejętności, niezbędnych do sprawnego a zarazem przedsiębiorczego funkcjonowania w społeczeństwie wiedzy.

Korzystanie z interaktywnego oprogramowania, swobodne

---

<sup>13</sup> T. Pilch (red.), *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku...*, dz. cyt., s. 983.

<sup>14</sup> Tamże.

posługiwanie się komputerem, poruszanie się w Internecie, wykorzystywanie różnorodnych narzędzi do komunikacji etc., to niewątpliwie umiejętności bez których trudno odnaleźć się obecnie na rynku pracy. Tym bardziej, że właśnie wkraczają na niego przedstawiciele tzw. pokolenia „Google”, czyli osoby, które od wczesnego dzieciństwa (początek lat dziewięćdziesiątych) wykorzystywały nowoczesne technologie w życiu codziennym, kształtując w ten sposób swoje umysły<sup>15</sup>. Jest to pierwsze pokolenie, które wychowywało się wykorzystując e-mail, komunikatory internetowe i telefony komórkowe od najmłodszych lat życia i chce także wykorzystywać owe technologie informacyjno-komunikacyjne w pracy.

Tabela 1. Pokolenie „Google” na rynku pracy

Przedstawiciele pokolenia „Google” – ZALETY	Przedstawiciele pokolenia „Google” - WADY
Posiadają wiele umiejętności praktycznych, cennych dla potencjalnych pracodawców, które zdobyli poza szkołą np. znają się na komputerach, szybko docierają do potrzebnych informacji.	Nie mają szacunku dla prywatności. Zostali wychowani w świecie programów reality show Prywatność jest w ich odczuciu zbędna.
Są dobrze przygotowani do poruszania się w obszarach dotyczących gospodarki globalnej i różnorodności kulturowej.	Rodzice od najmłodszych lat planowali ich rozwój – w wyniku czego brak im umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji, w związku z tym oczekują, by pracodawca przejął rolę matki – okazując im troskę, wyznaczając cele i pomagając w rozwoju zawodowym.
Lepiej radzą sobie z pracą zespołową niż np. młodzież urodzona w latach 70. Oceniają siebie samych w stosunku do rówieśników, tworzą	Wysuwają w stronę pracodawcy nierealistyczne oczekiwania. Zostali wychowani na „narcyzów” przez co konfrontacja z rzeczywistością jest dla nich wielkim przeżyciem.

<sup>15</sup> J. Fazlagić (red.), *Edukacja dla modernizacji i rozwoju*, IBNGR, Gdańsk 2008, s. 7 i nast.

społeczności i często się ze sobą komunikują.	
Potrafią wykonywać wiele zadań w tym samym czasie. Odczuwają znudzenie, jeśli brakuje im ciągłego strumienia bodźców.	Brakuje im cierpliwości, a niekiedy umiejętności interpersonalnych, w wyniku czego trudniej jest im rozwiązywać codzienne konflikty. Charakteryzuje ich także niższa etyka pracy oraz nieprecyzyjny, skrótowy język w komunikacji (wynik częstego komunikowania się sms-ami oraz poprzez e-mail).

*Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Fazłagić (red.), Edukacja dla modernizacji i rozwoju, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2008, s. 8*

W związku z powyższym wydaje się, że szkolenia realizowane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych mogą być pomocne pracownikom w rozwijaniu podstawowych umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie informacyjnym i gospodarce opartej na wiedzy. Równie ważnym motywem jest zauważalny, stosunkowo niski poziom umiejętności wśród reprezentujących zwłaszcza starsze pokolenia pracowników, w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych i wynikająca z tego potrzeba uzupełniania tych kwalifikacji. Między innymi dlatego Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH<sup>16</sup>, przeprowadza zróżnicowane inicjatywy edukacyjne wspierane nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT).

Za przykład takich działań może posłużyć e-learningowy kurs dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów kierunków ekonomicznych i pedagogicznych z zakresu Giełdy Papierów Wartościowych i rynku kapitałowego. Celem kursu jest kształcenie lokalnych liderów, dysponujących wiedzą z zakresu rynku kapitałowego, jak również propagowanie problematyki giełdowej i finansowej w środowisku, w szczególności wśród młodzieży szkolnej. Kurs realizowany jest w formie kształcenia na odległość, z wykorzystaniem platformy e-learningowej dostępnej pod adresem [www.kapital.edu.pl](http://www.kapital.edu.pl).

<sup>16</sup> Więcej informacji na temat działań podejmowanych w CREN SGH dostępnych jest na stronie internetowej: [www.cren.pl](http://www.cren.pl).

Program kształcenia określony został na 32 godziny lekcyjne. Obejmuje on realizację 10 rozbudowanych modułów e-learningowych, przygotowanych według specjalnych standardów metodycznych. Dodatkowo moduły e-learningowe wzbogacono o scenariusze pomocne do zastosowania nabytej wiedzy na szkolnych zajęciach.

Podstawą pomyślniej realizacji kursu jest aktywność kursantów w czasie zajęć, zaliczenie testu końcowego oraz obrona pracy zaliczeniowej. Test i obrona pracy odbywają się w czasie tradycyjnego spotkania w Warszawie. Aktywność w czasie zajęć przejawia się udziałem w merytorycznych dyskusjach na forum, realizacją prac grupowych i zadań związanych z tematyką poszczególnych punktów programu kształcenia.

Przyjęte dla Kursu rozwiązania metodyczne, technologiczne i organizacyjne zapewniają wysoką efektywność i jakość kształcenia oraz satysfakcję kursantów z udziału w wirtualnych zajęciach. Dodatkowo opieka zapewniona przez organizatorów minimalizuje poczucie dyskomfortu dla osób po raz pierwszy korzystających z technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w procesach edukacyjnych.

Treści dydaktyczne kursu zostały przygotowane i recenzowane przez najlepszych specjalistów instytucji certyfikujących: KNF, GPW, FERK, FPAKE, przy wsparciu zespołu ds. e-edukacji. W realizację zaś samych zajęć dydaktycznych angażują się zarówno wykładowcy, jak i metodycy nauczania online.

Kolejnym przykładem upowszechniania idei kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem ICT, może być projekt szkoleniowy współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 1.1 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich – "Doskonalenie kwalifikacji pracowników Powiatowych Urzędów Pracy z zastosowaniem metody blended learning". Był to roczny cykl szkoleń z zakresu tzw. umiejętności miękkich (Profesjonalna obsługa klienta, Techniki negocjacyjne, Efektywne pośrednictwo pracy, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Public Relations, Pisanie biznesplanów, Planowanie strategiczne, Audyt wewnętrzny, Metody badawcze, techniki pomiaru wskaźników, Kurs trenerów i szkoleniowców), przygotowanych dla urzędników 9 Powiatowych Urzędów Pracy na Śląsku. Zaprojektowany model blended learning dla szkoleń pracowników urzędów pracy uwzględniał takie elementy składowe, jak:

- szkolenie e-learningowe, w ramach którego kompleksowo realizowane były wybrane punkty programu merytorycznego na platformie dostępnej online. Podczas zajęć e-learningowych kursanci, po zapoznaniu się z treścią wykładu i realizacji zaprojektowanych interakcji z materiałem,

wypowiadali się na forum dyskusyjnym na tematy zaproponowane przez prowadzącego oraz komentowali wypowiedzi innych uczestników zajęć. Realizację każdego z modułów lekcyjnych, które udostępniane były według określonego harmonogramu (zwykle w tygodniowych przedziałach czasowych), kończył punktowany test wiedzy, który wraz z wypowiedziami na forum, stanowił podstawę oceny i zaliczenia części e-learningowej zajęć;

- szkolenie tradycyjne, w ramach którego realizowane były te punkty programu, które wymagają bezpośredniej interakcji trenera z uczestnikami szkoleń. Od uczestników wymagany był również aktywny udział w stacjonarnych zajęciach. Ich realizację zamknęło indywidualne przygotowanie „planu działania” – dokumentu omawiającego praktyczne wykorzystanie pozyskanej wiedzy przez każdego z kursantów w pracy zawodowej;

- wirtualne konsultacje, które choć realizowane na zakończenie szkolenia, stanowiły obudowę merytoryczną do całości kursu. W ramach konsultacji z wykorzystaniem forum dyskusyjnego, trener omawiał i ukierunkowywał „plany działania”, jak również uszczegóławiał te zagadnienia ze zrealizowanego programu, które sprawiły trudności kursantom.

Warto podkreślić, iż realizacja szkoleń objętych projektem została poprzedzona stacjonarnym kursem z podstaw e-learningu i obsługi platformy edukacyjnej, zaś powyższy podział na zajęcia online, tradycyjne i wirtualne konsultacje dotyczył większości programów szkoleniowych.

Ostatni przykład działań z zakresu kształcenia ustawicznego, zorientowanego na warunki nowej rzeczywistości rynku pracy, może stanowić projekt pt. "Profesjonalny urzędnik - nowoczesna administracja. Cykl szkoleń podnoszących kompetencje pracowników Urzędu Miasta Bełchatowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod edukacyjnych". Jest on współfinansowany ze środków EFS w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet V Dobre rządzenie, Poddziałanie 5.2.1 „Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej” i realizowany w partnerstwie z Gminą Miasta Bełchatów - Liderem Projektu.

Celem projektu jest poprawa jakości świadczonych usług oraz wzrost efektywności obsługi klienta przez podniesienie kompetencji pracowników samorządowych w Urzędzie Miasta Bełchatowa. Program zakłada kompleksowe przeszkolenie 173 pracowników Urzędu dzięki realizacji 26 szkoleń prowadzonych przez Partnera Projektu, Szkołę Główną Handlową w Warszawie, metodą tradycyjną oraz blended learning z wykorzystaniem specjalnie przygotowanej w tym celu

platformy e-learningowej. Kursy obejmują m.in. zagadnienia profesjonalnej obsługi klienta, zarządzania czasem, przeprowadzania oceny pracowniczej, zarządzania wiedzą, a także rachunkowości budżetowej, finansów publicznych, audytu wewnętrznego, zamówień publicznych i prawa pracy. Model realizacji szkoleń jest zbliżony do opisanych już powyżej rozwiązań. Rezultaty projektu podlegać będą badaniu ewaluacyjnemu w trakcie trwania projektu, co pozwoli dokonać korekt i dostosowania działań do zmieniających się okoliczności. W tym celu uczestnicy wypełniają ankiety, które będą służyć ocenie jakości szkoleń. Po zakończonym projekcie nastąpi podsumowanie i ocena działań. Przeprowadzone zostaną ankiety zbiorcze dla beneficjentów ostatecznych, w których oceniają cały projekt oraz poszczególne etapy działań i wiedzę, którą zdobyli podczas szkoleń<sup>17</sup>.

Podsumowując powyższe rozważania warto podkreślić, że wszyscy uczestnicy obecnego rynku pracy (zarówno pracodawcy, jak i pracownicy), powinni mieć świadomość faktu, że jeśli przestaną się kształcić i doskonalić swoje umiejętności, to nie tylko „stoją w miejscu”, ale można uznać, że wręcz „cofają się” w swoim rozwoju zawodowym. W dobie nieustannego postępu, wymagania rynku, a także konkurencja mogą stać motorem podejmowanych działań edukacyjnych. Dzięki temu kształcenie ustawiczne, będąc niejako koniecznością, może jednocześnie stać się ogromną szansą na nieustanny rozwój, brak stagnacji i realne uczestnictwo większości obywateli w budowie społeczeństwa opartego na wiedzy. Co więcej, z perspektywy naszego kraju można uznać, iż rozpropagowanie idei edukacji ustawicznej, stwarza nam szanse na nadrobienie zaległości i wyrównaną konkurencję na europejskich czy światowych rynkach pracy.

