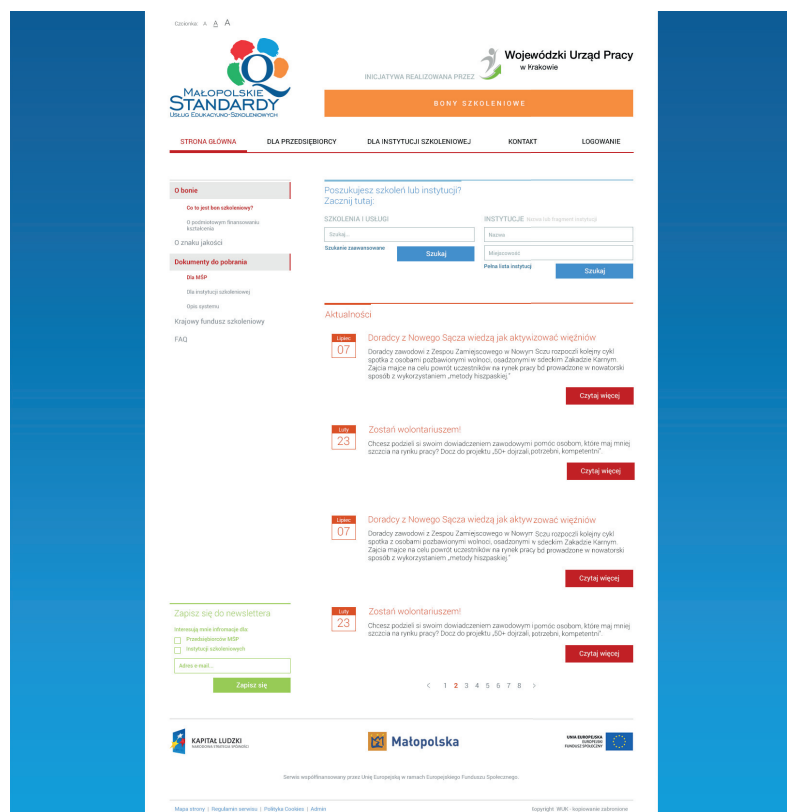
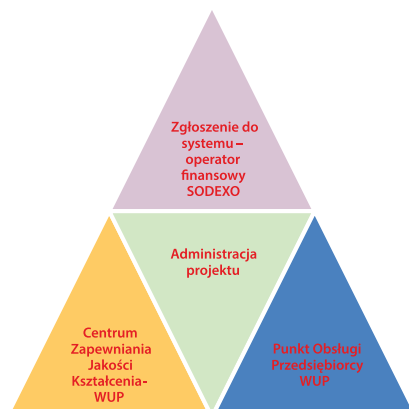


Aby ułatwić przedsiębiorcy rozliczanie bonów oraz wybór szkolenia dobrej jakości, w grudniu zostało uruchomione narzędzie informatyczne wspierające obsługę systemu bonów szkoleniowych: www.bonyszkoleniowe.pl. Narzędzie adresowane jest do przedsiębiorców i pracowników z Małopolski, instytucji szkoleniowych, operatora finansowego oraz dysponenta środków. Strona www.bonyszkoleniowe.pl pełni funkcje:

- informacyjną – dostęp do informacji i dokumentów dotyczących systemu podmiotowego finansowania kształcenia;
- usługową – dostęp do wyszukiwarki instytucji szkoleniowych i ofert usług edukacyjno-szkoleniowych;
- komunikacyjną – możliwość wymiany informacji poprzez FAQ.

Instytucje szkoleniowe same umieszczają ofertę usług edukacyjno-szkoleniowych na stronie. Przedsiębiorca natomiast za pomocą wyszukiwarki sprawnie wybiera dogodnie dla siebie szkolenie.



Tak wygląda strona główna narzędzia informatycznego do obsługi bonów szkoleniowych dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z Małopolski: www.bonyszkoleniowe.pl.

Ilona Plichta
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Wstęp

Szanowni Państwo,

Oddajemy w Państwa ręce czwarty kwartalnik z cyklu *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce*, w którym podsumujemy działalność Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego od października do grudnia 2014 roku.

Piszemy w nim m.in. o modernizacji serwisu „Małopolski pociąg do kariery” i uruchomieniu narzędzia internetowego, wspierającego system bonów szkoleniowych. W kwartalniku można przeczytać również fragmenty raportu na temat wstępnych wytycznych dotyczących procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz znaleźć odpowiedź na pytanie, czy certyfikacja kwalifikacji jest modą czy raczej kluczem do sukcesu na współczesnym rynku pracy.

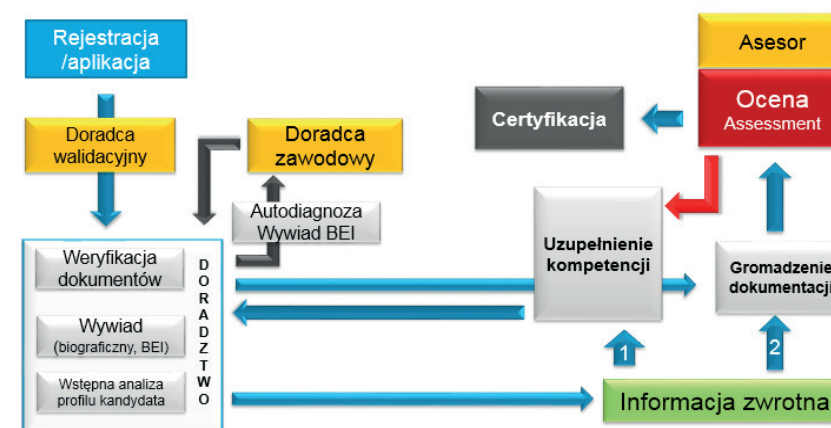
Jak zawsze dokumentujemy najważniejsze wydarzenia ostatnich miesięcy: Europejskie Dni Pracy w Małopolsce, Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce oraz 12. Sesję Letniego Uniwersytetu FREREF. Podsumowujemy także X Radę Programową i XII Walne Zgromadzenie MPKU oraz relacjonujemy III wizytę studyjną w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Zapraszamy do lektury!

Redakcja

Wstępne wytyczne dotyczące identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się¹

Ogólny schemat przebiegu procesu walidacji



Opracowanie: firma Consero

¹ Tekst obejmuje fragmenty raportu pt. *Wstępne wytyczne dla procesów identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia, obejmujących metody i narzędzia*, opracowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie przez firmę Consero w składzie: Dr Michał Białek, Małgorzata Budny, Wioletta Matysiak, Marcin Wykrotka, Warszawa, listopad 2014 r.

