

2015



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie



Uczenie się przez całe życie w Małopolsce

IBE  kwalifikacje
po europejsku

I kwartał 2015 roku

Wstęp

Szanowni Państwo,

W 2014 roku rozpoczęliśmy publikację kwartalników pt. *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce*, w których pokazujemy, jak Region wspiera aktywność edukacyjną obywateli i stwarza im warunki do wszechstronnego rozwoju oraz mobilności zawodowej. Staramy się uchwycić przy tym zmianę w podejściu do uczenia się osób w różnym wieku, a także uwypuklić innowacje z dziedziny edukacji, które w najbliższej przyszłości będą miały wpływ na rynek pracy. Skupiamy się zarówno na wypracowywanych w Małopolsce rozwiązaniach systemowych, służących rozwojowi uczenia się przez całe życie, jak i na przedsięwzięciach promujących postawę otwartą na rozwój i świadome planowanie kariery zawodowej wśród mieszkańców regionu.

Na pierwszą połowę 2015 roku przypadają intensywne prace w pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji. W niniejszej publikacji będą Państwo mogli przeczytać o zakończeniu testowania kolejnej procedury w ramach procesu wpisywania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, a także o testowaniu metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się w procesie potwierdzania kompetencji. Warto przypomnieć, że wszystkie rozwiązania w ramach pilotażu konsultowane są na bieżąco z przedstawicielami Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Partnerstwo od wielu lat włącza się w kształtowanie polityki uczenia się przez całe życie w Małopolsce. Znane jest jego zaangażowanie w zapewnianie jakości usług edukacyjnych i szkoleniowych w regionie, czy w pilotaż podmiotowego finansowania kształcenia. W kwartalniku przeczytacie Państwo również o projektach realizowanych dla osób powyżej 50. roku życia, znajdujących się w orbicie zainteresowań MPKU.

Tradycyjnie będziemy mówić też o przedsięwzięciach promujących uczenie się przez całe życie wśród Małopolan. I kwartał to czas na podsumowanie kolejnej edycji Plebiscytu „Edukacyjna Gmina Małopolski”, konkursów dla uczniów oraz Targów Edukacyjnych – Festiwalu Zawodów w Małopolsce.

Ci z kolei, których interesują przywiezione z zagranicy dobre praktyki z zakresu uczenia się przez całe życie, mogą poczytać o potwierdzaniu kompetencji w Portugalii.

Zapraszamy do lektury!

Redakcja

Recenzje kwalifikacji

18 września 2014 roku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie został zainicjowany proces ustanawiania kwalifikacji. W tym dniu do pilotażu wpisywania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji oficjalnie zgłoszono 13 pomysłów na kwalifikacje. Tak zaczął się proces trwający już niemal rok.

W pierwszej kolejności wszystkie pomysły na kwalifikacje zostały ocenione przez grupy ekspertów pod kątem ich adekwatności i użyteczności dla rynku pracy, podobieństwa do już istniejących kwalifikacji i celowości podjęcia dalszych prac nad nimi. Na podstawie opinii ekspertów zdecydowano o skierowaniu wszystkich 13 pomysłów do prac nad opisem kwalifikacji. Wydanie decyzji przez Podmiot Ustanawiający, w rolę którego wcielili się pracownicy projektu, zakończyło testowanie pierwszej procedury¹.

W październiku 2014 roku rozpoczęło się opisywanie zgłoszonych do pilotażu kwalifikacji. To kolejna procedura, która wymagała zaangażowania ekspertów. Zostali oni podzieleni na cztery grupy, w których pracowali nad stworzeniem opisów kwalifikacji zgodnie ze Zmodyfikowanym Standardem Opisu Kwalifikacji. Prace ekspertów trwały do końca stycznia 2015 roku. W tym czasie 37 ekspertów wraz z przedstawicielami instytucji zgłaszających kwalifikacje formułowało efekty uczenia się, określało kryteria i metody weryfikacji, a także zastanawiało się nad wymaganiami, jakie należy postawić przed instytucjami certyfikującymi, aby kwalifikacje nadawane były na podstawie wiarygodnie przeprowadzonego procesu potwierdzania kompetencji. W efekcie tych prac powstało 13 projektów opisanych kwalifikacji, z których 12 pilotażowo zgłoszonych zostało do wpisania do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Równoległe do prac nad eksperckim formułowaniem opisów sprawdzano, w jakim stopniu instytucje są przygotowane do tworzenia opisów zgodne ze Standardem Opisu Kwalifikacji. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wspierały w tym dwie instytucje: Polskie Towarzystwo Informatyczne i Fundacja VCC, które podjęły wyzwanie związane z samodzielnym przygotowaniem kwalifikacji do zgłoszenia.