### **Bibliografia:**

1. Dąbrowski M., Turek K., Zajac M., Blended learning w administracji publicznej na przykładzie Powiatowych Urzędów Pracy, [w:] M. Dąbrowski, M. Zajac (red.), Rozwój e-edukacji w ekonomicznym szkolnictwie wyższym, FPAKE, Warszawa 2007.
2. Fazlagić J. (red.), Edukacja dla modernizacji i rozwoju, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2008.

---

<sup>17</sup> Informacja zaczerpnięta ze strony projektu [www.puna.e-sgh.pl](http://www.puna.e-sgh.pl) [12.01.2008].

3. Kruszewski Z., Pólturzycki J., Wesołowska E. (red.),  
Kształcenie ustawiczne idee i doświadczenia, Wydawnictwo  
Naukowe Novum, Płock 2003.
4. Pilch T. (red.), Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, Tom II,  
Warszawa 2003.
5. Pólturzycki J., Tendencje rozwojowe kształcenia ustawicznego,  
Warszawa 1981.
6. Pólturzycki J., Aktualne niepokoje w sprawie edukacji  
ustawicznej, Rocznik Andragogiczny, Akademickie  
Towarzystwo Andragogiczne 2003.
7. J. Pólturzycki, Niepokoje wokół Strategii Edukacji Ustawicznej  
w Polsce do 2010 roku, [w:] Z. Kruszewski (red.), Modernizacja  
edukacji. Projekty międzynarodowe, Wyd. NOVUM, Płock  
2008.

**Netografia:**

1. Strona internetowa Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH,  
<http://www.cren.pl>
2. Strona internetowa Kursu nt. Giełdy Papierów Wartościowych i rynku  
kapitałowego, <http://www.kapital.edu.pl>
3. Strona internetowa projektu "Doskonalenie kwalifikacji pracowników  
Powiatowych Urzędów Pracy z zastosowaniem metody blended  
learning", <http://www.pup.e-sgh.pl>
4. Strona internetowa projektu "Profesjonalny urzędnik - nowoczesna  
administracja. Cykl szkoleń podnoszących kompetencje pracowników  
Urzędu Miasta Bełchatowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod  
edukacyjnych", <http://www.puna.e-sgh.pl>

## **Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego odpowiedzią na potrzeby osób dorosłych w zakresie kształcenia ustawicznego**

W szybko rozwijającym się świecie dobrze wykształcony i świadomy swoich możliwości człowiek zajmuje bardzo ważne miejsce w hierarchii życia społecznego. Ciągłe zmiany następujące w sferze nauki i gospodarki powodują, że doświadczamy przemian, które kształtują nowy typ społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji. Takie społeczeństwo musi inwestować we własną edukację, która staje się głównym czynnikiem wzrostu i postępu społeczno-gospodarczego. Wzbogacanie wiedzy, poszerzanie kwalifikacji zawodowych, a przede wszystkim spełnianie marzeń związanych z własną edukacją są zgodne z ideą kształcenia ustawicznego, która jest kluczem do rozwoju edukacji, nauki i gospodarki w XXI wieku. Uniwersytet Warszawski chce sprostać tym wymaganiom, dlatego stworzył dla Państwa możliwości uczestnictwa w kursach, prowadzonych na poziomie akademickim i jednocześnie dostosowanych do wymagań rynku pracy oraz indywidualnych pasji i zainteresowań Słuchaczy.<sup>18</sup> Słowa Rektora Uniwersytetu Warszawskiego i jednocześnie Przewodniczącej Rady Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego – prof. dr hab. Katarzyny Chałasińskiej-Macukow najlepiej oddają ducha, a zarazem ideę, która przyświecała organizatorom tego przedsięwzięcia. Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego jest projektem nietypowym, w porównaniu z dotychczas realizowanymi przez uczelnie wyższe w Polsce przedsięwzięciami z zakresu edukacji całościowej. Uosabia on zawarte w Raporcie Komisji J. Delorse'a słowa (...) dawny podział życia na czas nauki i pracy stał się nieaktualny i właśnie nauka obejmuje całe życie dorosłego człowieka. Jest to wynik nie tylko oczekiwań społecznych, lecz także zostało

---

18 K. Chałasińska-Macukow, *Informator Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego – II trymestr (styczeń-kwiecień) 2009*. Warszawa 2009, s. 2.



wywołane przez przemiany nowych czasów, oczekiwania rynku i rytm indywidualnej egzystencji. Kształcenie ustawiczne to imperatyw demokracji i realizacja zasady równych szans edukacyjnych<sup>19</sup>. W przywołanym powyżej Raporcie Delorse'a, dokumencie ważnym dla specjalistów zajmujących się całościowym kształceniem, zwrócono również uwagę, że aktualnie zmienia się dotychczasowy wizerunek uniwersytetów, które stają się nie tylko centrami kształcenia, dającymi podstawę teoretyczną zawodu, niezbędną wiedzę i umiejętności, ale także stają się miejscem spotkań dla uczących się przez całe życie dorosłych. Jednym z zadań uczelni wyższych staje się prowadzenie i promowanie edukacji permanentnej.

Uniwersytet Warszawski chcąc sprostać tym wyzwaniom stworzył Uniwersytet Otwarty – projekt skierowanym do osób spoza społeczności akademickiej, realizowany przez wszystkie jednostki Uniwersytetu Warszawskiego. Na początku sierpnia 2008 roku rozpoczęła się pierwsza rekrutacja na kursy organizowane w ramach Uniwersytetu Otwartego. W ofercie programowej od września 2008 roku dostępnych było ponad sześćdziesiąt kursów prowadzonych w różnych formach, odpowiadających swoim zakresem tematycznym Ścieżkom Edukacyjnym oraz sześciu Dziedzinom Wiedzy, zgodnie z którymi są tworzone propozycje programów kształcenia.

Prowadzone kursy mają charakter interdyscyplinarny, co oznacza, że są tworzone i realizowane przez różne jednostki Uniwersytetu Warszawskiego. Prawo i język, tajemnice jeziora, obyczajowość perska, zasady inwestowania, analiza finansowa i statystyczna w Excelu, czy Eurozargon - język angielski dla administracji. To tylko niewielka część propozycji podnoszenia kwalifikacji zawodowych i rozwijania zainteresowań dla osób dorosłych, w pierwszym trymestrze działalności Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego. W ofercie edukacyjnej można znaleźć kursy językowe, związane z kulturą i sztuką, społeczeństwem, środowiskiem naturalnym, biznesem, a także nauką i techniką.

W pierwszym trymestrze działalności (wrzesień – grudzień 2008 roku) w kursach Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego uczestniczyło ponad 1000 słuchaczy, uczęszczających łącznie w około 30 kursów. W ciągu dwóch miesięcy Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu

---

19 J. Półturzycki, *Wskazania dla edukacji ustawicznej w Raporcie Komisji Delorse'a: Learning: The treasure within – Uczenie się – Nasz ukryty skarb*, [w]: Kruszewski Z. P., Półturzycki J., Wesołowska A. E. (red.), *Kształcenie ustawiczne idee i doświadczenia*. NOVUM, Płock 2003, s. 75.

Warszawskiego otrzymał ponad 1900 zgłoszeń od zainteresowanych tą formą kształcenia ustawicznego osób dorosłych. W pierwszym trymestrze ruszyło 39 grup kursowych odpowiadających swoją tematyką sześciu Dziedzinom Wiedzy.

Celem Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego jest zapewnienie osobom dorosłym różnych form kształcenia na wysokim poziomie, zgodnie z ich zainteresowaniami i potrzebami osobistymi, a także zawodowymi oraz dostosowanych do ich indywidualnych możliwości.

Oferta programowa Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego jest skierowana do osób dorosłych oraz młodzieży, która ukończyła 16 rok życia. W zajęciach mogą uczestniczyć wszyscy dorośli niezależnie od posiadanego poziomu wykształcenia, wieku czy poglądów społeczno-politycznych.

Każdy Słuchacz ma prawo do korzystania z dowolnej liczby i formy zajęć prowadzonych w ramach Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego. Może również skorzystać z prezentowanej oferty bez ograniczeń czasowych – zgodnie z założeniami kształcenia przez całe życie. Na koniec zajęć uczestnicy otrzymają dyplom pamiątkowy lub, po zdaniu egzaminu, certyfikat potwierdzający zdobytą wiedzę.

Kadrę naukowo-dydaktyczną Uniwersytetu Otwartego stanowią przedstawiciele poszczególnych jednostek Uniwersytetu Warszawskiego. W pierwszym trymestrze swojej działalności z Uniwersytetem Otwartym współpracowało ponad 90 wykładowców akademickich, w tym 23 profesorów, 32 doktorów i 37 doktorantów.

Ponieważ organizatorom szczególnie zależy na profesjonalizmie i zaangażowaniu wykładowców, dlatego do współpracy zostały zaproszone osoby, które fascynują się swoją pracą, są otwarte na nowe wyzwania, a przede wszystkim są specjalistami w swojej dyscyplinie naukowej.

W przyszłości organizatorzy pragną stworzyć możliwość całożyciowego kształcenia się jeszcze szerszej grupie odbiorców, dlatego chcą uruchomić poza kursami stacjonarnymi, również kursy w formie korespondencyjnej. Dzięki tej formie edukacji, każda zainteresowana osoba, niezależnie od miejsca zamieszkania będzie mogła uczestniczyć w kursach i uzyskać certyfikat poświadczający jej wiedzę przez Uniwersytet Warszawski.

Kolejnym zamierzeniem twórców Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego jest uruchomienie studiów podyplomowych

z zakresu edukacji ustawicznej, których celem będzie przygotowanie specjalistów mogących w przyszłości realizować podobne inicjatywy skierowane do osób dorosłych z ich środowiska lokalnego. Studia podyplomowe będą realizowane głównie przez dwa Wydziały Uniwersytetu Warszawskiego. Wydział Zarządzania UW podejmie się m.in. przygotowania słuchaczy w zakresie zarządzania projektami edukacyjnymi, tworzenia biznes planu oraz strategii marketingowej. Metodyki nauczania osób dorosłych, idei i teorii kształcenia ustawicznego oraz zasad dotyczących projektów edukacyjnych podejmą się natomiast specjaliści z Wydziału Pedagogicznego UW. Obydwa Wydziały będą wspierane przy realizacji powyższego przedsięwzięcia przez inne jednostki Uniwersytetu Warszawskiego. Pierwsi słuchacze studiów podyplomowych będą mogli rozpocząć swoją edukację w październiku 2009 roku.

Twórcy Uniwersytetu Otwartego UW pragną również powołać do życia centrum edukacji otwartej, którego głównym zadaniem będzie koordynowanie projektów i badań z zakresu edukacji permanentnej osób dorosłych. Centrum ma zachęcić naukowców zajmujących się problematyką kształcenia ustawicznego z całego kraju do współpracy, a przede wszystkim stworzyć im ku temu odpowiednie warunki i możliwości.

Kształcenie ustawiczne posiadające wielowiekowe tradycje, które stało się przedmiotem badań i analiz naukowych dopiero w XX wieku, jest niezwykle ważnym, a zarazem podstawowym determinantem edukacji osób dorosłych. Współcześnie idea kształcenia ustawicznego stała się nie tylko zagadnieniem teoretycznym, rozpatrywanym przez pedagogów, ale przede wszystkim sposobem życia i zarazem ważną częścią polityki edukacyjnej krajów zachodnich. Szybko zmieniający się rynek pracy, wielość docierających do nas informacji, a także potrzeba poznawania świata i ciągłego odkrywania jego tajemnic powodują, że całożyciowa edukacja stała się niezbędnym elementem w życiu każdego z nas. Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego stworzył możliwość praktycznej realizacji idei kształcenia ustawicznego, dał szansę na spełnienie swoich marzeń, a przede wszystkim pozwolił wielu osobom zdobyć wiedzę i umiejętności, których nie mogliby osiągnąć w innych warunkach.

Szczegółowe informacje na temat oferty programowej, możliwości skorzystania z usług Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego, a także informacje o możliwościach nawiązania

współpracy znajdą Państwo na naszej stronie internetowej  
[www.uo.uw.edu.pl](http://www.uo.uw.edu.pl).