Osoba prowadząca – doradca zawodowy

Zalecenia unijne podkreślają szczególną użyteczność procesu walidacji wobec osób z trudnościami w funkcjonowaniu na rynku pracy. Osoby te potrzebują identyfikacji kompetencji na poziomie bardziej ogólnym – bilansu kompetencji, który pozwoli na dokonanie pełnej diagnozy wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych kandydata. Z tego powodu konieczne jest, aby bilans kompetencji prowadziły osoby odpowiednio do tego zadania przygotowane – doradcy zawodowi.

Uzasadnionym jest uzupełnienie istniejących narzędzi doradcy zawodowego o podejście behawioralne, oparte na analizie zachowania w przeszłości, które pozwala na wnioskowanie o przyszłych zachowaniach kandydata w podobnych sytuacjach. Zadaniem doradcy zawodowego jest zidentyfikowanie umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych w ramach bilansu kompetencji oraz udzielenie wskazówek w zakresie sposobów dokumentowania efektów uczenia się bez elementów oceny.

Osoba prowadząca – doradca walidacyjny (branżowy)

Na podstawie dyskusji podczas seminariów „wyloniła się” nowa rola w procesie walidacji – doradcy walidacyjnego, tj. osoby, która zajmuje się etapem identyfikacji efektów uczenia się w ramach określonej kwalifikacji. Doradcy walidacyjni związani byłiby z określoną branżą, w przeciwieństwie do doradców zawodowych, którzy dokonują bilansu kompetencji w szerokim (ogólnym) kontekście.

Doradca walidacyjny powinien wykazać się zarówno wiedzą specjalistyczną, jak i umiejętnościami interpersonalnymi, charakterystycznymi dla pracy doradców zawodowych. W pracy doradcy zawodowego dominuje układ człowiek - człowiek, dlatego też znaczenia nabierają jego umiejętności i predyspozycje współdziałania z ludźmi. Posiadanie tych umiejętności powinno być niezależne od rodzaju instytucji walidującej – branżowej czy ogólnej. Pamiętać należy w tym przypadku o wytycznych dotyczących procesu walidacji: jedną z nich jest identyfikacja i ujawnianie nieuświadomionych kompetencji.

Dzięki tym kompetencjom doradcy walidacyjni mogliby lepiej rozpoznawać zakres efektów uczenia się, lepiej rozumieliby potrzeby kandydata niezależnie od grupy społecznej, do której przynależą. Umiejętność ta pozwoliłaby skuteczniej wskazywać adekwatne do potrzeb tych osób rozwiązania. Zadaniem doradcy walidacyjnego byłoby – podobnie jak doradcy zawodowego – zidentyfikowanie umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych w ramach bilansu wybranych kompetencji oraz udzielenie wskazówek w zakresie sposobów dokumentowania efektów uczenia się bez elementów oceny. Oceną w procesie walidacji zajmują się, odpowiednio do tego przygotowani, asesorzy związani z określoną instytucją walidującą.

Doradca walidacyjny, jako zaufany partner kandydata, powinien być całkowicie niezależny wobec asesora oceniającego efekt pracy kandydata w procesie walidacji i jest wskazane, aby żadna z osób biorących udział w procesie nie pełniła podwójnej roli. Zasada ta ma również swoje odzwierciedlenie w systemie zapewniania jakości procedur walidacyjnych.



Doradcy zawodowi, współpracujący w procesie opracowywania bilansu kompetencji, testują od 10 listopada 2014 roku narzędzie, które w przyszłości mogłoby wesprzeć pracę doradców w procesie rozpoznawania kompetencji. Narzędzie opiera się na wywiadzie biograficznym i behawioralnym. Każdy z 12 doradców przeanalizuje nową metodę na podstawie pracy z dwoma klientami. O wynikach testu narzędzia będzie można przeczytać na stronie www.pociagdokariery.pl.

CHCĘ ZNALEŹĆ PRACĘ	UCZĘ SIĘ, PODNOSZĘ KWALIFIKACJE	JESTEM DORADCA ZAWODOWYM	PRACUJĘ W INSTYTUCJI UCZĄCEJ
--------------------	---------------------------------	--------------------------	------------------------------

Po wejściu na stronę główną „Pociągu do kariery” zarówno osoba stojąca przed wyborami edukacyjno-zawodowymi, jak i specjalista nie będą mieli wątpliwości, gdzie szukać informacji dla siebie. W każdej strefie będą znajdować się m.in. aktualności, propozycje wydarzeń edukacyjnych, w których warto wziąć udział, ciekawe publikacje, wyszukiwarki czy galerie zdjęć i filmów. Oczywiście wszystko sprofilowane pod kątem grupy docelowej danej strefy. Dodatkowo w każdej strefie znajdują się moduły specjalne, charakterystyczne wyłącznie dla danej strefy. I tak na przykład w „Chcę znaleźć pracę” będzie można znaleźć historie osób, które osiągnęły sukces zawodowy czy narzędzia przydatne w poszukiwaniu pracy (tj. generator CV), a w „Pracuję w instytucji uczącej” – Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce, a także tablicę ogłoszeń dla trenerów oferujących swoje usługi instytucjom szkoleniowym oraz dla instytucji szkoleniowych szukających trenerów.

Nowością będą podstrony dedykowane cyklicznym wydarzeniom edukacyjnym, organizowanym w naszym regionie, tj. Małopolski Dzień Uczenia się, Ogólnopolski Tydzień Kariery w Małopolsce czy Edukacyjna Gmina Małopolski. Na każdej podstronie będzie można znaleźć opis wydarzenia, aktualności dotyczące bieżącej edycji, relacje z poprzednich edycji, informacje o organizatorach i patronach medialnych, galerie zdjęć i filmów oraz materiały dla prasy.

Swoją podstronę będzie miało również Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, gdzie zostaną zebrane wszystkie informacje na jego temat: czym się zajmuje i jaka jest jego historia, jak do niego dołączyć, jakie instytucje do niego należą i w którym z pięciu obszarów tematycznych² pracuje każda z nich. Partnerzy będą mogli tu znaleźć również aktualności z życia MPKU oraz bieżące dokumenty.

Rok 2014 kończymy opracowaniem nowej szaty graficznej „Pociągu do kariery”. Pierwszą połowę 2015 roku chcielibyśmy poświęcić na prace programistyczne, aby już po wakacjach udostępnić w internecie serwis w nowej odsłonie.

Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Bonyszkoleniowe.pl

Od 22 września testowany jest w Małopolsce system podmiotowego finansowania kształcenia dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Już ponad 180 przedsiębiorców złożyło zamówienia na bony szkoleniowe w ramach systemu. Tym samym do końca listopada w Punkcie Obsługi Przedsiębiorcy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie trwałoby podpisywanie umów z przedsiębiorcami, których zamówienia zostały pozytywnie zweryfikowane przez operatora systemu, firmę Sodexo Benefits and Rewards Service Polska Sp. z o.o. Przypomnijmy, że po podpisaniu umowy przedsiębiorca wpłaca na konto operatora połowę wartości zamówionych bonów, a gdy otrzyma bony, może się z nimi udać na szkolenia do instytucji szkoleniowych ze znakiem jakości Małopolskich Standardów Edukacyjno – Szkoleniowych (MSUES).