Ocena

Zakończył się długi proces związany z opisywaniem kwalifikacji, przygotowaniem instytucji certyfikujących i weryfikacją ich wiarygodności. Kolejnym krokiem na drodze do wpisania kwalifikacji do rejestru jest ich ocena. Procedura oceny projektu opisanej kwalifikacji ma za zadanie zagwarantować, że w rejestrze wpisane będą tylko te kwalifikacje, które są opisane poprawnie, w wystandaryzowany sposób, adekwatne do potrzeb rynku pracy, użyteczne i aktualne. Analiza wymagań, jakie musi spełniać opis kwalifikacji, pozwoliła na opracowanie kryteriów oceny kwalifikacji, które stały się wytycznymi do pracy recenzentów. Opracowane kryteria obejmowały zarówno ocenę zgodności ze Standardem Opisu Kwalifikacji i weryfikację poprawności metodologicznej, jak i ocenę celowości tworzenia kwalifikacji i merytorycznej zawartości opisów.

Następnie przyszła kolej na wybranie osób, które będą oceniały kwalifikacje. Szeroki zakres opracowanych kryteriów oceny uniemożliwił znalezienie osób o kompetencjach, które pozwalałyby na kompleksową ocenę kwalifikacji. Stąd w pilotażu przyjęto założenie, że recenzja ma dwa wymiary. Recenzja metodyczna jest oceną opisu pod kątem technicznej poprawności

¹ Więcej na temat oceny celowości utworzenia nowych kwalifikacji oraz ich opisywania w pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji można przeczytać w publikacji *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce. III kwartał 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.

oraz zgodności ze Standardem Opisu Kwalifikacji. Recenzenci branżowi z kolei oceniają, czy kwalifikacja jest poprawna pod względem merytorycznym oraz czy jest użyteczna i celowa.

Przykładowe kryteria oceny kwalifikacji	
RECENZJA METODYCZNA	RECENZJA MERYTORYCZNA
Czy kwalifikacja jest opisana zgodnie ze Standardem Opisu Kwalifikacji?	Czy kwalifikacja jest zgodna z potrzebami rynku pracy i pracodawców, aktualna, realna?
Czy efekty są na właściwym i porównywalnym poziomie szczegółowości?	Czy efekty są reprezentatywne dla kwalifikacji, spójne i odzwierciedlające istotę kwalifikacji?
Czy efekty są sformułowane przy pomocy czasowników operacyjnych?	Czy efekty są możliwe do zweryfikowania?
Czy efekty są właściwie pogrupowane w zestawy, czy są logicznie powiązane?	Czy kryteria weryfikacji są sformułowane jasno i jednoznacznie, w sposób przejrzysty?
Czy „wielkość” zestawów efektów uczenia się jest odpowiednia?	Czy kryteria weryfikacji powalają na jednoznaczną, obiektywną ocenę, czy są adekwatne do efektów uczenia się?
Czy kryteria weryfikacji są jasne, jednoznaczne i spójne?	Czy nazwa, poziom PRK i objętość są poprawnie określone i adekwatne do efektów uczenia się?
Czy kwalifikacja ma poprawnie przypisany poziom w PRK?	

Opracowanie własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

W wyniku przeprowadzonego konkursu wybrano metodyków i branżystów, którzy 1 czerwca 2015 roku rozpoczęli pracę nad oceną zgłoszonych kwalifikacji.

Testowanie różnych scenariuszy

Kto może oceniać kwalifikacje? Zgodnie z wytycznymi recenzentem kwalifikacji może być ekspert, grupa ekspertów lub instytucja branżowa. A kto był recenzentem w pilotażu? Oczywiście przetestowano wszystkie możliwości. Kwalifikacje, które zgłoszono do wprowadzenia do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, podzielone zostały na pięć grup.

Grupa A	Grupa B	
<ul style="list-style-type: none"> Zarządzanie projektami budowlanymi Zarządzanie zasobami środowiskowymi w obiektach nieprzemysłowych Zarządzanie gospodarką miejską 	<ul style="list-style-type: none"> Mechatronika chłodnictwa Użytkowanie i eksploatacja maszyn CNC Doradzanie w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji 	
<th>Grupa C</th>		Grupa C
<ul style="list-style-type: none"> Eksploatacja i kierowanie pojazdem ciężarowym w transporcie krajowym i międzynarodowym Administrowanie nieruchomościami Zarządzanie nieruchomościami 		

Grupa D

- E-urzędnik
- Opiekun osób starszych

Grupa E

- Pracownik piekarni w wielkopowierzchniowych jednostkach handlowych
- Kierowanie małymi zespołami w usługach utrzymania czystości
- Trener zatrudnienia wspieranego

Do każdej z grup określony został scenariusz recenzji, dzięki czemu możliwe było przetestowanie wszystkich możliwości oraz zebranie danych, które posłużą do opracowania wniosków i rekomendacji.

Grupa A

Dla każdej kwalifikacji przeprowadzone zostały dwie niezależne recenzje (recenzenci nie kontaktowali się ze sobą). Jedna recenzja przeprowadzona została przez metodyka pod kątem zgodności opisu ze Standardem oraz poprawności sformułowania poszczególnych elementów opisu. Do pracy w grupie A zaangażowany został jeden metodyk, który oceniał trzy kwalifikacje. Druga recenzja miała charakter branżowy. Do każdej kwalifikacji wybrany został jeden recenzent merytoryczny (branżowy).