**Halina Sobocka-Szczapa**

Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

(oddział w Łodzi)

## **Czynniki kształtujące aktywność polskich organizacji w procesach kształcenia pracowników**

### **Wprowadzenie**

Znaczenia doskonalenia zawodowego pracowników nie można przecenić. W każdej organizacji sprzyja ono bowiem lepszemu realizowaniu zadań, a poprzez to – podwyższaniu efektywności. Dla osób bezpośrednio zainteresowanych, czyli zatrudnionych, jest przesłanką pewności utrzymania miejsca pracy, co wynika z możliwości dostosowywania ich umiejętności i kwalifikacji do oczekiwań pracodawcy.

Proces kształcenia jest jednym z elementów polityki kadrowej, realizowanej w przedsiębiorstwie, której przejawem jest funkcja personalna, należąca – obok funkcji marketingowej, finansowej, czy produkcyjnej (usługowej) – do podstawowych, realizowanych w przedsiębiorstwie<sup>20</sup>. Jednocześnie należałoby podkreślić, że charakter tej funkcji jest niezwykle złożony, co wynika z dwojakiego podejścia do osób pracujących w firmach, a mianowicie takiego, że pracownicy są zarówno najważniejszym, jak i najbardziej zawodnym składnikiem, spośród wszystkich zasobów organizacji<sup>21</sup>.

Celem prezentowanego opracowania jest prezentacja wyników badań – zarówno ilościowych, jak i jakościowych – dotyczących możliwości wspierania przez pracodawców aktywności edukacyjnej pracowników. Badania tego rodzaju zostały przeprowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w latach 2006 – 2007, na zlecenie

---

<sup>20</sup> Por. A. Poczowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 15.

<sup>21</sup> Por. T. Listwan (red.): *Zarządzanie kadrami*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2006, s. 2.

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Badania miały zarówno charakter sondażowy, jak reprezentacyjny, co pozwala na sformułowanie wniosków, które mają charakter generalny, odzwierciedlający postawy całej populacji<sup>22</sup>.

## 1. Rozwój pracowników

Rozwój człowieka jest procesem, który ma na celu poszerzenie nieograniczonych i zmieniających się w czasie jego możliwości. Są to przede wszystkim działania, polegające na przygotowaniu ich do zajmowania stanowisk o większej odpowiedzialności<sup>23</sup>, a także zwiększeniu ich zaangażowania w procesach produkcyjnych (usługowych) i dopasowania ich umiejętności i kwalifikacji do zajmowanych stanowisk pracy<sup>24</sup>. Jednak samo dążenie, jak i kierunek tego rozwoju oraz jego dynamika, są uzależnione od indywidualnego podejścia, potrzeb i aspiracji pracowników, a także od celów i strategii firmy. Dlatego też traktowanie zasobów ludzkich, jako obiektu inwestowania, włącza je do analizy ekonomicznej. Chodzi bowiem nie tylko o koszty, związane z tego rodzaju postępowaniem w organizacji, ale także o pomnażanie ich wartości w przyszłości<sup>25</sup>.

W procesie rozwoju każdego człowieka niemałe znaczenie ma system edukacyjny, czyli oferta kształceniowa, która powinna odzwierciedlać przede wszystkim jego zapotrzebowanie, ale równocześnie gwarantować wypełnienie miejsc pracy, zgłaszanych przez pracodawców. W związku z tym, że system kształcenia<sup>26</sup> w danym okresie ma charakter dość stabilny, dla zrealizowania potrzeb

---

<sup>22</sup> Wyniki przeprowadzonych badań zostały w sposób kompleksowy przedstawione w publikacji. (E. Kryńska (red.), *Kształcenie ustawiczne pracowników*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008.

<sup>23</sup> Por. T. Listwan: *Kształtowanie kadry menedżerskiej firm*, Kadry, Wrocław 1995, s. 73.

<sup>24</sup> Por. M. Kostera: *Kształcenie i rozwój personelu*, PWE, Warszawa 2001, s. 109.

<sup>25</sup> Por. A. Pochtowski, op. cit. s. 275.

<sup>26</sup> Kształcenie to jest również integralną częścią pedagogiki pracy, która składa się z następujących elementów: kształcenia przedzawodowego, kształcenia prozawodowego, kształcenia zawodowego oraz kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych, realizowanego w znacznym stopniu poza systemem szkolnym. (U. Jeruszka: *Kształcenie zawodowe wobec integracji z Unią Europejską*, (w:) *Kształcenie prozawodowe i zawodowe w kontekście integracji Europy*, R. Gerlacha (red.), Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2002, s. 145

edukacyjnych zarówno strony popytowej, jak i podażowej rynku pracy, w systemie tym funkcjonują szkolenia, których przydatność w procesach dostosowawczych między kwalifikacjami pracowników, a oczekiwaniami pracodawców nie powinna podlegać zakwestionowaniu. Dlatego też chcielibyśmy przyjrzeć się w sposób bardziej szczegółowy problemowi wspierania tego rodzaju postępowania przez polskich pracodawców.

## **2. Charakterystyka procesu kształcenia w polskich przedsiębiorstwach**

Potrzeba kształcenia w polskich firmach wywoływana jest głównie przez procesy przekształceń strukturalnych mających w nich miejsce, a także postęp techniczny i technologiczny, wpływające na potrzebę permanentnego dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracowników do oczekiwań pracodawców.

W świetle tych uwag istotne znaczenie mają informacje, dotyczące sposobu, trybu oraz kierunku organizowanych przez firmy szkoleń.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, organizacja procesu kształcenia w firmach przebiega w sposób różnorodny. Nieco ponad połowa badanych pracodawców, którzy zatrudniali pracowników zadeklarowała, że w ich firmach pracownicy są szkoleni w sposób zorganizowany. Generalnie są to szkolenia zewnętrzne (organizowane przez wyspecjalizowane firmy). Znacznie rzadziej są to szkolenia wewnętrzne. O przydatności prowadzonych procesów kształcenia dla działań prowadzonych w firmach świadczy to, że w większości badanych firm kształciła się ponad połowa lub wszyscy pracownicy, przy czym pracodawcy byli głównie zainteresowani takimi procesami kształcenia, które w sposób istotny poprawiają jakość i organizację prowadzonej przez nich działalności. Jednocześnie sporadycznie w małych firmach przygotowywane są plany szkoleniowe, a zdecydowanie częściej – chociaż równie rzadko – elementy planów szkoleniowych, przyjmujących najczęściej formę rocznych planów techniczno – ekonomicznych. Sytuacja ta jest zupełnie inna w firmach dużych, gdzie większość z nich przygotowuje tego rodzaju dokumenty, co jest szczególnie symptomatyczne dla instytucji, działających w sektorze publicznym. Zatem pracownicy w małych przedsiębiorstwach są w szczególnie trudnej sytuacji, mając za zadanie określić rodzaj kursu, czas jego trwania, a także sposób finansowania formy kształcenia. Może to wpływać na ich zniechęcenie i bierność w kształceniu ustawicznym. Podejmowane w sposób bieżący przez pracodawców tego rodzaju firm decyzje o uczestnictwie pracowników w szkoleniach, mogą wpływać na ich samopoczucie w pracy i odczuwany brak stabilności zawodowej.

Brak polityki edukacyjnej w firmach, czego przejawem mogłoby być opracowywanie planów szkoleniowych, utrudnia podejmowanie edukacji ustawicznej przez pracowników. Takiej opinii nie zmienia obserwowana dość wysoka skłonność pracodawców do organizowania procesów edukacyjnych oraz to, że w większości deklarują oni uczestniczenie w szkoleniach wszystkich kategorii pracowników i trudno jest im wyróżnić jakąś grupę, która uczestniczyłaby w szkoleniach częściej, aniżeli pozostałe. Należałoby jednocześnie podkreślić, że generalnie częściej szkolili się pracownicy w instytucjach sektora publicznego w porównaniu do firm prywatnych oraz pracownicy dużych firm w porównaniu do małych.

Opinie pracodawców, odnoszące się do dotychczasowej aktywności edukacyjnej w podmiotach, nie znalazły w zasadzie odzwierciedlenia w poglądach wypowiedzianych przez pracowników. Szkolenia/kursy dla pracowników były najczęściej organizowane na terenie przedsiębiorstwa, a prowadziły je z reguły firmy zewnętrzne. Zdarzało się również, że szkolenie odbywało się na stanowisku pracy, a osobą prowadzącą był pracownik z długoletnim doświadczeniem. Jednak w szkoleniach uczestniczyło ponad 2/3 respondentów w ciągu ostatnich 12 miesięcy, przy czym najczęściej organizowanie przez pracodawców różnego rodzaju kursy/szkolenia dla pracowników jest wymuszane przez przepisy (szkolenia obowiązkowe, np. BHP) oraz sytuację i potrzeby przedsiębiorstwa. Innymi słowy – pracodawcy stają się inicjatorami różnych form kształcenia ustawicznego tylko wówczas, gdy są do tego zmuszeni lub gdy wymaga tego dobro przedsiębiorstwa.

### **3. Główne determinanty skłonności do kształcenia ustawicznego**

Jednym z postępowań, które powinno wzmacniać pozycję pracowników na rynku pracy jest doskonalenie umiejętności w różnych dziedzinach, związanych z funkcjonowaniem firm. Konsekwencją tych działań powinno być zwiększenie bezpieczeństwa pracy, rozumianej jako możliwość jej otrzymania i utrzymania. Dla podmiotów gospodarczych podstawową korzyścią zwiększania wiedzy i umiejętności pracowników jest umożliwienie wykorzystania nowych technologii i rozwiązań innowacyjnych, służących zwiększeniu efektywności pracy i podnoszących ich konkurencyjność na rynkach produktów.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, idea kształcenia ustawicznego pracowników jest w pełni akceptowana przez pracodawców. Zdecydowana bowiem ich większość ma świadomość korzyści wynikających ze szkolenia pracowników i uważa, że warto szkolić pracowników przede wszystkim ze względu na: zwiększenie



efektywności prowadzonej firmy, kreatywności pracowników, szans na dostosowanie posiadanych przez nich kwalifikacji do wymogów stanowisk pracy, a tym samym zadowolenie pracodawców i pracowników. Niemalże znaczenie w tym przypadku miały argumenty związane z możliwością wprowadzania w firmach postępu technicznego i technologicznego oraz stabilizacja załogi. Jednocześnie podkreślano w tym przypadku konieczność dostosowania treści merytorycznych szkoleń do rodzaju wykonywanej pracy, a także powiązanie ich z motywacjami pracowników oraz odpowiednią jakością szkoleń.

Podobnie jak w przypadku pracodawców, jednym z problemów podejmowanych podczas wywiadów, było rozpoznanie i wskazanie czynników mających wpływ na skłonność pracowników do aktywnego uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

Generalnie większość pracowników w wyniku podejmowania aktywności edukacyjnej, chciałyby zwiększyć swoje dotychczasowe kwalifikacje zawodowe. Nieznacznie mniejsza była populacja tych, którzy zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach motywowali zdobywaniem nowych umiejętności i możliwością zmiany pracy na lepszą. W pojedynczych przypadkach motywem był również wyjazd za granicę. Podejmować działania edukacyjne w przyszłości miały również zamiar osoby, które chciały rozwijać swoje zainteresowania i spełniać marzenia. Jeszcze inne motywy związane były wyłącznie rozwijaniem indywidualnych zainteresowań.