² Chodzi o obszary tematyczne wskazane jako kluczowe dla rozwoju uczenia się przez całe życie w Małopolsce, opisane w Planie działań Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego z perspektywą do 2020 roku.

Partnerstwo lokalne na rzecz promocji zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w województwie podlaskim mogło zderzyć swoje doświadczenia z Małopolskim Partnerstwem na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Uczestnicy wizyty mieli okazję dowiedzieć się więcej o genezie powstania Partnerstwa, jego dokonaniach i codziennej pracy, wzięli też udział w warsztacie dotyczącym korzyści z partnerskiego współdziałania instytucji działających w regionie.

Goście odwiedzili instytucje partnerskie MPKU: Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Krakowie, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Krakowie, Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie oraz Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji. Mieli też możliwość wzięcia udziału w wydarzeniach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery 2014 w Małopolsce.

Co przedstawicielom Podlasia najbardziej spodobało się w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego? Przede wszystkim jego struktura oparta na wyodrębnieniu obszarów tematycznych, którymi zajmują się poszczególne instytucje partnerskie. Podział na grupy zadaniowe oraz przypisanie określonych ról Partnerom to rozwiązania, które chcieliby zastosować u siebie. *Będziemy rozwijać swoje partnerstwo* – tak jeden z gości podsumował korzyści związane z wizytą w Krakowie.

Cały czas staramy się zachęcać instytucje publiczne i prywatne z całej Polski do podejmowania współpracy na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie na szczeblu regionalnym. Podczas konferencji Instytutu Badań Edukacyjnych pt. *Kwalifikacje dla każdego. Nowe podejście do uczenia się przez całe życie* dzielimy się doświadczeniami z 6 lat działalności Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Pokazujemy, jakie rozwiązania udało się wypracować dzięki zaangażowaniu instytucji partnerskich oraz jakie inicjatywy podejmujemy, żeby przekonywać Małopolan, że uczenie się przez całe życie jest we współczesnym świecie koniecznością, ale może być również przyjemnością. W IV kwartale 2014 roku mówiliśmy o tym we Wrocławiu (7 października), Olsztynie (14 października), Opolu (21 października), Warszawie (6 listopada), Rzeszowie (18 listopada), Kielcach (25 listopada) i Łodzi (1 grudnia). Cykl konferencji zakończył się w Bydgoszczy 10 grudnia.

Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pociąg do kariery już wkrótce w nowej odsłonie

Jednym z elementów promocji uczenia się przez całe życie w Małopolsce jest serwis „Małopolski pociąg do kariery”. Od momentu swojego powstania, czyli od grudnia 2010 roku, dostarcza mieszkańcom regionu bieżących informacji o możliwościach rozwoju osobistego i zawodowego, a także o najnowszych trendach w edukacji i na rynku pracy. Zapewnia bezpośredni kontakt z doradcami zawodowymi, daje wskazówki, jak planować własną karierę zawodową, co zrobić, żeby znaleźć pracę oraz gdzie się kształcić.

Po czterech latach funkcjonowania w sieci serwis – jak każde zresztą narzędzie internetowe – wymaga modernizacji i dostosowania do bieżących potrzeb swoich użytkowników. Nowe zadania stojące przed serwisem pociągają za sobą budowę dodatkowych modułów, natomiast zmiana technologii i odświeżenie szaty graficznej są wręcz koniecznością, jeżeli serwis chce nadążyć za trendami w cyberprzestrzeni.

Mając świadomość tych wszystkich wyzwań już od połowy 2013 roku przygotowujemy się do kompleksowej przebudowy „Pociągu do kariery”. Po serii badań dostawców informacji oraz użytkowników serwisu, zarówno indywidualnych, jak również instytucjonalnych, opracowaliśmy w 2014 roku – wspólnie ze specjalistami zajmującymi się wdrażaniem usług i technologii internetowych oraz przedstawicielami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego – nową architekturę informacji w „Pociągu do kariery”. Co to oznacza w praktyce?

Serwis zostanie podzielony na cztery strefy tematyczne, adresowane do różnych grup odbiorców:

Ważne jest zapewnienie doradcom systemu aktualizowania wiedzy i uzupełniania kompetencji. Jest to istotne ze względu na szeroki zakres wiedzy i umiejętności, które mogą być potrzebne osobom pełniącym tę rolę, a także zmiany w systemie edukacyjnym i zintegrowanym systemie kwalifikacji. Ważne jest, aby doradcy posiadali aktualne i sprawdzone informacje. Równie istotne jest, aby mogli oni rozwijać swoje kompetencje miękkie, interpersonalne.

Miejsce prowadzenia procesu

Warunki, w jakich prowadzony będzie proces identyfikacji efektów uczenia się, powinny zapewnić kandydatowi prywatność i dyskrecję. Biorąc pod uwagę fakt, że możliwe są sytuacje, w których kandydat w trakcie rozmowy z doradcą będzie poruszał trudne dla niego kwestie związane z jego drogą zawodową lub innymi sferami swojego życia, istotne staje się takie zagospodarowanie przestrzeni, aby umożliwiła ona profesjonalną obsługę oraz zapewniała poczucie komfortu psychicznego kandydata.

Czas trwania procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia

Czas trwania procesu identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się jest ważnym czynnikiem, który może decydować o powodzeniu całego procesu walidacji. Przykład francuski pokazuje, że zbyt długi czas trwania procesu, spowodowany koniecznością zgromadzenia szczegółowej dokumentacji, jest dużym utrudnieniem dla kandydatów i wpływa negatywnie na ich motywację. Należy zatem uwzględnić ten fakt podczas projektowania szczegółowych rozwiązań, tak aby zapewnić adekwatność czasu trwania procesu do jego złożoności. Powszechność systemu zależy może również od tego, czy czas trwania całego procesu będzie konkurencyjny wobec uzyskania kwalifikacji w systemie formalnym lub pozaformalnym.

Interesariusze procesu

System walidacji efektów uczenia się ma za zadanie uwzględniać potrzeby poszczególnych grup interesariuszy zainteresowanych efektywnym przeprowadzaniem walidacji. Grupy te obejmują:

- odpowiedzialne osoby w instytucjach publicznych, które finansują proces,
- odpowiedzialne osoby w instytucjach publicznych, które uzgodniły politykę w zakresie walidacji,
- osoby kierujące działami kadr w firmach prywatnych,
- liderów społeczności lokalnych, którzy starają się o to, aby grupy osób podejmowały naukę i pracę,
- placówki edukacyjne i inne podmioty zajmujące się edukacją w sektorze formalnym,
- organizacje charytatywne, które są donatorami.