Grupa B

W tej grupie każda kwalifikacja oceniona została przez zespół ekspertów składający się z jednego eksperta metodycznego oraz dwóch branżystów. W pilotażu powołano trzy zespoły eksperckie, do których przypisany został jeden metodyk. W pierwszym etapie pracy każdy z ekspertów w grupie, w porozumieniu z pozostałymi członkami, opracowywał opinię będącą częścią końcowej recenzji. W wyniku prac na tym etapie dla każdej kwalifikacji powstały trzy opinie – dwie merytoryczne i jedna metodyczna. Kolejnym krokiem było opracowanie, na podstawie opinii, kompleksowej recenzji kwalifikacji, zawierającej pełną ocenę opisu kwalifikacji oraz rekomendację dotyczącą wpisania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Recenzja oraz rekomendacja poddane zostały głosowaniu w grupie, a ich ostateczne brzmienie eksperci przyjęli większością głosów. Osobą odpowiedzialną za kierowanie pracami grup oraz opracowanie końcowej recenzji kwalifikacji był ekspert metodyczny, który pełnił jednocześnie rolę lidera grup.

Grupa C

Tu, podobnie jak w przypadku grupy A, przeprowadzono dwie niezależne recenzje dla każdej kwalifikacji – metodyczną i branżową. Jednak w tej grupie ocenę merytoryczną (branżową) dwóch kwalifikacji powierzono instytucji związanej z branżą, w której kwalifikacje funkcjonują. Kwalifikacje Zarządzanie nieruchomościami i Administrowanie nieruchomościami oceniło Stowarzyszenie Zarządców i Administratorów Nieruchomości w Krakowie. Trzecia spośród kwalifikacji w grupie C oceniona została ekspercko, zgodnie ze scenariuszem przyjętym w grupie A.

Grupy D i E

Znalazły się w nich kwalifikacje, dla których realizowany jest pilotaż weryfikacji wiarygodności instytucji certyfikujących. Te kwalifikacje również zostały ocenione przez niezależnych ekspertów metodycznych i branżowych. Dodatkowo, po zakończeniu procesu weryfikacji wiarygodności instytucji certyfikujących, do każdej kwalifikacji wybrany zostanie recenzent, który oceni raport

podsumowujący badanie wiarygodności instytucji certyfikujących.

Co dalej?

Recenzje opracowane przez ekspertów nie kończą jeszcze procedury oceny projektów opisanych kwalifikacji. Teraz przyjdzie kolej na działania instytucji realizujących procedury Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. W pilotażu w rolę tych instytucji wcielają się pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Jak będą wyglądać ich działania? Podmiot odpowiedzialny za ocenę, na podstawie wszystkich recenzji opracowanych dla danej kwalifikacji, napisze rekomendację dotyczącą wpisania danej kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Na tej podstawie Podmiot Ustanawiający podejmie decyzję o włączeniu kwalifikacji do rejestru, co zapoczątkuje kolejną procedurę związaną z wprowadzeniem danych o kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Anna Araminowicz
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Testowanie metody bilansu kompetencji (MBK)

W pilotażu rozwiązań dotyczących funkcjonowania zintegrowanego systemu kwalifikacji wypracowano metodę bilansu kompetencji, służącą do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się w procesie potwierdzania kompetencji². Narzędzie do metody było testowane przez doradców zawodowych z Małopolski w listopadzie 2014 roku. Efekty tej pracy zaprezentowano podczas seminarium, które odbyło się w Tarnowie od 6 do 8 maja.

W seminarium uczestniczyli doradcy wspierający osoby w procesie walidacji, w tym doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, pracownicy działów HR i pracownicy instytucji szkoleniowych.

Przypomnijmy – wypracowana w pilotażu metoda bilansu kompetencji będzie bardzo pomocna w rozpoznawaniu kompetencji, zdobytych zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Klienci często nie są bowiem świadomi własnego potencjału i nie zwracają uwagi na to, że umiejętności zdobyte w pracy i w działalności pozazawodowej mogą wykorzystywać na wielu stanowiskach. Wystarczy, że je potwierdzą i poświadczą.

Założenia metody bilansu kompetencji oparto o podstawy teoretyczne psychologii poznawczej, podejścia behawioralnego i humanistycznego. Ważnym elementem tej metody jest autoanaliza dla rozpoznania przez klienta własnych doświadczeń i kompetencji, jak też wykorzystanie wywiadu biograficznego i behawioralnego, których połączenie pomocne jest w odkrywaniu doświadczeń i kompetencji oraz efektów uczenia się.