Jak z tego wynika, istnieje wiele indywidualnych preferencji mających istotny wpływ na skłonność pracowników do inicjowania kształcenia w formie podnoszenia lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Jednakże skłonność ta w dużym stopniu uwarunkowana jest również postawami i poglądami pracodawców, przy czym jednym z istotniejszych elementów, który jest dość prozaiczny, ale niewątpliwie bardzo ważny z punktu widzenia wzrostu zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub nabywaniem nowych – zarówno wśród pracodawców, jak i pracobiorców – jest posiadanie środków finansowych, które na ten cel można przeznaczyć. Ale kwestie finansowe to nie wszystko. Równie ważnym czynnikiem determinującym skłonność obu stron, pracodawców i pracobiorców, do kształcenia ustawicznego są ich chęci i postawy wobec procesu kształcenia i poprawy jakości zasobów pracy, aktualna sytuacja na rynku pracy, zwiększenie zapotrzebowania na wysoko wyspecjalizowanych pracowników, plany rozszerzenia zasięgu prowadzonej działalności na nowe rynki oraz konieczność przestrzegania przepisów odnoszących się do dziedziny funkcjonowania firmy. Poza tym, czynnikiem mającym

bardzo duży wpływ na skłonność pracowników do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego jest powiązanie tego rodzaju działań z nagrodą (podwyższeniem wynagrodzenia, jednorazową dodatkową wypłatą, awansem itp.). Zdaniem pracowników, nie ma bowiem bardziej motywujących ich bodźców, jak powiązanie aktywności edukacyjnej z wyższym wynagrodzeniem. Niemalże znaczenie dla aktywności edukacyjnej ma również – w świetle opinii pracowników – sposób organizacji pracy i możliwość pogodzenia podejmowanych działań edukacyjnych z wykonywaniem pracy zawodowej i wypoczynkiem. Czynnikiem sprzyjającym wzrostowi zainteresowania podejmowaniem działań edukacyjnych są również plany związane z rozpoczęciem prowadzenia w przyszłości własnej działalności gospodarczej. Elementem, który zachęca pracowników do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych lub zdobywaniem nowych, jest także jakość i zakres prowadzonego kształcenia oraz kompetencje osób prowadzących. Nudne, prowadzone przez niekompetentne osoby i źle przygotowane od strony formalnej i merytorycznej szkolenia/kursy, mogą zniechęcić nawet takie osoby, które bardzo chciały podejmować różne działania edukacyjne. Ten właśnie powód może stanowić jedną z barier kształcenia ustawicznego pracowników. Przyjrzyjmy się zatem bliżej, w jaki sposób oceniali ten problem wszyscy respondenci.

#### **4. Bariery kształcenia ustawicznego pracowników**

Tylko kilku respondentów nie widziało korzyści ze szkoleń pracowników. Wypowiadane przez nich poglądy mogą wskazywać na bariery kształcenia ustawicznego, związane zarówno z czynnikami organizacyjnymi, obecnym sposobem funkcjonowania firmy, jak i jakością procesów kształcenia. Do głównych bowiem powodów braku korzyści z aktywności edukacyjnej pracowników należały następujące: duża rotacja pracowników, odpowiednie kwalifikacje zatrudnionych, nieodpowiedni poziom merytoryczny szkoleń.

Szczególnie ważnym powodem wydaje się pierwszy, bowiem – jak wynika z innych badań – pracodawcy bardzo często zwracali uwagę na to, że powszechnie występującym w polskich firmach zjawiskiem jest odchodzenie z nich pracowników po odbytych szkoleniach. Pozostałe opinie mają raczej charakter subiektywny i mogą ulec zmianie wraz ze zmianami jakości procesów kształcenia. Tym niemniej dobrze byłoby zwrócić uwagę na poziom oferowanych szkoleń oraz instytucje, które je prowadzą. Wydaje się jednak, że rozpoznanie w tej dziedzinie powinni prowadzić przede wszystkim pracodawcy, którzy mogą po obserwacji rynku edukacyjnego, określić ranking placówek i instytucji, identyfikując

najbardziej kompetentne, dla prowadzenia szkoleń swoich pracowników. Nie wydaje się to być problemem złożonym, ponieważ tylko nieliczni pracodawcy byli niezadowoleni ze szkoleń, w których ich pracownicy uczestniczyli w poprzednim roku i jednocześnie zwracali uwagę na niski ich poziom.

Jednocześnie pracodawcy sformułowali oceny postaw pracowników wobec szkoleń. Można je uznać głównie za bariery kształcenia ustawicznego, bowiem tylko około co czwarty badany zadeklarował, że pracownicy mają bardzo pozytywny stosunek do szkoleń, chętnie biorą w nich udział. Ci właśnie respondenci zwracali uwagę na wiek, jako determinantę skłonności pracowników do podejmowania procesów kształcenia. Natomiast co piąty pracodawca uważał, że pracownicy zazwyczaj mają negatywny i obojętny stosunek do organizowanych szkoleń, przy czym sytuacja ta występowała również w odniesieniu do szkoleń obowiązkowych.

Pozostali badani pracodawcy, to znaczy ponad połowa, uznali, że stosunek pracowników jest uzależniony od różnych czynników, takich jak: wiek pracownika, posiadane kwalifikacje i staż pracy w firmie, formy finansowania, indywidualne postawy pracowników, tematyka szkolenia, formy przekazywania wiedzy na szkoleniu, tego, czy szkolenie połączone jest z atrakcyjnym wyjazdem oraz tego czy udział w szkoleniu wiąże się z konkretnymi korzyściami dla pracownika (podwyżka, awans, otrzymanie certyfikatu, licencji itp.)

Można zatem wnioskować, że czynnikami powodującymi ograniczoną skłonność pracowników do aktywności edukacyjnej są ich indywidualne preferencje, związane z wyborem kierunków i sposobów kształcenia. Stanowią one najważniejszą barierę w działaniach pracodawców, wiążących z edukacją pracowników dość duże nadzieje, przede wszystkim związane z usprawnieniem funkcjonowania firmy i poprawą jej konkurencyjności.

Ponadto jednak kształtowanie aktywności edukacyjnej pracowników napotyka również na inne bariery, a przede wszystkim na brak środków finansowych, przeznaczonych na ich organizowanie, brak czasu na wyszukiwanie odpowiednich szkoleń i brak pomocy odpowiednich instytucji w ich zweryfikowaniu, bariery biurokratyczne i skomplikowane procedury. Zatem te właśnie czynniki należałoby uznać za generalne bariery kształcenia ustawicznego pracowników, występujące na obszarze małych przedsiębiorstw w Polsce.

Najważniejszymi barierami w znacznym stopniu utrudniającymi, a nawet uniemożliwiającymi pracownikom uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia ustawicznego, jest brak środków finansowych i

chęci. Szczególnie niebezpieczna z punktu widzenia pracowników jest niechęć pracodawców do kształcenia ustawicznego pracowników, wynikająca z ich dążenia do maksymalizacji osiąganych zysków. Bariery może być również postawa samych pracowników, którzy nie chcą się kształcić, a każde skierowanie od pracodawcy do udziału w kursach/szkoleniach traktują jako karę, nie dostrzegając zalet podejmowania tego rodzaju działań. Kolejnym elementem ograniczającym skłonność do kształcenia pracowników jest ich niechęć do pokrywania kosztów z tym związanych. Gdy pojawia się konieczność zainwestowania we własny rozwój zawodowy, pracownicy nie chcą finansować tego z własnych środków. Ponadto pracowników zniechęcać może krótkowzroczność pracodawcy i jego ograniczona skłonność do wprowadzania wszelkiego rodzaju udogodnień i nowości technicznych. Do procesu kształcenia zachęcają również pracowników stosowane przez pracodawców kryteria dyskryminacyjne. Formy i przejawy postaw dyskryminacyjnych mogą mieć różny charakter i najczęściej związane są z cechami społeczno – demograficznymi kandydatów takimi, jak wiek. Pracodawcy dokonując selekcji pracowników wybierają przede wszystkim osoby młode. Także kierowanie się przez pracodawców podczas doboru pracowników na szkolenia/kursy wyłącznie poziomem i kierunkiem wykształcenia oraz zajmowanym stanowiskiem, zniechęca pozostałych pracowników. Bariery edukacyjną dla pracowników jest ponadto stosowanie przez pracodawców podczas doboru pracowników na szkolenia innych nieformalnych kryteriów. Wynikiem tego – ich zdaniem – jest kierowanie na szkolenia nie zawsze tych osób, które powinny podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Jednym z czynników znacznie ograniczających skłonność pracowników i pracodawców do kształcenia ustawicznego jest zła organizacja pracy i zbyt duże obciążenie obowiązkami zawodowymi. Powód ten jest szczególnie istotny w przypadku małych przedsiębiorstw, gdzie nie ma możliwości przesunięcia innego pracownika na zastępstwo, a wysłanie pracownika na szkolenia prawie zawsze wiąże się z powstaniem przestoju.

Kolejnym argumentem zniechęcającym pracodawców – w opinii pracowników – do inwestowania w edukację swoich pracowników, jest obserwowany w ostatnim czasie wzrost emigracji zarobkowych Polaków do pozostałych krajów członkowskich UE. Pracodawcy obawiają się, że poniesione nakłady finansowe nie zwrócą się, bo pracownik po zakończeniu kształcenia zmieni pracodawcę lub wyjedzie do pracy za granicę. Prawdą jest jednak, że pracodawcy próbują ustrzec się przed tego rodzaju sytuacjami, podsuwając pracownikom umowy, w których

zobowiązują się oni do przepracowania jakiegoś okresu na rzecz przedsiębiorstwa, które zainwestowało w jego kształcenie. Takie działanie jednak z kolei bardzo zniechęca pracobiorców do korzystania z tego rodzaju dwustronnych zobowiązań i podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub nabywania nowych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że czynnikiem zniechęcającym pracowników do uczestnictwa w różnych formach i rodzajach kształcenia ustawicznego jest brak związku między zakończeniem nauki, a wysokością płacy czy możliwością awansu zawodowego.

Do barier utrudniających rozwój kształcenia ustawicznego w Polsce respondenci zaliczyli również wysokie podatki oraz charakter działalności prowadzonej przez firmę. Ponadto elementem zniechęcającym jest zapewne zła organizacja szkoleń od strony merytorycznej i praktycznej.

## **5. Rola Zakładowego Funduszu Szkoleniowego we wspieraniu kształcenia ustawicznego pracowników**

Przeprowadzone badania wskazały, że 55,8% badanej populacji nie posiadało żadnej wiedzy dotyczącej zasad tworzenia i korzystania z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego (ZFS). Tylko 22,1% respondentów deklarowało znajomość przepisów regulujących funkcjonowanie ZFS i tyleż samo „coś na jego temat słyszało”. Częściej brak wiedzy na ten temat deklarowano w podmiotach funkcjonujących na terenach wiejskich, reprezentujących sektor prywatny, działających krócej oraz mniejszych. Respondenci, którzy znali badany instrument wspomagający kształcenie ustawiczne pracowników, w zdecydowanej większości uznawali ponadto, że nie występują żadne trudności w tworzeniu ZFS (38,7%), że mają one charakter przejściowy (19,6%) lub że przy odpowiednim nakładzie pracy trudności te mogą być wyeliminowane (19,0%). Jedyne 3,6% badanych uważała, że trudności te są praktycznie nie do przewidzenia.

Do najważniejszych trudności w procesie tworzenia ZFS pracodawcy zaliczyli:

- brak wystarczającej ilości środków na jego utworzenie,
- niejasne przepisy prawne i procedury dotyczące tworzenia ZFS,
- trudności w określaniu/przewidywaniu potrzeb szkoleniowych, brak odpowiedniego doświadczenia w tym zakresie,
- brak w firmie jednostki organizacyjnej, która byłaby odpowiedzialna za tworzenie i funkcjonowanie ZFS.

Ponadto trudności przy tworzeniu ZFS wynikają z braku pełnej i przejrzystej informacji na temat jego tworzenia. Przedstawiciele organizacji pracodawców i związków zawodowych z jednej strony podkreślali, że nie wiedzą, gdzie takiej informacji szukać, a z drugiej strony, jeśli już dotrą do zapisów prawnych, to dostrzegają liczne problemy dotyczące ich interpretacji. W konsekwencji powoduje to, że pracodawcy wręcz boją się tworzyć taki instrument w swojej firmie. Brak przejrzystości przepisów prawnych dotyczy – zdaniem badanych – także formuły organizowanych szkoleń, zamkniętych czy otwartych. Sprawą kontrowersyjną dla pracodawców są również zasady i możliwości finansowania szkolenia, które odbywa się na danym stanowisku w zakładzie pracy, pod kierunkiem osoby już zatrudnionej w firmie. Takie przypadki są często stosowane, a – zdaniem respondentów - jakość i efektywność takiego szkolenia może być o wiele wyższa od innych form.