Aby potrzeby interesariuszy zostały uwzględnione, powinni oni brać czynny udział na każdym z etapów procesu walidacji – jako strona, która jest zainteresowana wykwalifikowanymi zasobami ludzkimi i doskonale orientująca się w aktualnych kompetencjach i kwalifikacjach.

Narzędzia używane podczas procesu

Narzędzia na każdym z etapów procesu potwierdzania kwalifikacji powinny być wystandaryzowane, rzetelne, trafne, przystępne dla kandydata, dostosowane do efektów uczenia się, sprawiedliwe – zapewniające wszystkim równy dostęp. Narzędzia, które będą wykorzystywane podczas realizacji procesu powinny być dostosowane do posiadanych przez kandydata umiejętności i możliwości.

Instytucje prowadzące proces

System, w którym funkcjonować będą instytucje walidujące, powinien być starannie dostosowany do potrzeb jednostki. Idea ta może być realizowana poprzez udzielanie informacji, porad, wskazówek we właściwym czasie i w jak najbardziej przystępnej formie.

Ważne jest zatem, aby te instytucje zorganizowane były w taki sposób, a dostęp do nich był łatwy, zarówno poprzez kanały tradycyjne, takie jak poczta czy telefon oraz poprzez nowoczesne kanały komunikacyjne, wykorzystujące nowe technologie, np. media społecznościowe, pocztę elektroniczną, stronę internetową.

Klient

Walidacja może zwiększyć uczestnictwo grup defaworyzowanych, osób bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem w uczeniu się przez całe życie i dostępie do rynku pracy.

Każda osoba decydująca się na identyfikację efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego powinna być otoczona staranną opieką, tak aby ten proces, który w niektórych przypadkach może być długi i wymagający, był dla nich, zgodnie z założeniami samego procesu, wspierający i pozwalający na odkrycie, ujawnienie swojego potencjału.

Podstawowym elementem procesu walidacji powinna być jego całkowita dobrowolność, a wszystkie decyzje odnośnie procesu powinni podejmować kandydaci. System i procedury powinny być na tyle elastyczne, aby osoby prowadzące proces mogły je dostosować do zmieniających się potrzeb kandydata lub też zmiany okoliczności, w jakich funkcjonuje – np. zmiana miejsca zamieszkania czy też podjęcie lub utrata pracy. Ważne jest również, aby kandydat nie był przytłoczony dużą liczbą procedur oraz wytycznych, które mogą go skutecznie zniechęcić do wzięcia udziału w procesie.

Sposób/procedura prowadzenia procesu

Proces walidacji musi prowadzić do wiarygodnych rezultatów. A zatem jednym z istotnych elementów, jakie należy rozważyć podczas projektowania procesu walidacji, jest zapewnienie jego rzetelności.

Kolejnym elementem, jaki warto wziąć pod uwagę, jest zasadność prowadzonych działań w procesie. Proces walidacji powinien być jasny i logiczny dla kandydata oraz prowadzić do określonych rezultatów. Aby tak się stało, pomiędzy identyfikowaniem efektów uczenia się, a narzędziami wykorzystywanymi na tym etapie musi istnieć widoczny związek.

Ważnym elementem wpływającym na jakość procesu jest znajomość kryteriów, do jakich będą się odnosić wyniki procesu identyfikacji efektów uczenia się w późniejszych etapach.

Certyfikacja kwalifikacji – moda, czy klucz do sukcesu na współczesnym rynku pracy?

Cechą współczesnej gospodarki jest swobodny przepływ specjalistów pomiędzy różnymi krajami i rynkami. Umożliwiają ten proces między innymi otwarte granice i międzynarodowe firmy działające globalnie, lecz chętnie czerpiące z lokalnych zasobów kadrowych. Coraz częściej pracodawcy poszukują specjalistów posiadających prestiżowe certyfikaty, gwarantujące doskonałe przygotowanie do podejmowania wyzwań związanych z zarządzaniem w globalnych przedsiębiorstwach.

Po prezentacjach instytucji aplikujących do MPKU Partnerzy głosowali nad przyjęciem nowych członków. Do Partnerstwa zostały przyjęte następujące instytucje:

- Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu,
- Tesco – Polska Sp. z o.o.,
- Ośrodek Szkolenia BIAŁECKI Sp. z o.o.,
- Zespół Szkół Budowlanych w Tarnowie,
- Zespół Szkół Łączności w Krakowie,
- Ogólnopolska Federacja Stowarzyszeń Uniwersytetów Trzeciego Wieku,
- Stowarzyszenie 4zmiana,
- Ośrodek Szkolenia Specjalistycznego „Labor – S” Sp. z o.o.,
- Synergia Management Aleksandra Kuźniak.

Obecni na Walnym Zgromadzeniu członkowie MPKU przyjęli proponowane zmiany Regulaminu oraz ramowy harmonogram działań na 2015 rok.

W drugiej części spotkania Małgorzata Dudziak z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie przedstawiła Partnerom najważniejsze zagadnienia związane z bonem szkoleniowym w ramach projektu *PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia*. Stan realizacji pilotażu wybranych elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji w ramach projektu *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania* omówiła z kolei Ewa Bodzińska-Guzik, koordynator merytoryczny projektu. Na zakończenie spotkania Małgorzata Dudziak zaprosiła Partnerów do współpracy w ramach projektu badawczego LLL-HUB, którego kluczowymi elementami są badania dotyczące tematyki uczenia się przez całe życie, prowadzone przez partnerów z Europy.



Głosowanie nad zmianami Regulaminu MPKU podczas XII Walnego Zgromadzenia Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, Kraków, 19 listopada 2014 r.

Agnieszka Wadowska
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

III wizyta studyjna w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego

Od 21 do 23 października gościli w Krakowie przedstawiciele Wojewódzkiego i Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku, Powiatowego Urzędu Pracy w Siemiatyczach, Miejskiego Ośrodka Doradztwa Metodycznego w Białymstoku oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku. Celem wizyty była wymiana doświadczeń w zakresie współpracy instytucji rynku pracy, edukacji i szkoleń na rzecz rozwoju i promocji uczenia się przez całe życie w regionie.



Przedstawiciele Podlasia podczas wizyty w Krakowie zwrócili uwagę, że siłą MPKU jest praca w pięciu obszarach tematycznych, określonych jako priorytetowe dla rozwoju uczenia się przez całe życie w regionie, 21 października 2014 r.

orientowali się również w profesjach wykonywanych przez swoich rodziców. Zajęcia z całą pewnością pomogły dzieciom zweryfikować wyobrażenia o niektórych zawodach, a także bliżej poznać profesję doradcy zawodowego.