W testowaniu narzędzia do metody brało udział szesnastu doradców zawodowych, każdy z nich pracował z dwoma klientami. Klienci biorący udział w pilotażu wykorzystywali formularze do autoanalizy, sporządzenia historii edukacyjno-zawodowej oraz doświadczeń wynikających z uczenia się nieformalnego, mogli tam też wskazać przykładowe dowody świadczące o posiadanych kompetencjach.

² O identyfikacji i dokumentowaniu efektów uczenia się można przeczytać również w publikacji pt. *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce. III kwartał 2014* oraz *Uczenie się przez całe życie w Małopolsce IV kwartał 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2014.



Praca warsztatowa podczas seminarium, które odbyło się w Tarnowie od 6 do 8 maja 2015 r.

Warto przy tej okazji podkreślić, że w metodzie bilansu kompetencji istotne jest otrzymanie informacji zwrotnej przez klienta co do dalszej ścieżki rozwoju oraz ewentualnej konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych poprzez udział w kursach, szkoleniach, czy stażach u pracodawcy. Każdy doradca zawodowy mógł przygotować w pilotażu wspólnie z klientem kartę bilansu kompetencji, która służy do planowania dalszego rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Wnioski z testu

28 i 29 maja odbyła się w Tarnowie druga część seminarium z zakresu wytycznych do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz metody bilansu kompetencji. Jej głównym założeniem było pogłębianie ćwiczeń z zakresu prowadzenia wywiadu biograficznego i behawioralnego, których kombinacja tworzy metodę do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się – bilans kompetencji.

Uczestnicy seminarium podzielili się też kilkoma uwagami na temat przystępowania osób do procesu potwierdzania kompetencji. Formularz zgłoszeniowy powinien być koniecznie w formie elektronicznej z dużą ilością grafiki oraz ikon obrazkowych. Słownictwo powinno być w nim maksymalnie proste i zrozumiałe dla grup defaworyzowanych.



Uczestnicy drugiej części seminarium na temat identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się w procesie potwierdzania kompetencji, Tarnów, 28-29 maja 2015 r.

Podczas seminarium zastanawiano się również nad tym, czy w ogóle taki formularz powinien być przygotowywany, ponieważ sam fakt jego wypełniania może zniechęcić lub wystraszyć uczestników procesu potwierdzania kompetencji. Jednak kilku uczestników seminarium, w tym doradców zawodowych, twierdziło, że formularz jest potrzebny, ponieważ daje refleksję uczestnikowi procesu i pozwala mu zastanowić się nad celem spotkania z doradcą zawodowym lub branżowym.

Seminarium zostało przeprowadzone przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, realizujących projekt „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”.

Małgorzata Świętoń
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Projekty realizowane dla osób 50+ w orbicie zainteresowań MPKU

13 marca odbyło się spotkanie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego poświęcone kierunkom wsparcia osób po 50. roku życia. Przedstawione zostały na nim możliwości przewidziane w okresie programowania na lata 2014-2020, jak również dotychczas wypracowane rozwiązania, wśród nich dwa projekty realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wspólnie z partnerami.

„50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”

Projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” jest wspólnym przedsięwzięciem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Stowarzyszenia Wiosna oraz czterech powiatowych urzędów pracy:

- Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie,
- Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

Jest to trwający od października 2013 roku do października 2015 roku projekt systemowy Województwa Małopolskiego, realizowany w powiatach: chrzanowskim, nowosądeckim, tarnowskim oraz w Krakowie i Tarnowie. Służy on aktywizacji zawodowej i społecznej osób w wieku 50-64 lata, poprzez stworzenie modelu pracy wolontariuszki 45+ z osobami bezrobotnymi 50+. Wsparciem w projekcie objęto dwie grupy uczestników:

- 240 osób niezatrudnionych, w wieku 50-64 lata, zagrożonych wykluczeniem społecznym, mieszkających w Krakowie, Tarnowie, powiecie tarnowskim, chrzanowskim i nowosądeckim, chcących rozwinąć swoje kompetencje pozwalające na wydłużenie aktywności na rynku pracy;
- 170 wolontariuszy Stowarzyszenia WIOSNA w wieku 45+, pragnących włączyć się w proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, osób z dużą wiedzą i doświadczeniem zawodowym, zmotywowanych i chcących dzielić się swoimi umiejętnościami.

Praca na postawach – takie jest główne założenie projektu. Doświadczenia wskazują, że jeśli osoby po 50. roku życia stracą pracę, to jest im dużo trudniej niż innym wrócić na rynek pracy. Z jednej strony winne są stereotypy panujące wśród pracodawców, dotyczące osób w tej kategorii wiekowej, z drugiej – niższe niż u młodszych pracowników kwalifikacje

zawodowe osób 50+. Jest też trzecia przyczyna, która często tkwi w osobach pozostających bez pracy (szczególnie tych, które nie pracują dłużej niż 12 miesięcy), tj. spadek samooceny, motywacji, wiary we własne możliwości, zagubienie na współczesnym rynku pracy czy nieznanostwo skutecznych metod poszukiwania zatrudnienia. Bez poprawy kompetencji miękkich nie nastąpi poprawa w obszarze zatrudnienia, bowiem kompetencje miękkie ze względu na swój uniwersalizm są podstawą każdej pracy i w każdym aspekcie życia można z nich korzystać.