Pracodawcy mieli także trudności z opracowaniem planów szkoleń, niezbędnych w podmiotach tworzących ZFS. Plany te muszą uwzględniać bowiem wiele uwarunkowań, w tym o charakterze makroekonomicznym, a te – jak stwierdzili uczestnicy badania - dość często zmieniają się, ze względu choćby na brak stabilności politycznej, a w konsekwencji – gospodarczej.

Wreszcie barierą, która może zniechęcać do tworzenia ZFS, są potencjalne kontrole dotyczące finansowanych szkoleń, szczególnie tych, które mają być refundowane ze środków będących w dyspozycji urzędów pracy. Pracodawcy nie chcą być narażeni na ciągłe kontrole. Ponadto obawiają się wielu dodatkowych czynności, które będą wymagane przy obsłudze ZFS i w konsekwencji sprzyjać będą biurokracji, co stanowić będzie kolejne obciążenie dla firm.

Znacznie rzadziej badani wskazywali na trudności, związane z wykorzystaniem ZFS. Prawie połowa badanych, posiadających wiedzę na temat analizowanego instrumentu (48,8%) nie dostrzegą żadnych trudności, a co dziesiąty pracodawca dostrzegał jedynie trudności łatwe do pokonania. Tyleż samo respondentów uważało, że trudności w wykorzystaniu ZFS mają charakter znaczący i wymagają poniesienia dużego nakładu pracy. Tylko 2,4% reprezentantów firm widziało trudności nie do przewyciężenia. Do głównych barier wykorzystania środków ZFS zaliczali oni:

- brak możliwości pogodzenia pracy ze szkoleniem,
- problem trafnego zaplanowania szkoleń,
- brak na rynku ofert edukacyjnych odpowiadających potrzebom firmy,
- brak możliwości skłonienia pracowników do dalszej edukacji.

Ponadto pracodawcy często nie są przekonani o konieczności inicjowania i uczestniczenia w procesie kształcenia pracowników. Może to wynikać z braku potrzeby kształcenia pracowników na skutek niedostrzegania bezpośrednich korzyści, czy też niezrozumienia idei kształcenia ustawicznego. Ten ostatni element można odnieść zarówno do pracodawców jak i samych pracowników. Pracodawcy, jeśli już mieliby partycypować w kosztach kształcenia kadry, to woleliby ograniczyć tę działalność do osób, które po skończeniu kursu uzyskają konkretne kwalifikacje, dające uprawnienia do wykonywania określonego zawodu. Nie są na ogół zainteresowani formami kształcenia, które służą ogólnemu rozwojowi pracownika, rozszerzają jego horyzonty myślenia, w ramach których powstają tzw. rezultaty miękkie. Również – zdaniem pracodawców – pracownicy nie zawsze są przekonani o konieczności podejmowania trudu kształcenia. Dość często wydaje się im, że jeśli posiadają jakiś zawód wyuczony, a zwłaszcza wykształcenie wyższe, to edukacja dla nich jest już procesem zakończonym. Niekiedy próby kierowania pracownika przez pracodawcę na szkolenia są odbierane jako sygnały o zagrożonej jego pozycji w firmie.

Inny, odmienny aspekt niebezpieczeństwa włączania się w proces kształcenia pracowników wskazywany przez pracodawców, odnosił się do sytuacji, w której przeszkolony pracownik (ze środków z ZFS) odejdzie z firmy. Pracodawca kierując pracownika na szkolenie dokonuje pewnych nakładów, z których zwrot nie jest wcale pewny. Pracodawcy nie są przygotowani merytorycznie do zapobiegania takim sytuacjom.

Mimo – jak wynika z powyższych rozważań – słabej znajomości zasad funkcjonowania ZFS i dostrzegania pewnych trudności przy jego tworzeniu i wykorzystaniu, większość pracodawców (57,4% badanej populacji) dostrzega wyraźnie potrzebę jego istnienia. Tylko 13,4% badanych zdecydowanie stwierdziło, że nie ma takiej potrzeby ani konieczności. Pracodawcy, którzy byli za istnieniem ZFS w podmiotach gospodarczych używali między innymi następujących argumentów:

- przygotowanie oraz kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników nie zawsze są odpowiednie do wykonywania zadań na konkretnych stanowiskach pracy (66%); ZFS sprzyja organizacji edukacji ustawicznej pracowników i może spowodować, że firma będzie dysponować lepszym jakościowo potencjałem roboczym,
- istnienie ZFS może spowodować, iż kształcenie pracowników będzie mogło być planowane zgodnie z rozwojem podmiotu i nie będą przypadkowe (13%),

- szkolenia przynoszą korzyści, które mogą z jednej strony osiągać pracodawcy, a z drugiej pracownicy (14%),
- szkolenia mogą motywować pracowników do zwiększania jakości i wydajności pracy (14%).

Bardziej zróżnicowane argumenty pojawiają się w wypowiedziach grupy respondentów, która była przeciwna istnieniu ZFS. Ich zdaniem nie ma potrzeby powoływania takiego funduszu z następujących przyczyn:

- jeśli pracownicy chcą być zatrudnieni, więcej zarabiać, to niech indywidualnie inwestują we własną edukację, nie muszą tego robić ze środków firmy, ani kosztem czasu pracy (82,6%),
- pracodawcy zatrudniają ludzi przygotowanych do pracy (81,6%),
- szkolenia nie zawsze dają spodziewany efekt w postaci większej wydajności pracy osoby, która takie szkolenie odbyła, a tym samym nie wpływają na zwiększenie przychodów firmy (80,8%),
- szkolenia mają charakter doraźny, uruchamiane są wtedy jeśli brakuje odpowiednio przygotowanej do pracy kadry, po co zatem zamrażać pieniądze (81,1%),
- fundusz taki może być potrzebny w dużych firmach, ale nie w małych (83,4%),
- względy finansowe, ekonomiczne nie pozwalają na tworzenie takiego funduszu, ponadto już zbyt wysokie są koszty pracy z tytułu zatrudniania ludzi, po co je zatem dodatkowo zwiększać (78,7%).

Konsekwencją uzyskanych w zakresie znajomości ZFS wypowiedzi respondentów była skala wykorzystania tego instrumentu przez polskie firmy. Wśród ogółu badanych pracodawców jedynie 12,9% zadeklarowało posiadanie jakiegokolwiek funduszu szkoleniowego, w tym 4,2% posiadało Zakładowy Fundusz Szkoleniowy. Zdecydowana większość firm (85%) nie posiadała żadnego funduszu szkoleniowego. Oznacza to, że populacja pracodawców, stosujących ten instrument stanowi w Polsce jedynie margines.

## **Zakończenie**

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na to, że pracodawcy upatrują istotnych korzyści związanych z procesem kształcenia pracowników, przy czym jednocześnie zdają sobie sprawę z trudności, z jakimi mogą spotkać się w jego organizacji. Może to stanowić przesłankę dla usystematyzowania czynników o charakterze mikro- i



makroekonomicznym, które sprawiłyby, że edukacja ustawiczna byłaby przez nich promowana.

Po pierwsze – czynnikiem, który wydaje się mieć znaczenie podstawowe jest pozycja konkurencyjna firm na rynku, odzwierciedlająca się w zapotrzebowaniu na ich produkty. Ma to niewątpliwy związek z aktywnością ekonomiczną całej gospodarki. Tym niemniej niemałą rolę odgrywają tu kwalifikacje pracowników, a proces kształcenia – co podkreślali respondenci – oddziałuje pozytywnie na ich wydajność pracy, kreatywność oraz zadowolenie z pracy.

Po drugie – czynnikiem pozytywnie oddziałującym na zachowania pracodawców pod względem skłonności do podejmowania decyzji o kształceniu pracowników mogą być procesy wdrażania w firmach postępu technicznego i technologicznego, które wymuszają dostosowywanie umiejętności pracowników do nowych, pojawiających się zadań. Zasadniczym zatem problemem – jak się wydaje – jest dostęp polskich firm do nowych technologii i rozwiązań oraz skłonność do ich wprowadzania w sektorze małych podmiotów<sup>27</sup>.

Po trzecie – czynnikiem pozytywnie wpływającym na skłonność pracodawców do kształtowania aktywności edukacyjnej pracowników jest sytuacja na rynku pracy. Wskazywana przez nich trudność w znalezieniu odpowiednich pracowników, wymaga podjęcia działań edukacyjnych w ramach firm. Nakładający się na to element stabilizacji kadr powinien stanowić dodatkowy stymulator dla zwiększenia aktywności edukacyjnej ukierunkowanej na pracowników.

Po czwarte - większość pracodawców w ogóle nie zna zasad tworzenia i korzystania z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego, a jednocześnie ponad 70% - nie chce utworzyć takiego funduszu. Mimo to w większości wyraźnie dostrzegli potrzebę jego istnienia.

Po piąte – generalnie pracodawcy nie chcieli w przeszłości i w ograniczonym zakresie planują korzystać w przyszłości z możliwości współpracy z urzędami pracy w działaniach związanych z wykorzystywaniem ZFS.

W związku z powyższym ważne byłoby ograniczenie podstawowych barier kształcenia pracowników oraz możliwości

---

<sup>27</sup> Szerzej na ten temat pisała I. Janiak-Rejno (Por. I. Janiak – Rejno, *Wybrane formy kształcenia i doskonalenia zawodowego w kontekście obecnej sytuacji na rynku pracy*, (w:) *Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy*, Z. Hasińska (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania, Wrocław 2001, s. 35.

tworzenia i wykorzystania Zakładowego Funduszu Szkoleniowego, na które wskazywali respondenci, a przede wszystkim ich niepewności, co do dalszych decyzji pracowników odnoszących się do kontynuacji zatrudnienia w macierzystej firmie.

# **Z DOŚWIADCZEŃ INNYCH**

## Informacje nt. wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiecie grójeckim

Wdrażanie Programu Partnerstwa Lokalnego w powiecie grójeckim rozpoczęto w maju 2008 roku zorganizowaniem konferencji promującej cele programu, związane z aktywizacją i pobudzaniem lokalnych przedsięwzięć gospodarczych. Inicjatorem przedsięwzięcia był Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu. Projekt zyskał aprobatę uczestników i deklarację udziału w cyklu konferencji, które odbywały się od czerwca do grudnia 2008 roku. Dotychczas odbyło się pięć spotkań.

Uczestnikami konferencji byli: przedstawiciele władz samorządowych, oświaty, duchowieństwa, jednostek szkoleniowych, organizacji pozarządowych, radni, młodzież szkół ponadgimnazjalnych, przedsiębiorcy z terenu powiatu grójeckiego oraz specjaliści z Zespołu ds. Współpracy i Partnerstwa Lokalnego z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Moderatorem spotkań była Jadwiga Olszowska-Urban – koordynator projektu „Partnerstwo i współpraca na rzecz budowy nowoczesnego rynku pracy”.

W trakcie konferencji zajmowano się zagadnieniami związanymi z warsztatami ożywienia gospodarczego, przedstawiano prezentacje mające na celu bliższe poznanie problematyki, osiągnięć, walorów i możliwości rozwojowych poszczególnych gmin, jak również analizowano sytuację na lokalnym rynku pracy. W swoich wystąpieniach prelegenci często podkreślali ogromną rolę pozyskiwanych środków unijnych. Merytoryczną część spotkań kończono prezentacjami i podsumowaniem efektów pracy poszczególnych grup tematycznych.