Ogólnopolski Tydzień Kariery jest także okazją do wymiany doświadczeń pomiędzy osobami na co dzień zajmującymi się wspieraniem innych w podejmowaniu wyborów edukacyjno-zawodowych. To dla nich w Tarnowie zorganizowano seminarium pt: *Jak zaprzyjaźnić się z rynkiem pracy*. Wzięli w nim udział nauczyciele, pedagodzy, wychowawcy i koordynatorzy wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. W części warsztatowej spotkania wykorzystano metodę case study – zadaniem uczestników było przeanalizowanie dwóch przypadków uczniów, którzy właśnie kończą edukację i zaproponowanie im, w oparciu o dostępne informacje, planu działania.

W wydarzeniach zorganizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery 2014 wzięło udział w sumie ponad 2000 osób.

Żaneta Zatorska, Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Rada Programowa i Walne Zgromadzenie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego

19 listopada już po raz dziesiąty Partnerzy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU) zebrał się na posiedzeniu Rady Programowej. Przypomnijmy, że członkami tego najważniejszego ciała opiniotwórczego MPKU są przedstawiciele instytucji koordynujących prace w pięciu obszarach tematycznych, którymi zajmuje się Partnerstwo.

Przedmiotem spotkania Rady Programowej była dyskusja nad zmianami struktury Małopolskiego Partnerstwa, w tym zaopiniowanie zaproponowanych przez Biuro Partnerstwa modyfikacji Regulaminu. Zmiany te wynikają ze stojących przed Województwem Małopolskim wyzwań, związanych z polityką rynku pracy, edukacją, rozwojem zawodowym oraz aktywizacją zawodową, a także są odpowiedzią na nowelizację Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



X posiedzenie Rady Programowej Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, Kraków, 19 listopada 2014 r.

Członkowie Rady zgodzili się, że w nowej sytuacji konieczna jest zmiana koncepcji funkcjonowania MPKU. Prace nad nią będą trwały od grudnia 2014 roku do marca 2015 roku.

Podczas posiedzenia poddano pod dyskusję ramowy harmonogram przedsięwzięć organizowanych przez instytucje należące do MPKU w 2015 roku. Andrzej Martynuska, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, zachęcił m.in. do włączenia się w prace związane z projektem partnerskim *Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży*. Członkowie Rady Programowej mieli okazję również zapoznać się z kandydaturami instytucji chcących włączyć się w działalność Partnerstwa.

Po zakończeniu posiedzenia Rady Programowej odbyło się XII Walne Zgromadzenie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. W pierwszej części spotkania Joanna Urbanowicz, wicedyrektor Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, zaprezentowała założenia Regionalnego Programu Operacyjnego 2014-2020.

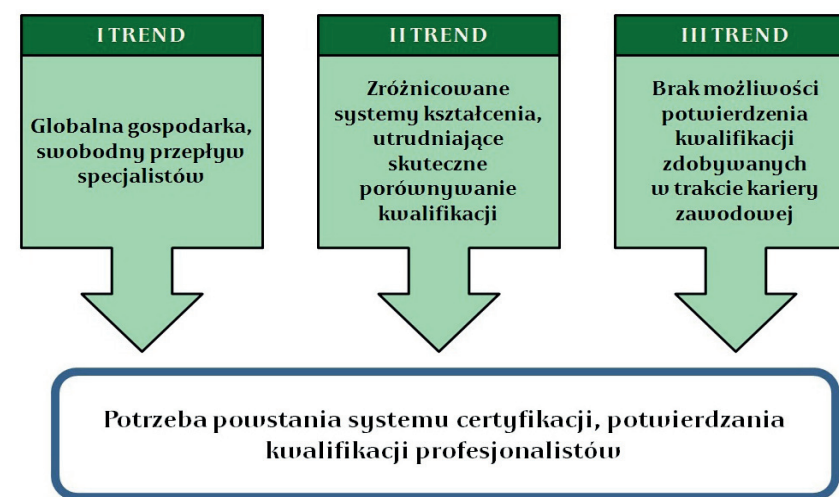
Geneza certyfikacji kwalifikacji

Współczesny rynek pracy wymaga zmiany miejsca zatrudnienia i/lub przekwalifikowania nawet kilkanaście razy w okresie aktywności zawodowej. Osoba gromadząca w tym czasie zróżnicowane kwalifikacje zawodowe nie zawsze posiada stosowne dokumenty (dyplomy, certyfikaty itd.), potwierdzające jej umiejętności. Wprawdzie potrafi doskonale wykonywać czynności właściwe jej stanowisku oraz posiada stosowną wiedzę, ale w przypadku zmiany pracy musi legitymować się oficjalnym dokumentem opisującym jej poziom i rodzaj wykształcenia.

Tymczasem systemy edukacji w poszczególnych krajach różnią się istotnie, utrudniając skuteczne porównywanie kwalifikacji. Dodatkowo systemy te nie uwzględniają kwalifikacji nabywanych przez osoby dorosłe w drodze gromadzenia doświadczeń zawodowych, kursów i szkoleń oraz samokształcenia.

Zmiany społeczno – gospodarcze przyczyniły się do powstania systemu certyfikacji, potwierdzania kwalifikacji profesjonalistów dla potrzeb międzynarodowego rynku pracy oraz samych zainteresowanych. System uwiarygodniania posiadanych kwalifikacji zawodowych w obiektywnym i rzetelnym procesie sprawdzenia poziomu posiadanych kwalifikacji zawodowych od kilkunastu lat jest realizowany w USA i Australii, od kilku lat toczy się w Europie, a obecnie rozpoczyna się również w Polsce.

Geneza powstania systemu certyfikacji, potwierdzania kwalifikacji zawodowych



Praktyka certyfikacji kwalifikacji w USA

Najwcześniej, bo w końcówce lat dziewięćdziesiątych XX wieku, system i praktyka potwierdzania kwalifikacji rozwinęła się w Stanach Zjednoczonych. System skoncentrowany jest wokół stowarzyszeń profesjonalistów, posiadających wypracowane standardy kwalifikacji zawodowych, obejmujące wiedzę i umiejętności oraz kodeksy zachowań etycznych. Potwierdzanie kwalifikacji kandydata odbywa się poprzez weryfikację wiedzy oraz umiejętności, a także świadomości etyki obowiązującej w zawodzie.

American Certification Institute

American Certification Institute (ACI) jest czołową instytucją certyfikującą profesjonalistów w Stanach Zjednoczonych, znaną nie tylko na amerykańskim rynku, ale również na całym świecie, założoną w 1999 roku. Centrala firmy znajduje się w Lewes, w stanie Delaware, USA. Instytucja współpracuje z organizacjami z całego świata, m.in. z Chin, Singapuru, Malezji, Dubaju, Libanu, czy Rosji.