Z tego względu w projekcie 50+ skupiono się nie tyle na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych powyżej 50. roku życia, co na wzmacnianiu/odbudowywaniu kompetencji miękkich, tj. zdolności do motywowania samego siebie, inspirowania do działania, sprawnego zarządzania sobą i swoją pracą, skutecznego komunikowania się itp. W tym miejscu znajduje się przestrzeń dla pracy wolontariusza–tutora, który jest zarówno partnerem, jak i przewodnikiem dla swojego podopiecznego. Razem pracują nad motywacją, wyznaczaniem celów, planowaniem działań i samopoznaniem. Praca wolontariuszy opiera się na metodzie tutoringingu i coachingu.

Wolontariat zastosowany w projekcie nosi miano „wolontariatu dojrzałego”, zarówno ze względu na wiek osób, które biorą w nim udział, jak i aspekt przedmiotowy. Wolontariusze są odpowiedzialni za organizację spotkań 1:1, zobowiązują się do systematycznej pracy z podopiecznym, obejmują go opieką i przywracają wiarę w siebie.

Spotkania indywidualne uczestników 50+ i wolontariuszy–tutorów są dla obu stron szansą rozwoju osobistego. Wolontariusz–tutor w ramach przygotowania przechodzi szkolenia przygotowujące go do pełnienia roli tutora–opiekuna, otrzymuje indywidualny coaching rozwijający m.in. aktywne słuchanie, motywowanie, wyznaczanie celów i metod ich realizacji oraz materiały merytoryczne przygotowujące do pracy z uczestnikami projektu. Dzięki zaangażowaniu w projekt wolontariusze zyskują satysfakcję z odkrywania potencjału w drugim człowieku. Z kolei osoby bezrobotne mają możliwość poznania własnych mocnych stron i zdobycia kluczowych kompetencji, cennych na rynku pracy. Otrzymują indywidualne wsparcie wolontariusza–tutora, z którym wspólnie pracują podczas 12 indywidualnych spotkań realizowanych w czasie trwania projektu.



Wolontariusze 45+, uczestniczący w szkoleniu w ramach Akademii Tutora, Lanckorona, 12 grudnia 2014 r.

Oprócz spotkań indywidualnych uczestnika 50+ z wolontariuszem–tutorem 45+ w projekcie zaplanowano wiele innych działań, m.in.:

- Spotkania grupowe inspirujące – 120 godz. spotkań dla każdej grupy uczestników w Krakowie, Nowym Sączu, Tarnowie i Chrzanowie;

- Spotkania przedstawowe, których celem jest przedstawienie uczestnikom projektu standardów staży realizowanych w ramach projektu oraz wskazanie ścieżek pozyskiwania miejsc stażowych;
- Staże zawodowe dla osób pozostających bez pracy w wieku 50+, założony w projekcie czas trwania stażu wynosi średnio 4 miesiące (min. 3 miesiące, max. 6 miesięcy);
- Platforma IT stanowiąca rozwiązanie społecznościowe i będąca miejscem spotkań różnych środowisk (pracodawcy z potencjalnym pracownikiem, wolontariusza–tutora z uczestnikiem), jest to element wspierający pracę osób zaangażowanych w projekt, usprawnia proces komunikacji wewnętrznej między personelem projektu oraz z podmiotami zewnętrznymi.



Laureat konkursu na Stażodawcę przyjaznego dojrzałym pracownikom odbiera wyróżnienie podczas Gali, Kraków, 25 października 2014 r.

Osoby bezrobotne 50+ wypowiadały się pozytywnie na temat samego projektu, jak i jego efektów – zarówno wymiernych (np. skierowanie na staże), które faktycznie pozwoliły im na powrót na rynek pracy oraz nabycie praktycznego doświadczenia zawodowego, jak i niewymiernych – zmiany mentalnej, jaka była skutkiem udziału w szkoleniach oraz bezpośredniego indywidualnego wsparcia osób w podobnym wieku. Z drugiej strony, wolontariusze–tutorzy chwalili satysfakcjonujący dla nich model współpracy oraz możliwość zaangażowania się w działania o zauważalnym, pozytywnym wpływie na innych.

Oto kilka opinii uczestników projektu:

Kilka lat temu zmieniłam pracę. Wiem, jak bardzo potrzebne jest wsparcie w tym szczególnym momencie. Praca w projekcie jest dla mnie przyjemnością, tym bardziej, że jestem coachem. Wolontariat to niesamowite doświadczenie, okazja do poznania ludzi z wieloma ciekawymi historiami, często bardzo inspirującymi.