Pierwsza Konferencja Grójeckiego Partnerstwa Lokalnego odbyła się w dniu 28.05.2008r w Grójcu, a uczestniczyło w niej 160 osób. Było to spotkanie promujące Program Partnerstwa Lokalnego w Polsce i województwie mazowieckim na terenie powiatu grójeckiego i

wprowadzające w tematykę składników środowiska gospodarczego powiatu grójeckiego.

Druga konferencja odbyła w dniu 24.06.2008 w Błędowie. Wzięło w niej udział 140 osób. W trakcie spotkania uczestnicy zajmowali się w analizą czynnikową środowiska gospodarczego powiatu.

Trzecia konferencja została zorganizowana w dniu 17.09.2008 roku w Wólce Łęczeszyckiej, a uczestniczyło w niej 150 osób. Tematem konferencji była analiza czterech zasad ożywienia gospodarczego w powiecie grójeckim: uszczelnianie lokalnych przecieków, wsparcie istniejących firm, zachęcanie do tworzenia nowych firm i przyciąganie potrzebnych firm z zewnątrz.

W trakcie tych spotkań wspólnie określano problemy, potrzeby, zasoby, możliwości do wykorzystania w powiecie grójeckim. Wśród najczęściej wymienianych zasobów własnych powiatu grójeckiego pojawiały się opinie o dobrym położeniu geograficznym, zasobach naturalnych, terenach nadających się pod inwestycje, produkcji lokalnym, przedsiębiorczości i kreatywności młodych ludzi. W analizie potrzeb powiatu najczęściej wspomniano o konieczności integracji społecznej i dobrej promocji (także wypromowanie produktu lokalnego-jabłka), stworzeniu lepszych warunków do życia kulturalnego i czynnego wypoczynku, rozwoju turystyki, dostarczeniu wiedzy dotyczącej funduszy unijnych.

Wspólnie uświadomione potrzeby stały się motywacją do wypracowania propozycji projektów gospodarczych, których realizacja ma przyczynić się do zaspokojenia tychże potrzeb.

Okazją do wypracowania wizji społeczności i konkretnych projektów gospodarczych stała się czwarta konferencja, która odbyła się w dniu 29.10.2008 roku w Warce. Uczestniczyło w niej 120 osób. W trakcie spotkania zgłoszono 20 propozycji projektów gospodarczych, spośród których w wyniku głosowania, wybrano 6 najciekawszych.

Najwięcej punktów zdobył projekt „Festiwal filmów dla dzieci”. W następnej kolejności uplasowały się projekty: „Wszystko wiem o Grójeckim”, „Targi regionalne”, „Fundusze unijne i inne dla firm”, „Turystyka motorem rozwoju, zaprasza ziemia Grójecka, czeka na Ciebie Pilica i okolica”, „Nasz sad docenia cały świat. Jabłko grójeckie”

Opracowywaniem wymienionych projektów zajęto się podczas piątej konferencji zorganizowanej w Grójcu, dnia 4.12.2008 roku, w której wzięło udział 150 osób. Każdy z uczestników spotkania dokonał wyboru projektu do dalszego opracowywania. W rezultacie powstało sześć grup, których zadaniem była analiza projektu wg 16 założonych kryteriów. Do każdej grupy przydzielono opiekuna w osobie

przedstawiciela władz samorządowych, czuwającego nad przygotowaniem projektu, specjalistę ds. funduszy unijnych i pracownika urzędu pracy, zajmującego się wsparciem technicznym i monitoringiem.

Obecnie organizowane są spotkania uczestników w poszczególnych grupach. W dalszym ciągu trwają intensywne prace nad rozpisaniem projektów i przedstawieniem ich w postaci pokazów multimedialnych. Prezentacje projektów będą omawiane na ostatniej, szóstej konferencji, która odbędzie się w marcu 2009 roku.

## Informacje nt. wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiecie kozienickim



Pod koniec roku 2007 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kozienicach zrodził się pomysł przeprowadzenia w Powiecie kozienickim cyklu Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego. Tego typu przedsięwzięcie nie było wcześniej realizowane w powiecie, w związku z tym taka potrzeba wydawała się oczywistą. Na początku roku 2008 w Powiatowym Urzędzie Pracy

funkcjonowało już kilka osób, które posiadały tytuł Specjalisty Partnerstwa Lokalnego. W związku z tym 12.02.2008r. w Kozienicach została zorganizowana konferencja „Partnerskie inicjatywy na rzecz rozwoju powiatu”. Uczestnikami tego wydarzenia byli przedstawiciele samorządu powiatowego i gminnego, jednostek samorządu terytorialnego, placówek oświatowych, lokalnego biznesu, instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych. Inicjatorami konferencji byli Starosta Powiatu kozienickiego – Janusz Stąpór oraz Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy – Arkadiusz Nowakowski. Konferencja była prowadzona przez eksperta partnerstwa lokalnego Jadwigę Olszowską – Urban. W czasie tego spotkania uczestnicy zapoznani zostali z ideą Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego, które mają być społeczną platformą tworzenia projektów społeczno-gospodarczych potrzebnych

lokalnej gospodarce, a następnie wyrazili chęć uczestniczenia w cyklu tego typu konferencji.

Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego w Powiecie kozienickim zostały zorganizowane w cyklu pięciu konferencji pod nazwą „Kozienickie Partnerstwo Lokalne”.

27.05.2008r. na terenie gminy Garbatka – Letnisko odbyła się pierwsza z cyklu konferencji Kozienickiego Partnerstwa Lokalnego pn. „Składniki środowiska gospodarczego na terenie powiatu kozienickiego”. W jej trakcie uczestnicy dokonali analizy czynnikowej składników gospodarczych takich jak: dostęp do kapitału, środowisko gospodarcze, infrastruktura, zasoby ludzkie i jakość życia mieszkańców.

Druga konferencja pn. „Analiza zasad ożywienia gospodarczego i tworzenia miejsc pracy na terenie powiatu kozienickiego” odbyła się 19.06.2008r. na terenie gminy Magnuszew. Uczestnicy pracowali w grupach:

- Uszczelnianie lokalnych przecieków w powiecie kozienickim
- Wsparcie istniejących firm w powiecie kozienickim
- Zachęcanie do tworzenia nowych firm w powiecie kozienickim
- Przyciąganie potrzebnych firm z zewnątrz w powiecie kozienickim.

Wynikiem pracy w grupach była dogłębna diagnoza problemów, zasobów własnych, potrzeb oraz szans do wykorzystania na terenie Powiatu kozienickiego.

W oparciu o diagnozę sytuacji w Powiecie stworzoną w trakcie dwóch pierwszych konferencji, przeprowadzona została trzecia konferencja nosząca tytuł „Tworzenie projektów rozwoju gospodarczego w celu tworzenia nowych miejsc pracy na terenie powiatu kozienickiego”. Została ona zorganizowana 16.09.2008r. w gminie Grabów Nad Pilicą. W wyniku pracy w grupach zaprezentowane zostały propozycje 16 projektów społeczno –gospodarczych. 5 projektów zostało przez uczestników ocenione jako te, które miały największe szanse by przynieść korzyści lokalnej gospodarce i lokalnemu rynkowi pracy.

Projekty te nosiły następujące nazwy nadane im przez grupy robocze:

- *KOZIENICKI RAJ BIZNESOWY – KOZIENICKIE CENTRUM WSPIERANIA BIZNESU*
- *ŚLADAMI HISTORII – WYCIECZKA DO PRZESZŁOŚCI*



- *KOZIENICKIE CENTRUM TURYSTYKI WODNEJ I ROWEROWEJ*
- *KOZIENICKIE CENTRUM SZKOLENIOWO – KONFERENCYJNE*
- *ŹRÓDŁO ŻYCIA*

Cztery pierwsze projekty poddane zostały bardziej głębokiemu opracowaniu przez uczestników Kozienickiego Partnerstwa Lokalnego na czwartej konferencji, która odbyła się w dniu 17.10.2008r. w gminie Kozienice. Nosiła ona tytuł „Opracowanie projektów rozwoju gospodarczego w celu tworzenia nowych miejsc pracy oraz przygotowanie ich do oceny”. Zgromadzeni na konferencji przedstawiciele różnych środowisk lokalnych pracowali nad projektami (każda grupa pracowała nad jednym z projektów) zgodnie z metodologią Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego. Prace te wszystkie cztery grupy kontynuowały w trakcie spotkań roboczych, które odbyły się w okresie między czwartą a piątą, ostatnią już, konferencją.

Ostatnia konferencja Kozienickiego Partnerstwa Lokalnego pn. „Ocena i wybór projektów gospodarczych mających na celu tworzenie miejsc pracy na terenie powiatu kozienickiego”, odbyła się 10 grudnia 2008r. w gminie Kozienice. Zaprezentowane zostały opracowane przez grupy propozycje projektów stworzonych w trakcie kilku wcześniejszych spotkań. Prezentacji dokonywali przedstawiciele poszczególnych grup. W wyniku przeprowadzonej wśród uczestników oceny projektów najwyższą liczbę punktów uzyskał projekt *ŚLADAMI HISTORII – WYCIECZKA DO PRZESZŁOŚCI*.

Aktualnie Starostwo Powiatowe w Kozienicach oraz PUP w Kozienicach tworzą zespół roboczy złożony z reprezentantów wszystkich gmin powiatu kozienickiego. Zespół ten ma zająć się realizacją najlepiej ocenionego projektu.

Bardzo ważne było to, że w konferencjach Lokalnego Ożywienia Gospodarczego uczestniczyli przedstawiciele różnorodnych grup społecznych i zawodowych. W trakcie konferencji zgromadzeni uczestnicy mogli wysłuchać prezentacji nawiązujących tematycznie do przedmiotu konferencji. Wystąpili przedstawiciele: Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych, Urzędu Skarbowego w Kozienicach, banku PKO BP, a także wszystkich gmin powiatu kozienickiego. Wśród licznych gości zaproszonych do udziału w konferencjach byli również przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Powiatowych Urzędów Pracy z regionu radomskiego oraz poseł na sejm RP Czesław Czechyra.

Liczba uczestników poszczególnych konferencji wahała się pomiędzy 80 a 100 osób.

Całość warsztatów poprowadziła Jadwiga Olszowska – Urban, prezes Międzynarodowego Centrum Partnerstwa Partners Network z Krakowa. Patronat nad Kozienickim Partnerstwem Lokalnym objął Starosta kozienicki, a całością organizacji zajmował się Powiatowy Urząd Pracy w Kozienicach, kierowany przez Dyrektora Arkadiusza Nowakowskiego. Za zorganizowanie cyklu konferencji odpowiedzialny był zespół pracowników PUP Kozienice w składzie: Wioletta Więsyk, Andrzej Spytek, Magdalena Kopeć, Anita Chołaj, Beata Maj i Michał Gryniewicz.

## Informacje nt. wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiecie mławskim

W roku 2008 został zorganizowany drugi cykl warsztatów w ramach Mławskiego Partnerstwa Lokalnego na rzecz ożywienia gospodarczego i rynku pracy. Ze względu na zmieniającą się sytuację lokalną (wybory władz miasta, gmin, radnych miasta, powiatu), która stworzyła potrzebę ponownego spotkania i dialogu, zdecydowano o drugiej edycji warsztatów. Warsztaty zmieniły także formułę, dostosowując się do zmieniających się okoliczności. Oprócz prezentacji dokonań i warunków gospodarczych poszczególnych gmin, wprowadzono także prezentacje Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy – „Mławski Rynek Pracy”. Zawierała ona informacje o rynku pracy: dane statystyczne, promocję lokalnych pracodawców oraz dokonań Urzędu na rzecz ograniczenia bezrobocia i zwalczania jego skutków.