Nadrzędnym celem ACI jest wspieranie indywidualnego rozwoju poprzez przygotowanie „Profesjonalistów jutra” do uzyskania uprawnień zawodowych dzięki certyfikatom o międzynarodowym zasięgu. Wśród klientów ACI wymienić można takie światowe marki jak Siemens, Sony, Motorola, Nokia. Ogółem na całym świecie ACI potwierdził już kwalifikacje ponad 100 000 managerów i specjalistów.

Model potwierdzania kompetencji opracowany i stosowany przez ACI

Osią modelu potwierdzania kompetencji ACI są standardy branżowe, opracowane i uznawane przez poszczególne stowarzyszenia profesjonalistów USA. W przypadku menadżerów standardy kwalifikacji obejmują 6 obszarów, czyli kompetencje osobiste, znajomość środowiska pracy, doskonalenie organizacji pracy, rozwój, etykę i współpracę z interesariuszami. Standardy dla specjalistów koncentrują się natomiast na kompetencjach osobistych, znajomości dziedziny, rozwoju własnym, etyce oraz organizacji pracy własnej.

Do każdego ze standardów opracowane jest Body of Knowledge, czyli kompendium wiedzy wymaganej dla spełnienia poszczególnych wymagań standardu. Kandydaci mogą albo samodzielnie przygotowywać się do egzaminu, albo skorzystać z kursu przygotowawczego. Kolejnym krokiem jest zdanie egzaminu, zróżnicowanego w zależności od poziomu. Certyfikat wystawiany jest na 5 lat. Po tym czasie wymagane jest ponowne poddanie się weryfikacji.

Etapy potwierdzania kompetencji

Potwierdzenie kompetencji jest złożonym procesem. Sposób jego przeprowadzenia uzależniony jest od poziomu kompetencji reprezentowanego przez osobę zainteresowaną potwierdzeniem swoich kwalifikacji. Dla każdego obszaru wprowadzono ściśle określone zasady certyfikacji, zawierające informacje o wymaganiach, które musi spełniać osoba ubiegająca się o certyfikat na określonym stanowisku.

Wychodząc naprzeciw potrzebom uczestników programów rozwojowych, proces potwierdzania kwalifikacji rozpoczyna się od badania kompetencji osoby zgłaszającej chęć wzięcia udziału w procesie certyfikacji. Wyniki badania umożliwiają elastyczne dopasowanie treści i formy ścieżki rozwoju do rzeczywistych potrzeb konkretnego uczestnika i zaplanowanie najbardziej efektywnego programu poszerzania posiadanej wiedzy i zdobywania kolejnych kompetencji. Uczestnicy programów rozwojowych mogą korzystać z nowoczesnych lekcji e-learningowych lub wybrać formułę blended-learning, będącą połączeniem szkoleń stacjonarnych z lekcjami na platformie internetowej. Dzięki takim założeniom programy rozwojowe są efektywne i w wy-czerpujący sposób przygotowują specjalistów i menadżerów do egzaminów certyfikacyjnych.

Aby ukazać spektrum możliwości potwierdzania kwalifikacji w konkretnym obszarze zarządzania, skupimy się wokół dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi. Zgodnie z założeniami ACI, osoba pracująca w tym obszarze może, w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego, otrzymać jeden z 4 prestiżowych certyfikatów:

- Certified International Human Resource Management Associate,
- Certified International Human Resource Management Professional,

Pedagogicznego oraz uczelni tarnowskich: Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, Wyższej Szkoły Biznesu National – Louis University Wydział Zamiejscowy w Tarnowie i Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie. Podczas Dnia Otwartego odbyły się dwie edycje prezentacji multimedialnych zaproszonych uczelni pod hasłem *Panuję rozwój edukacyjno-zawodowy*. W programie wydarzenia znalazły się także spotkania informacyjne dotyczące zagadnień związanych z rynkiem pracy i planowaniu kariery zawodowej.



Warsztaty pt. Rynek pracy przyjazny dla ludzi młodych planujących zatrudnienie, Nowy Sącz, 20 października 2014 r.

Ciekawym wydarzeniem zorganizowanym w Nowym Sączu dla uczniów Zespołu Szkół nr 1 w Gorlicach był konkurs wiedzy o zawodach przyszłości pt. *Kto szuka, ten znajdzie*. Konkurs podzielony był na dwa etapy. W pierwszym uczniowie musieli wykazać się wiedzą na temat zawodów, na które rośnie zapotrzebowanie (m.in. wg badań ManpowerGroup), w drugim z kolei mieli za zadanie opisać swój wymarzony zawód.

Młodzież podczas Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery mogła uczestniczyć także w spotkaniach informacyjnych pn. *Rynek pracy – co warto wiedzieć?* oraz w warsztatach w ramach Małopolskich Gwarancji dla Młodzieży, na których prezentowane były min. oferty powiatowych urzędów pracy i ochotniczych hułców pracy skierowane do osób młodych. Uczestnicy warsztatów dawali również rekomendacje do przyszłych konkursów ogłaszanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie z myślą o wsparciu młodych. Mówili m.in. o tym, jakiej pomocy najbardziej oczekują od instytucji po zakończeniu kształcenia. Takie spotkania odbyły się m.in. w Nowym Sączu i Tarnowie.

Studenci wchodzący na rynek pracy mogli spotkać się z doradcami zawodowymi w punkcie informacyjno-konsultacyjnym, uruchomionym w siedzibie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu. Doradcy zawodowi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie służyli również radą studentom obecnym na tragach pracy, zorganizowanych na Politechnice Krakowskiej oraz Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

Poza tym doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przeprowadzili w Krakowie, Tarnowie, Dąbrowie Tarnowskiej, Rytrze, Piwnicznej oraz Łabowej warsztaty dotyczące m.in. planowania kariery zawodowej, przedsiębiorczości, zakładania działalności gospodarczej, prezentowania się podczas rozmowy o pracę oraz wchodzenia na rynek pracy po uzyskaniu kwalifikacji potrzebnych do zawodu.



Spotkanie pt. *Z rynkiem pracy za pan brat od najmłodszych lat...* dla przedszkolaków z Przedszkola Szkrab w Tarnowie, 22 października 2014 r.

Podczas Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery 2014 w Małopolsce nie zapomniano również o najmłodszych. Zorganizowano dwa spotkania pt. *Z rynkiem pracy za pan brat od najmłodszych lat...* dla pierwszoklasistów z Katolickiej Szkoły Podstawowej z Tarnowa i przedszkolaków z Przedszkola Szkrab w Tarnowie. Spotkania były dla najmłodszych okazją do zapoznania się z pracą w wybranych zawodach. Najbardziej znane – co chyba nie dziwi – okazały się zawody policjanta, strażaka, nauczyciela, ratownika i sprzedawcy. Najmłodszy dobrze

szenie dostępności do ofert pracy poprzez organizowanie targów i giełd pracy, aktualizowanie informacji z zakresu rynku pracy, przedsiębiorczości, możliwości dalszego kształcenia oraz wsparcia dla osób marginalizowanych na polsko-słowackim portalu www.praca-plsk.eu.