Pani Gabriela, wolontariuszka

Uważam, że w pewnej mierze odniosłem sukces zawodowy. Wraz z wiekiem zaczynam dostrzegać coraz częściej, że nie wszyscy moi znajomi czy bliscy mogą to o sobie powiedzieć. Co więcej, coraz częściej dostrzegam wokół siebie ludzi smutnych, przygnębionych, znerwicowanych. Powodem są kłopoty ze znalezieniem pracy. Z przerażeniem obserwuję, co dzieje się na rynku pracy i coraz częściej myślę o tym, jak mógłbym pomóc tym osobom, które są czasami bezradne i bezsilne. (...) Najważniejsze jest pozytywne myślenie. A ja wierzę, że to się uda.

Pan Henryk, wolontariusz

Moja trenerka, Pani Mariola, jest osobą perfekcyjnie wspianą, która poświęca swój czas i środki, by mi pomóc zobaczyć wszystko z innej perspektywy, dzięki której dowiedziałam się paru rzeczy o sobie, nie mówiąc już o praktycznych umiejętnościach. Poznałam nowych, ciekawych ludzi. Nabywam nowe umiejętności. Zajęcia na spotkaniach grupowych są bardzo inspirujące i rozwijające. Mój staż jest tak zajmujący (...) – nie przypuszczałam, że jeszcze będę mogła w tak nowoczesnej firmie uczyć się nowoczesnej pracy! Mogę eliminować stare nawyki (to chyba jest dla mnie najtrudniejsze), uczyć się kompletnie nowych dla mnie rzeczy (...). To plusy. Minusów w projekcie nie widzę. Minusem jest sytuacja w naszym kraju, brak miejsc pracy, to, że pozostawiono mnóstwo bezradnych ludzi samym sobie, że tak naprawdę straszny wysiłkiem musimy walczyć o przetrwanie.

Pani Lucyna, uczestniczka I edycji projektu³

JOB, czyli „Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50. roku życia - doświadczenia europejskie”

W ramach projektu JOB, finansowanego z Programu Uczenie się przez całe życie, cztery organizacje: urzędy pracy z Polski i Węgier, organizacja non profit z Malty oraz firma szkoleniowa z Niemiec, nawiązały partnerską współpracę w celu znalezienia rozwiązań w obszarze aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia. Założeniem projektu była wymiana doświadczeń i wiedzy na temat działań opracowanych w celu wsparcia aktywności osób w wieku 50+ w państwach partnerów (metody pracy/narzędzia/podejście, zintegrowane systemy wsparcia, innowacyjne rozwiązania).

Podczas realizacji projektu w celu zweryfikowania opinii o starszych pracownikach (zidentyfikowania barier, oczekiwań i potrzeb szkoleniowych osób 50+) przeprowadzono badania opinii osób powyżej 50. roku życia oraz pracodawców. W badaniu opinii pracodawców w Małopolsce, trwającym od 1 grudnia 2014 roku do 29 stycznia 2015 roku wzięło udział 56 pracodawców. Większość z nich to partnerzy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach projektu „Konserwator” oraz Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Ogólna opinia na temat zatrudniania osób powyżej 50. roku życia była pozytywna. Respondenci uważają, że osoby z tej grupy są wartościowymi pracownikami posiadającymi szerokie doświadczenie zawodowe i życiowe oraz odgrywają kluczową rolę w szkoleniu mniej doświadczonych / młodszych pracowników. Główne problemy, jakie wskazywano, dotyczą nieaktualnych umiejętności osób w tym wieku (głównie w zakresie obsługi komputera oraz umiejętności miękkich), czy ograniczeń fizycznych w przypadku pracy fizycznej. Obawy pracodawców związane są też z inwestowaniem w pracowników bliskich osiągnięcia wieku emerytalnego.

Jako swoją dobrą praktykę Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zaprezentował projekt „Konserwator”, a także metodę pracy trenera zatrudnienia wspieranego i „wolontariat dojrzały” z projektu 50+ jako przykład narzędzia i metody pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia.

³ Na 31 lipca, czyli na dzień oddania publikacji do druku, w projekcie osiągnięto efektywność zatrudnieniową na poziomie 55% – taki odsetek uczestników 50+ znalazł pracę po zakończeniu stażu. W odniesieniu do efektów „miękkich” prawie 90% uczestników stwierdziło, że dzięki udziałowi w projekcie wzrosła ich wiara w siebie i w sukces na rynku pracy oraz zwiększyła się motywacja do szukania pracy i dalszego podnoszenia kwalifikacji. Wszyscy uczestnicy stwierdzili, że dzięki projektowi zdobyli nowe umiejętności w zakresie poszukiwania pracy i funkcjonowania na rynku pracy. W przypadku pracodawców ponad 70% z tych, którzy organizowali miejsca stażowe dla osób 50+, wskazało na zwiększenie świadomości korzyści płynących z zatrudniania osób po 50. roku życia.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach przedstawił założenia projektu systemowego „Kompetencje na miarę potrzeb”. Głównym celem projektu było zapewnienie pomocy osobom pracującym, mającym więcej niż 50 lat, w podtrzymaniu i wzmocnieniu ich pozycji na rynku pracy poprzez rozwój kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Kluczowym aspektem tej inicjatywy było dostosowanie do indywidualnych potrzeb. Każdy z uczestników mógł skorzystać z indywidualnego doradztwa (job coaching), kursu języka angielskiego na różnych poziomach zaawansowania, kursu komputerowego (certyfikat ECDL), szkoleń zawodowych oraz szkoleń interpersonalnych i warsztatów cywilizacyjnych.