Najważniejszym celem Programu jest budowanie trwałego partnerstwa między instytucjami samorządowymi, lokalnymi przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami infrastruktury oraz mieszkańcami społeczności lokalnej na rzecz ożywienia gospodarczego oraz poprawy sytuacji na rynku pracy. Wdrażanie Programu wspiera także funkcjonowanie małych i średnich przedsiębiorstw, aktywizuje całe społeczności i zachęca do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów oraz rozwiązywaniu ich na poziomie gminy czy powiatu. Wspólna ocena i analiza możliwości, potrzeb i problemów do rozwiązania zaowocowała wypracowaniem projektów rozwoju gospodarczego w celu tworzenia nowych miejsc pracy na terenie powiatu mławskiego.

Pierwszy z cyklu pięciu warsztatów pod tytułem „Składniki środowiska gospodarczego na terenie powiatu mławskiego” odbył się w poniedziałek 26 maja w sali konferencyjnej Starostwa Powiatowego w Mławie. Spotkania zorganizowane przez Starostę Mławskiego i Powiatowy Urząd Pracy w Mławie we współpracy z Międzynarodowym

Centrum Partnerstwa Partners Network zgromadziło przedstawicieli władz lokalnych, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, instytucji, oświaty, mieszkańców powiatu. Jadwiga Olszowska-Urban, Prezes Międzynarodowego Centrum Partnerstwa w Krakowie, prezentowała „Wprowadzenie do Analizy Czynnikowej Składników Gospodarczych: Klimat rozwoju gospodarczego gminy i powiatu oraz Beczkę lokalnych zasobów powiatu mławskiego”. Prezentacje eksperta były wprowadzeniem do pracy w grupach tematycznych, na które zostali podzieleni uczestnicy konferencji. Pierwsza dyskutowała o dostępie do kapitału, druga – o środowisku gospodarczym, trzecia – o infrastrukturze gospodarczej i społecznej, czwarta – o kapitale ludzkim, piąta – o jakości życia mieszkańców. Analiza składników środowiska gospodarczego na terenie powiatu mławskiego zakończona została prezentacją pracy poszczególnych grup.

26 czerwca miał miejsce drugi warsztat „Analiza zasad ożywienia gospodarczego i tworzenia miejsc pracy na terenie powiatu mławskiego”. Prezes Międzynarodowego Centrum Partnerstwa rozpoczęła podsumowaniem Warsztatu A oraz zaproszeniem do przedstawienia kolejnych prezentacji. Następnie miała miejsce praca w grupach tematycznych, na które zostali podzieleni uczestnicy konferencji. Pierwsza grupa dyskutowała o uszczelnieniu przecieków, druga – o wsparciu istniejących firm, trzecia – o zachęcaniu do tworzenia nowych firm, czwarta – o przyciągnięciu potrzebnych firm z zewnątrz.

Trzeci warsztat „Tworzenie projektów rozwoju gospodarczego w celu tworzenia nowych miejsc pracy na terenie powiatu mławskiego” odbył się 24 września. Praca w grupach tematycznych zaowocowała wyłonieniem propozycji projektów rozwoju gospodarczego w celu tworzenia nowych miejsc pracy na terenie powiatu mławskiego.

### **RANKING PROJEKTÓW** – najwyższa ilość punktów:

1. Inwestycje w szkolenia, w edukację oraz poradnictwo. Zmiana myślenia pracowników o firmie i pracodawców o pracownikach, etykieta biznesu.
2. Stworzenie punktów informacyjno – konsultacyjno – doradczych i finansowych w gminach, mieście.
3. „Szybszy dojazd” – poprawa infrastruktury, sieć dróg.
4. „Mławska giełda towarowa” w formie portalu IT konkretne miejsce do sprzedaży i promocji – różne branże, różni producenci czynna od poniedziałku do poniedziałku.
5. „Po pracy i w weekend” – ścieżki rowerowe Wkra, Zalew, Krajewo, gospodarstwa agroturystyczne wypożyczalnie kajaków spływy kajakowe,

rajdy rowerowe, strzelectwo, skatepark, dyskoteki dla dzieci i młodzieży, małe stadniny koni, pole golfowe, kręgielnia.

6. Promocja przedsiębiorczości i przedsiębiorców jako pracodawców – osób, które dają pracę i tworzą nowe miejsca pracy.

Dalszej analizie zwycięskich projektów dokonali uczestnicy czwartego Warsztatu C', który odbył się 27 października 2008 roku. Spotkanie miało charakter roboczy – „Opracowywanie wybranych projektów gospodarczych rozwijających Ziemię Mławską i tworzących nowe miejsca pracy”. Cztery grupy robocze opracowywały cztery zwycięskie projekty gospodarcze:

1. Inwestycje w szkolenia, w edukację oraz poradnictwo. Zmiana myślenia pracowników o firmie i pracodawców o pracownikach, etykieta biznesu.

2. Stworzenie punktów informacyjno – konsultacyjno – doradczych i finansowych w gminach, mieście.

4. „Mławska giełda towarowa” w formie portalu IT konkretne miejsce do sprzedaży i promocji – różne branże, różni producenci czynna od poniedziałku do poniedziałku.

5. „Po pracy i w weekend” – ścieżki rowerowe Wkra, Zalew, Krajewo, gospodarstwa agroturystyczne wypożyczalnie kajaków spływy kajakowe, rajdy rowerowe, strzelectwo, skatepark, dyskoteki dla dzieci i młodzieży, małe stadniny koni, pole golfowe, kręgielnia.

9 grudnia 2008 roku w sali konferencyjnej Starostwa Powiatowego w Mławie odbył się piąty, ostatni z cyklu Warsztatów pn. „Mławskie Partnerstwo Lokalne na rzecz ożywienia gospodarczego i rynku pracy” w ramach Programu Partnerstwa Lokalnego na terenie powiatu mławskiego. W spotkaniu uczestniczyło ponad 90 osób, oprócz przedstawicieli władz lokalnych, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, instytucji finansowych, oświaty, mieszkańców powiatu, także reprezentanci klas maturalnych mławskich szkół ponadgimnazjalnych.

**Największą ilość punktów (3 729)** uzyskał projekt „Mławska Giełda Towarowa”, którego celem jest zorganizowanie nowoczesnego targowiska. dysponującego stanowiskami do wynajęcia oraz stałymi, stanowiącymi zaplecze z ogrzewanymi salami konferencyjnymi, biurami dla firm zewnętrznych, itp. oraz boksami z przeznaczeniem na promocję różnego rodzaju produktów i handel. Planuje się także budowę parkingu i stworzenie obiektów gastronomicznych. Ponadto projekt zakłada stworzenie warunków do prezentacji, promocji i sprzedaży producentom zainteresowanym inwestowaniem na terenie miasta i powiatu, a także umożliwienie firmom zewnętrznym sprzedaży i rozpowszechniania

nowych technologii w zakresie budownictwa energooszczędnego i pozyskiwania energii odnawialnej. Pomysłodawcy zamierzają stworzyć warunki do prezentacji własnych produktów i ich sprzedaży lokalnym przedsiębiorcom, producentom rolnikom, sadownikom i grupom producenckim.

**Drugie miejsce (2 945 punktów)** projekt „Po pracy i w weekend na ziemi mławskiej”, którego celem byłaby rozbudowa ścieżek rowerowych; utworzenie zaplecza turystycznego - bary, place zabaw dla dzieci, wypożyczalnia sprzętu; wykorzystanie posiadanego zaplecza w celu stworzenia małych stadnin koni; promocja i reklama okresowych wystaw organizowanych przez muzeum; pikniki rodzinne przy okazji ważnych rocznic historycznych.

**Trzecie miejsce (2 739 punktów)** zdobył projekt „Stworzenie Punktów Informacyjno-Konsultacyjno-Doradczych i Finansowych w gminach, powiecie...” - stworzenie sieci 9 punktów gminnych powiązanych z jednym punktem „matką” (punktem miejskim).

**Czwarte miejsce (2 520 punktów)** - projekt „Inwestycje w szkolenia, w edukację oraz poradnictwo. Zmiana myślenia pracowników o firmie i pracodawców o pracownikach, etykieta biznesu” - stworzenie punktów konsultacyjnych, wyposażenie szkół w nowoczesny sprzęt, szkolenie pracodawców oraz pracowników.

Po ogłoszeniu wyników odbyło się uroczyste zakończenie Warsztatów i wręczenie wszystkim uczestnikom certyfikatów i drobnych upominków. Szczególne podziękowania Prezes Międzynarodowego Centrum Partnerstwa *Partners Network* Jadwiga Olszowska-Urban skierowała do Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie Barbary Piliszek za zorganizowanie i przeprowadzenie po raz drugi w powiecie mławskim cyklu pięciu Warsztatów pn. „Mławskie Partnerstwo Lokalne na rzecz żywienia gospodarczego i rynku pracy” w ramach Programu Partnerstwa Lokalnego na terenie powiatu mławskiego.

## Informacje nt. wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiecie piaseczyńskim

W powiecie piaseczyńskim Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego rozpoczęły się Konferencją promującą w dniu 5.06.2008 r. W Konferencji wzięło udział 120 osób, taka grupa osób uczestniczyła w kolejnych Warsztatach, które odbyły się:

18.09.2008r. – Warsztat A; 30.10.2008r. – Warsztat B; 3.12.2008r. – Warsztat C; 26.02.2009r. – Warsztat C Prim; 27.05.2009r. - Warsztat D. Warsztaty prowadzone były przez Jadwigę Olszowską Urban - Eksperta Partnerstwa Lokalnego.

Na każdym z Warsztatów prezentowane były poszczególne gminy powiatu piaseczyńskiego: gmina Piaseczno, Góra Kalwaria, Lesznowola, Prażmów, Konstancin - Jeziorna i Tarczyn. Poza tym prezentowali swoją działalność lub wypracowane wcześniej projekty (jako przykłady dobrych praktyk) niektórzy uczestnicy Warsztatów, m. in.:

- Firma Jakon z Piaseczna, która posiada status zakładu pracy chronionej i realizuje prace poligraficzne
- Stowarzyszenie Furtka z Piaseczna - prezentacja przykładu dobrej praktyki z zakresu Ekonomii Społecznej
- Stowarzyszenie Prywatnych Właścicieli Nieruchomości Piaseczna – prezentacja projektu „Turystyka weekendowa w Piasecznie” ,
- Gmina Lesznowola, która realizowała projekt „Partnerstwo dla Rain Mana”;
- Bank PKO z Warszawy, który przedstawił ofertę dla małych i średnich przedsiębiorstw;
- Agencji Zatrudnienia „Manpower Polska Sp. z o.o.

Warsztaty uświetniane były występami lokalnych zespołów: Zespół dziecięcy „Grawitacja” ,

„Leśne Echa” - zespół działający przy klubie seniora w Chojnowie, „Oktawa” z Lesznowoli, śpiewem operetkowym znakomitych artystów Eweliny Hańskiej i Janusza Zakrzewskiego,

Uczestnicy Warsztatów pracowali systematycznie na każdym z kolejnych spotkań. Na Warsztacie A skoncentrowano się na analizie czynnikowej składników gospodarczych Powiatu Piaseczyńskiego: 1. Dostęp do kapitału, 2. Środowisko gospodarcze, 3. Infrastruktura, 4. Zasoby ludzkie, 5. Jakość życia. Na Warsztacie B uczestnicy przeprowadzili analizę czterech Zasad Ożywienia Gospodarczego: Uszczelniania przecieków w powiecie piaseczyńskim, Wsparcie istniejących firm, Zachęcanie do tworzenia nowych firm, Pozyskiwanie nowych firm o pożądanym profilu. Na Warsztacie C grupy warsztatowe opracowywały propozycje projektów Warsztatowych. Przedstawionych zostało 16 projektów, a w wyniku głosowania wybrano projekty, które w ocenie uczestników powinny zostać realizowane w powiecie piaseczyńskim. Do realizacji wybrano następujące projekty:

1. Korona Ziemi Piaseczyńskiej
2. Wspólna Promocja Powiatu piaseczyńskiego
3. Piaseczyński Inkubator Przedsiębiorczości
4. Piaseczyńskie Centrum Wolontariatu, Integracji i Usług Społecznych”
5. Piaseczyńska Obywatelska Akademia Twórczej Przedsiębiorczości”

Uczestnicy poszczególnych grup od Warsztatu C Prim spotykali się cyklicznie we własnym zakresie i pracowali nad opracowywaniem projektów, które zaprezentowane zostały na Warsztacie D.