Partnerzy zgodnie podkreślali, że Partnerstwo nie tylko przyczynia się do wzrostu mobilności edukacyjno-zawodowej na transgranicznym rynku pracy, ale i zachęca inne instytucje do współpracy transgranicznej, co przejawia się m.in. w wymianie studentów z tego obszaru. Przykładem mogą być chociażby kształcące się w Nowym Sączu pielęgniarki, odbywające praktyki zawodowe w Starej Lubovni na Słowacji.

Tarnów podczas Europejskich Dni Pracy postawił na seminaria. 7 października odbyło się pierwsze z nich – *Moja firma w Europie*, adresowane do przedsiębiorców, 8 października kolejne – *Praca w Europie* na temat współpracy instytucji rynku pracy w promowaniu mobilności geograficznej i zawodowej, a 9 października trzecie – *Bezpieczne wyjazdy do pracy w krajach UE/EOG*, podczas którego mówiono m.in. o świadczeniach z tytułu bezrobocia po pracy za granicą, rozliczaniu podatków od dochodów osiągniętych za granicą, czy ubezpieczeniach społecznych. Oprócz tego zorganizowano spotkania przygotowujące osoby zainteresowane pracą za granicą do rozmowy z pracodawcami podczas Targów Pracy w Krakowie. Łącznie w wydarzeniach w Tarnowie wzięło udział ponad 250 osób.

Kulminacją tegorocznych Europejskich Dni Pracy w Małopolsce były odbywające się w Krakowie 9 października *TARGI PRACY – INFORMACJA, DORADZTWO, OFERTY PRACY*. Swoje stoiska miało na nich blisko 60 podmiotów, w tym 45 pracodawców z Polski i zagranicy, agencje pracy tymczasowej, agencje zatrudnienia oraz doradcy EURES z Wielkiej Brytanii, Niemiec, Republiki Czeskiej i Węgier. Targi odwiedziło ponad 1500 osób.

Patronat honorowy nad Europejskimi Dniami Pracy 2014 w Małopolsce objęli: Minister Pracy i Polityki Społecznej, Marszałek Województwa Małopolskiego oraz Wojewoda Małopolski. W skład Komitetu Honorowego weszli Prezydenci Krakowa, Nowego Sącza oraz Tarnowa.

Żaneta Zatorska, Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Ogólnopolski Tydzień Kariery 2014 w Małopolsce

Jak zaprzyjaźnić się z rynkiem pracy? – pod takim hasłem od 20 do 26 października odbywał się Ogólnopolski Tydzień Kariery. Już po raz szósty Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, regionalny koordynator wydarzenia, wraz z ponad 40 instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń, zorganizował lokalną odsłonę przedsięwzięcia. W całej Małopolsce odbyło się ponad 200 wydarzeń, m.in. bezpłatnych szkoleń, warsztatów, konsultacji z doradcami zawodowymi, dni otwartych i spotkań informacyjnych, skierowanych do osób bezrobotnych, poszukujących pracy, uczniów oraz studentów.

Na uwagę zasługuje m.in. Dzień Otwarty Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Tarnowie. Mieszkańcy regionu tarnowskiego, w tym głównie młodzież stojąca przed wyborami edukacyjno-zawodowymi, mogli zapoznać się z ofertami uczelni krakowskich: Akademii Górniczo-Hutniczej, Akademii Sztuk Pięknych, Politechniki Krakowskiej, Uniwersytetu



Dzień Otwarty Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Tarnowie, 21 października 2014 r.

- Certified International Human Resource Manager,
- Certified International Human Resource Management Executive.

Poziom Associate został stworzony z myślą o stażystach, którzy posiadają podstawowe doświadczenie w HR, również poza biznesem. Osoby przystępujące do egzaminu składającego się z 80 pytań muszą osiągnąć wynik co najmniej 40%.

Kolejny poziom – Professional – zakłada certyfikację specjalisty posiadającego minimum 3-letnie doświadczenie zawodowe w pracy w dziale personalnym lub procesach HR. W przypadku tego poziomu próg zaliczenia egzaminu wynosi już 80%.

Trzeci, menadżerski poziom, kierowany jest do kierowników ds. zarządzania zasobami ludzkimi, którzy posiadają co najmniej 6 lat doświadczenia w zarządzaniu działami i/lub zespołami HR. Przystępując do certyfikacji muszą rozwiązać test składający się z 80 pytań oraz studium przypadku. Certyfikat otrzymują osoby, które udzielią co najmniej 90% poprawnych odpowiedzi.

Najwyższy poziom – Management Executive – dedykowany jest dyrektorom ds. ZZL. Wymagane doświadczenie zawodowe wynosi minimum 10 lat, w tym przynajmniej 5 na stanowiskach dyrektorskich. Prestiżowy certyfikat Certified International Human Resource Management Executive otrzymują osoby, które uzyskają co najmniej 90% poprawnych odpowiedzi na egzaminie składającym się z 80 pytań testowych, złożonego studium przypadku oraz rozmowy z egzaminatorem.

Barbara Matyaszek–Szarek
Heuresis Certyfikowani Trenerzy i Konsultanci Zarządzania Sp. z o.o.

Dobre praktyki z Małopolski w Istambule

Od 11 do 13 listopada w Istambule odbywała się 12. Sesja Letniego Uniwersytetu, organizowanego przez Federację Regionów Europejskich na rzecz Badań nad Edukacją i Kształceniem Ustawicznym (FREREF), której członkiem jest województwo małopolskie.

Temat tegorocznej Sesji brzmiał: *Jakie praktyki stosowane są w terytoriach w celu wzmocnienia idei uczenia się przez całe życie?* Skupiano się głównie wokół tworzenia lub kontynuowania współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, uniwersytetami a instytucjami publicznymi odpowiedzialnymi za LLL w zakresie tworzenia narzędzi monitorujących efektywność i skuteczność działań, m.in. takich jak doradztwo, staże, praktyki, szkolenia zawodowe. Akcentowano znaczenie programu Erasmus+ dla rozwoju umiejętności kluczowych, szczególnie w kontekście ludzi młodych.

Małopolskę w obradach Letniego Uniwersytetu reprezentowali: prof. Grażyna Praweńska-Skrzypek z Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Wystąpienie profesor Praweńskiej-Skrzypek dotyczyło tworzonych polityk na rzecz uczenia się przez całe życie na przykładzie Małopolski, z kolei Anna Diawoł-Sitko i Agnieszka Polarska z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego przedstawiły projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego”.