ttg team training GmbH z Niemiec jako dobrą praktykę wskazał Program „Perspektywa 50 plus”, realizowany na poziomie regionalnym i federalnym, mający na celu poprawę możliwości zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych, między 50. a 64. rokiem życia, zakładający wykorzystanie istniejącego w regionach potencjału.



Warsztaty dotyczące metod stosowanych w odniesieniu do osób poszukujących pracy – ttg team training, Niemcy

SOS Malta wykorzystuje wolontariat jako narzędzie do wzmocnienia aktywności osób starszych. VolServ jest krajowym programem wolontariatu, realizowanym we współpracy z Ministerstwem Zdrowia. Ma on na celu rozwój i organizowanie wolontariatu dla zdrowia pacjentów i wspierania krewnych w jedynym na Malcie państwowym szpitalu ogólnym. Projekt został uruchomiony w kwietniu 2007 roku i obecnie aktywizuje ponad 170 wolontariuszy.



Spotkanie partnerskie w szpitalu Mater Dei na Malcie – prezentacja programu VolServ i spotkanie z wolontariuszami biorącymi udział w programie

Government Office for Békés County przedstawił założenia projektu „START-UP-MODEL – Rozwój systemu inspiracji i mentoringu nowych przedsiębiorstw na podstawie belgijskich, francuskich i portugalskich modeli”. Zadaniem projektu był test inkubatora przedsiębiorczości na Węgrzech, a następnie zastosowanie go w praktyce. Bezpośrednim celem projektu było

zapewnienie zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z Békés możliwości poznawania i rozwijania swoich zdolności i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości oraz rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Bożena Sochan, Wioletta Niewola
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Jak robią to inni, czyli system potwierdzania kompetencji w Portugalii

Zmiana, zmiana, zmiana... To słowo towarzyszy nam nieustannie. Doświadczamy zmian w świecie, w życiu, w kraju, w pogodzie, w pracy. Zmiana czeka nas też w podejściu do kwalifikacji i ich zdobywania.

W projekcie „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”, realizowanym przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, z niecierpliwością oczekujemy zmiany. Jednym z zadań zespołu projektu jest testowanie nowych rozwiązań dla Krajowego Systemu Kwalifikacji w Polsce, który właśnie jest w trakcie zmiany. Oprócz pilotażu procedur Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji i testowania różnych ścieżek potwierdzania efektów uczenia się staramy się zebrać najlepsze doświadczenia z krajów, które już wprowadziły u siebie system kwalifikacji.

Podczas jednej z wizyt studyjnych dotarliśmy do instytucji zajmującej się koordynacją krajowego systemu rozpoznawania, uznawania i certyfikacji kompetencji w Lizbonie – National Agency for Qualification and Vocational Education & Training (ANQEP) oraz do 2 centrów kwalifikacji i edukacji zawodowej – Centre for Qualification and Vocational Education (CQEP). Celem wizyty było zapoznanie się z systemem kwalifikacji oraz rozwiązaniami dotyczącymi walidacji efektów uczenia się w Portugalii.

Portugalski system kwalifikacji

Pierwsze rozwiązania z zakresu potwierdzania efektów uczenia się wprowadzono w Portugalii w 2001 roku, kiedy utworzono Krajowy System Rozpoznawania, Walidacji i Certyfikacji Kompetencji (SNRVCC). W 2005 roku rozpoczęto program strategiczny: Inicjatywa Nowe Możliwości, nakierowany na edukację dorosłych i walidację efektów uczenia się. Efektem było utworzenie Centrów Nowych Możliwości, w których był realizowany system RVCC (Recognition, Validation and Certification of Competencies), czyli rozpoznawania, uznawania i certyfikacji kompetencji.

W 2007 roku system i centra zostały połączone siecią na mocy ustawy o Krajowym Systemie Kwalifikacji. W tym czasie powstała też Krajowa Rama Kwalifikacji i Krajowy Katalog Kwalifikacji (National Catalogue of Qualifications, CNQ), który obecnie zawiera 262 kwalifikacje zawodowe. Portugalska Rama Kwalifikacji składa się, podobnie jak polska, z ośmiu poziomów odpowiadających ośmiu poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Obejmuje kwalifikacje z różnych poziomów kształcenia i szkolenia zawodowego, niezależnie od sposobu osiągnięcia efektów uczenia się. Przyjęto charakterystyki poziomów zastosowane w Europejskiej Ramie Kwalifikacji. Efekty uczenia się opisywane są za pomocą kategorii: wiedza, umiejętności i kom-

petencje społeczne.