### **Projekt 1. Korona Ziemi Piaseczyńskiej. Geotermia Zielony Powiat Piaseczyński.**

Projekt nastawiony jest: 1) na rozbudowę bazy turystycznej, 2) stworzenie nowych miejsc pracy, 3) poprawę warunków ekologicznych.

Celem projektu jest wyłonienie kilku najciekawszych i perspektywicznych turystycznie miejsc w powiecie wraz ze wskazaniem możliwości ich połączenia. W efekcie otrzymamy Koronę Ziemi Piaseczyńskiej, której perłami będą takiej miejsca jak: Kompleks rekreacyjny w Piasecznie w skład którego wchodzi: Zimne Doły, Teren Lasów Nadleśnictwa Chojnów, Ośrodek „Wisła”, „Górki Szymona”; Zamek w Czersku; Park Zdrojowy w Konstancinie; Gospodarstwo Agroturystyczne w Krępie; Skansen w gminie Tarczyn.



## **Projekt 2. Wspólna Promocja Powiatu Piaseczyńskiego. Wspólne Dobro. Baza danych o Powiecie Piaseczyńskim**

Celem projektu jest: 1) umożliwienie efektywnego wyszukiwania informacji na temat powiatu piaseczyńskiego; 2) zwiększenie potencjału promocyjno – informacyjnego naszego powiatu; 3) zainteresowanie turystów atrakcjami turystycznymi i wydarzeniami kulturalnymi na terenie powiatu; 4) stworzenie możliwości wielopłaszczyznowej współpracy pomiędzy firmami działającymi na terenie powiatu piaseczyńskiego.

## **Projekt 3. Piaseczyński Inkubator Przedsiębiorczości. Pociąg do Przedsiębiorczości.**

Celem projektu będzie: aktywizacja zawodowa mieszkańców powiatu – zmniejszenie bezrobocia; nauka i rozwój przedsiębiorczości; wzrost liczby przedsiębiorstw; zwiększenie dostępu do informacji; zwiększenie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorców; rozwój partnerstwa trójsektorowego.

## **Projekt 4. Piaseczyńskie Centrum Wolontariatu, Integracji Społecznej i Usług Społecznych**

I Centrum Integracji i Wolontariatu – Celem będzie powołanie instytucji , integracja ludzi starszych, wykluczonych zawodowo; wsparcie i pomoc rodzinom z niepełnosprawnością; wsparcie samotnych matek - przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu; edukacja w kierunku przeciwdziałania wykluczeniu; usługi i wzajemna pomoc, poradnictwo, problemowe grupy wsparcia, banki czasu, wolontariat.

II Kształcenie zawodowe wychowanie do życia rodzinnego i społecznego oraz wychowanie do pracy.

W ramach tego aspektu wyróżnione zostały cztery kategorie celów: 1. działania diagnozujące (diagnoza potrzeb rynku pracy, potrzeb lokalnej społeczności) 2. Profesjonalizacja (Job coach - forma doradztwa zawodowego). 3. Rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych (stworzenie zespołu specjalistów zajmujących się rehabilitacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych) 4. Współpraca z organizacjami pozarządowymi (ściśła współpraca ze stowarzyszeniami i fundacjami daje szansę skutecznego oddziaływania na lokalne środowisko w tym również na osoby bezrobotne i ich rodziny).

III Rozwój usług społecznych - ten zakres projektu zakłada likwidację istniejących w powiecie piaseczyńskim deficytów usług społecznych w obszarze przedszkoli i żłobków dla dzieci oraz w obszarze domów pomocy społecznej dla ludzi starszych, samotnych, niepełnosprawnych

wymagających opieki. Projekt uznaje za celowe budowę w powiecie 6 przedszkoli dla 50 dzieci, każde z oddziałem żłobkowym dla 25 dzieci, 4 publicznych domów pomocy społecznej na 50 miejsc każdy dla ludzi w podeszłym wieku.

### **Projekt 5. Piaseczyńska Obywatelska Akademia Twórczej Przedsiębiorczości A-XXI-S.**

Misją przedsięwzięcia będzie walka z ubóstwem poprzez działania edukacyjne zmierzające do tworzenia nowych miejsc pracy szczególnie w szeroko pojętej ochronie środowiska.

Cele projektu: doprowadzenie w ciągu 5 lat do stanu, w którym około 1500 osób bezrobotnych będzie miało pracę jako stałe źródło utrzymania

2. Przeprowadzenie (w każdym roku) 4 cykli edukacyjnych dla około 100 osób, które będą chciały działać w specjalności: trener, menedżer, lider, integrator.
3. Uruchomienie biura pod nazwą „Doradca ds. programów UE”.
4. Zorganizowanie Centrum Integracji Międzypokoleniowej „Dziecięce (Ogrody Szeherezady)” oraz „Grupa 50+”.

Poszczególne grupy starają się, by projekty zostały zrealizowane i aby informacja o projektach była rozpropagowana. W dniu 27.08.2009 r. na wspólnym posiedzeniu Komisji Rady Powiatu ds. Strategii Gospodarczej oraz Komisji Oświaty, Promocji, Kultury i Sportu liderzy dwóch grup warsztatowych zaprezentowali wypracowane podczas warsztatów projekty: 1. Akademia Twórczej Przedsiębiorczości, 2. Centrum Wolontariatu, Integracji Społecznej i Usług Społecznych.

Radni z wielką uwagą obejrzeni i wysłuchali prezentacji. Zadeklarowali wsparcie ze swej strony przy realizacji projektów.

Piaseczyńskie Stowarzyszenie „Furtka” złożyło już wniosek o dofinansowanie projektu „Pociąg do Przedsiębiorczości” do Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych w ramach poddziałania 6.2 . Wniosek przeszedł formalną ocenę. Partnerem w projekcie jest Gmina Piaseczno i Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie.

Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego w powiecie piaseczyńskim uważamy, że zakończyły się sukcesem. Umożliwiły integrację lokalnego społeczeństwa, nawiązały się nowe znajomości dzięki którym podjęto współpracę np. na rzecz osób niepełnosprawnych – wydana została publikacja przez Stowarzyszenie „Dobra Wola” pt. „Kiedy rodzi się anioł”.

## Informacje nt. wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiecie warszawskim zachodnim

Głównym celem modelu Partnerstwa Lokalnego jest zbudowanie trwałych relacji między instytucjami rządowymi, lokalnymi przedsiębiorcami, samorządem, organizacjami pozarządowymi, instytucjami infrastruktury oraz mieszkańcami na rzecz ożywienia gospodarczego i poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Podstawowym zadaniem warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego w Powiecie Warszawskim Zachodnim jest stworzenie kilku projektów gospodarczych przy współudziale przedstawicieli pracodawców, samorządów, oświaty, organizacji pozarządowych i instytucji otoczenia biznesu, których realizacja będzie miała wpływ na rozwój całego powiatu. Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego są procesem, w którym przedstawiciele społeczności lokalnej pracują wspólnie, aby rozwiązać lokalne problemy gospodarcze.

W wyniku współpracy Starosty Powiatu Warszawskiego Zachodniego, Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy oraz Prezesa Międzynarodowego Centrum Partnerstwa „Partners Network” do realizacji I cyklu konferencji Partnerstwa Lokalnego przystąpiły gminy Kampinos, Leszno, Stare Babice. Cykl sześciu konferencji trwał od 11.06.2008 roku do 26.05.2009 roku.

Cykl spotkań prowadziła Jadwiga Olszowska-Urban - ekspert Partnerstwa Lokalnego. W konferencjach uczestniczyli: Starosta Powiatu Warszawskiego Zachodniego, dyrektorzy i pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Błoniu, wójtowie i sołtysi gmin biorących udział w promowaniu partnerstwa lokalnego, przedstawiciele władz samorządowych, Powiatowej Rady Zatrudnienia oraz lokalni przedsiębiorcy i pracodawcy.

Cykl konferencji dotyczących Partnerstwa Lokalnego stanowił doskonałą okazję do promocji ciekawych i historycznie istotnych miejsc na terenie poszczególnych gmin. Uczestnicy konferencji mieli możliwość

poznania Ośrodka Rekreacyjno – Konferencyjnego SOS „Western Camp”, gospodarstwa agroturystycznego „Agrokultura Korfowe”, Centrum Szkoleniowo – Konsultacyjnego BGŻ oraz zabytkowego Pałacu Lasotów.

Warsztaty Żywności Gospodarczego składają się z pięciu warsztatów roboczych, których celem jest ocena sytuacji mieszkańców oraz warunków i potrzeb gospodarczych. W trakcie warsztatów uczestnicy stworzyli plan lokalnego żywności gospodarczego, wypracowali i wybierali projekty, których realizacji chcą się podjąć.

Uczestnicy konferencji w trakcie kolejnych spotkań pracowali metodą warsztatową w 4 grupach tematycznych, obejmujących propozycje projektów w zakresie rozwoju Powiatu Warszawskiego Zachodniego. Spośród przedstawionych projektów uczestnicy konferencji dokonali wyboru tych, których realizacja będzie miała największy wpływ na rozwój powiatu. Wśród nich znalazły się:

1. „Rowerem przez puszcę” – budowa sieci dróg rowerowych, baz turystyczno-rowerowych.
2. „Łatwy dostęp do Internetu szerokopasmowego” – sieć internetowa w powiecie.
3. „Otwarte okienko dla biznesu” – Centrum Doradztwa Biznesowego.
4. „Prawie jak u mamy” – żłobki.
5. „Wszędzie blisko w powiecie warszawskim – zachodnim” - drogi
6. „W puszczy kampinoskiej – puszcza”.
7. „Dla Jasia i dla Jana” – Centrum Rekreacyjno – Sportowe.

Uczestnicy konferencji przydzieleni zostali do zespołów roboczych, których zadaniem było opracowanie szczegółowych prezentacji dotyczących każdego z wybranych projektów.

Zespoły robocze zajmujące się tworzeniem poszczególnych projektów zaprezentowały je w trakcie ostatniej, podsumowującej konferencji w maju. Po przedstawieniu wszystkich projektów uczestnicy konferencji dokonali ich oceny i wybrali te, które uznali za najkorzystniejsze dla tworzenia nowych miejsc pracy na terenie powiatu warszawskiego – zachodniego. Projekty, które uzyskały największe uznanie uczestników zgodnie z założeniami Partnerstwa Lokalnego, realizowane będą w pierwszej kolejności. Wśród nich znalazły się :

- „Rowerem przez puszcę” – budowa sieci dróg rowerowych, baz turystyczno-rowerowych,
- „Łatwy dostęp do Internetu szerokopasmowego” – sieć internetowa w powiecie,

- „Otwarte okienko dla biznesu” – Centrum Doradztwa Biznesowego,
- „Prawie jak u mamy” – żłobki.

Aktywny udział uczestników I cyklu Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego potwierdzony został certyfikatami uczestnictwa, przekazanymi przez gospodarzy konferencji.

Wynikiem cyklu 5 warsztatów jest nie tylko stworzenie projektu, który lokalna społeczność uzna za najlepszy dla rozwoju lokalnej gospodarki. Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego stanowią doskonałą okazję do zintegrowania lokalnego środowiska oraz do wymiany poglądów pomiędzy członkami danej społeczności. Jednym z ważniejszych efektów uczestniczenia w Partnerstwie Lokalnym jest uświadomienie członkom lokalnej społeczności, że powiat i gmina, w której mieszkają, jest ich „małą ojczyzną”, że to w znacznej mierze od nich zależy, w jaki sposób będzie się rozwijać. Uczestnictwo Powiatu Warszawskiego Zachodniego w projekcie stwarza możliwość rozwijania dialogu społecznego i włączania partnerów społecznych do działań na rzecz ożywienia gospodarczego.