12. Sesja Letniego Uniwersytetu FREREF odbyła się na Uniwersytecie Bogazici w Istambule, 11-13 listopada 2014 r.

Wystąpienie Ewy Bodzińskiej-Guzik z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie koncentrowało się na dobrych praktykach w zakresie tworzenia rozwiązań systemowych dotyczących uczenia się dorosłych. Prezentowała ona projekty aktualnie realizowane w Małopolsce: *PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia oraz Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*, a także omówiła znaczenie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) oraz rolę Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego we wdrażaniu innowacji w regionie.

Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że Turcja, mimo iż nie jest członkiem Unii Europejskiej, podjęła się wprowadzenia ram kwalifikacji według modelu Europejskich Ram Kwalifikacji. Od 2007 roku potrzeba wdrożenia NQF artykułowana była w krajowych dokumentach strategicznych i prawnych. Prace nad stworzeniem Tureckich Ram Kwalifikacji trwały od 2010 do 2013 roku. Prowadzono je z udziałem przedstawicieli administracji publicznej, uczelni, organizacji pracodawców, a także reprezentacji pracowników i studentów. Zostały one zrealizowane w ramach projektu dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej. Turcja przygotowała już raport referencyjny dotyczący Krajowej Ramy Kwalifikacji w odniesieniu do ERK.

Więcej informacji o tegorocznej Sesji Letniego Uniwersytetu można znaleźć na www.freref.eu.

Ewa Bodzińska-Guzik
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Europejskie Dni Pracy w Małopolsce 2014

Targi pracy, seminaria, warsztaty i spotkania informacyjne przyciągnęły od 2 do 9 października prawie 3000 Małopolan, zainteresowanych rozwojem zawodowym. Wszystko w ramach Europejskich Dni Pracy, które odbyły się w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie. Organizatorami wydarzenia byli: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, powiatowe urzędy pracy z regionu oraz Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego.



TARGI PRACY – INFORMACJA, DORADZTWO, OFERTY PRACY co roku odbywają się w Muzeum Inżynierii Miejskiej w Krakowie, 9 października 2014 r.

Po raz pierwszy w Małopolsce na portalu www.europeanjobdays.eu zorganizowano Europejskie Dni Pracy Online. W ramach inicjatywy Living and working in Małopolska za pośrednictwem strony internetowej 25 firm z Małopolski opublikowało 60 ofert pracy, a ponad 120 osób zarejestrowało się i złożyło aplikację.

2 października w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie odbyło się seminarium pt. *Wyjeżdżasz do pracy za granicą? Co warto wiedzieć, zanim wyjeżdżesz. Wracasz? Co musisz wiedzieć przed powrotem*, transmitowane on-line na portalu Komisji Europejskiej www.europeanjobdays.eu. Seminarium było skierowane do osób zainteresowanych mobilnością zawodową i zarobkową w krajach Unii Europejskiej. Specjaliści z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej, Urzędu Skarbowego, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie prezentowali kwestie związane z wyjazdami zarobkowymi do innych krajów UE, dotyczące ubezpieczenia społecznego, świadczeń rodzinnych, rozliczeń podatkowych, zasiłków dla osób bezrobotnych po pracy za granicą.

Odpowiadali również na pytania, jak zachować się w sytuacji, kiedy zostały naruszone prawa pracownicze w pracy za granicą.



Transgraniczne Targi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości w Małopolskim Centrum Kultury „Sokół” w Nowym Sączu adresowane są do osób bezrobotnych, poszukujących pracy w Polsce i za granicą, a także zainteresowanych dalszym kształceniem, 7 października 2014 r.

Oprócz tego w Krakowie od 2 do 9 października zorganizowano wiele warsztatów i spotkań informacyjnych, w których wzięło udział ponad 150 osób. Wśród propozycji przygotowanych dla mieszkańców Małopolski warto wymienić chociażby spotkanie informacyjne pt. *Praca w instytucjach Unii Europejskiej*, zorganizowane 7 października przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z Regionalnym Ośrodkiem Debaty Międzynarodowej. Studenci i absolwenci uczelni, którzy rozważają karierę zawodową w Brukseli, Strasburgu, Luksemburgu lub Warszawie, mieli okazję spotkać się ambasadorem EU Careers EPSO. Przedstawiono im stanowiska, na które można aplikować w strukturach UE: od stażysty i asystenta do urzędnika UE. Omówiono też procedurę rekrutacyjną i dzielono się wskazówkami, jak się do niej przygotować. Dr Ewa Hartmann opowiadała, jak wygląda praca w Komisji Europejskiej „od kuchni”.

Z kolei 8 października Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z Sekcją Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego zorganizował spotkanie pt. *Twoja praca w Europie* dla osób, które rozważają wyjazd do innego kraju Unii Europejskiej w celu podjęcia pracy, stażu zawodowego lub dalszej edukacji.

Podczas spotkania odbyły się m.in. prezentacje doradców EURES z Wielkiej Brytanii, Niemiec, Republiki Czeskiej oraz Węgier, którzy mówili o warunkach pracy i życia w tych krajach. Podczas indywidualnych konsultacji można było dowiedzieć się od nich, w jakich zawodach pracodawcy szukają pracowników, co należy wiedzieć przy ubieganiu się o pracę oraz jakie są powszechnie stosowane procedury aplikacyjne o pracę.



Seminarium pt. *Praca w Europie* dotyczące współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz promowania mobilności geograficznej i zawodowej, Tarnów, 8 października 2014 r.

A co działo się poza stolicą Małopolski? 7 października Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie Zespół Zamiejskowy w Nowym Sączu zorganizował przy współpracy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Nowym Sączu Dzień Mobilności Edukacyjno-Zawodowej, na który złożyły się Transgraniczne Targi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości oraz konferencja pt. *Mobilność edukacyjno-zawodowa*. W targach wzięli udział głównie mieszkańcy terenów przygranicznych Polski i Słowacji. Na stoiskach swoje oferty prezentowali polscy i słowaccy pracodawcy, przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia z Polski i Słowacji, uczelnie, szkoły, ośrodki szkoleniowe oraz agencje pracy tymczasowej. Targi odwiedziło blisko 400 osób.

W konferencji *Mobilność edukacyjno-zawodowa* wzięli udział przedstawiciele instytucji należących do Partnerstwa na Transgranicznym Rynku Pracy POPRAD-DUNAJEC. Warto przypomnieć, że skupia ono 65 instytucji rynku pracy i edukacji, działających na rzecz zwiększenia wzrostu zatrudnienia w obszarze transgranicznym. Głównymi efektami ponad półrocznej współpracy jest wprowadzenie badania „Barometr zawodów” po stronie słowackiej w Urzędach Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w Bardejovie, Kežmarku, Popradzie i Starej Lubovni, zwiększenia