W 2011 roku główna instytucja odpowiedzialna za system kwalifikacji – Krajowa Agencja ds. Kwalifikacji (Agência Nacional para a Qualificação, ANQ), została zastąpiona Krajową Agencją ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, ang. National Agency for Qualifications and Vocational Education and Training, ANQEP), w której gościliśmy podczas wizyty studyjnej.

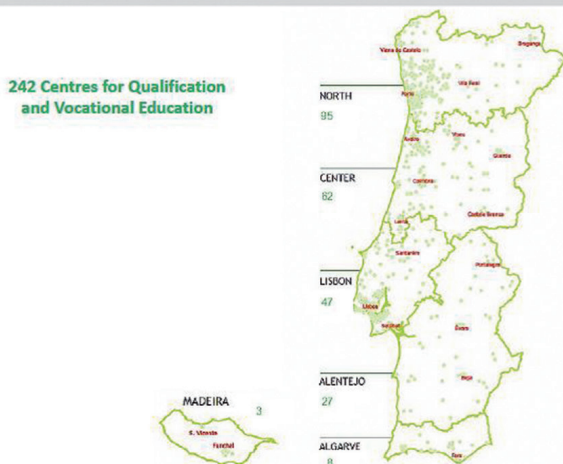
Instytucja ta koordynuje politykę w obszarze edukacji i kształcenia zawodowego oraz rozwoju i zarządzania krajowym systemem rozpoznawania, uznawania i certyfikacji kompetencji. Agencja podlega Ministerstwu Pracy i Solidarności Społecznej oraz Ministerstwu Edukacji. Działania podejmowane przez ANQEP skierowane są na realizację celów polityki związanej z kwalifikacjami w Portugalii oraz promowanie adekwatności i jakości edukacji oraz szkolenia zawodowego. Głównymi narzędziami w realizacji tej strategii jest sieć Centrów Kwalifikacji i Edukacji Zawodowej (CQEP) oraz Portugalski Katalog Kwalifikacji (CNQ).

Centra Nowych Możliwości

W 2007 roku zostały uruchomione Centra Nowych Możliwości (Centros de Novas Oportunidades, CNO). W 2011 roku funkcjonowały 452 centra, obejmując swoim zasięgiem cały kraj. W sieci CNO były różne instytucje: Centra Szkolenia Zawodowego Instytutu Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP), szkoły podstawowe i średnie, szkoły zawodowe, zrzeszenia firm prywatnych i same firmy, organizacje lokalne i regionalne, samorządy lokalne. Głównym źródłem finansowania CNO był program odpowiadający naszemu POKL i środki strukturalne Europejskiego Funduszu Społecznego. W 2013 roku nastąpił znaczny spadek liczby centrów (z 424 w 2012 roku do 203 w 2013), dlatego stworzono plan ich przebudowy i jednocześnie rozbudowy całej sieci.

Centres for Qualification and Vocational Education

Mapa centrów CQEP w Portugalii



Od 2014 roku centra funkcjonują pod nazwą Centra ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional, CQEP). Ich głównym zadaniem

jest zapewnienie dostępu do informacji, doradztwo i opieka nad młodzieżą w wieku powyżej 15 lat oraz nad osobami dorosłymi w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego. CQEP przejęły również odpowiedzialność za procesy RVCC na poziomie lokalnym i stanowią łącznik między instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami. Obecnie funkcjonują w Portugalii 242 CQEP, z których podczas wizyty mieliśmy okazję poznać dwa.

CQEP Escola Secundária Marquês de Pombal

To centrum walidacji kompetencji dla osób dorosłych działające przy szkole średniej. Zajęcia prowadzone są przez nauczycieli – doradców zawodowych, walidacyjnych i psychologów, którzy mają uprawnienia i przeszli odpowiednie szkolenie dla tutorów osób dorosłych w CQEP. Kursy dla dorosłych odbywają się w szkole i są podzielone na cotygodniowe sesje w godzinach wieczornych. Osoby dorosłe przechodzą przez następujące etapy w centrum:

Diagnoza indywidualna kandydata:

I etap – rejestracja (1 sesja):

- rejestracja uczestnika w systemie SIGO (dostępny w sieci centrów CQEP), wypełnienie formularza elektronicznego przez doradcę lub psychologa,
- przekazanie informacji o centrum walidacji,
- zaplanowanie następnej sesji.

II etap – diagnoza (1-2 sesje):

- analiza profilu kandydata (testy, formularze),
- CV,
- wywiad indywidualny / rozmowa.

III etap – informacja / orientacja (2-4 sesje):

- wskazanie możliwych ścieżek kwalifikacji (National Qualification Site),
- portfolio rozwoju zawodowego,
- projekt ścieżki kariery.

IV etap – poradnictwo indywidualne:

- opis najlepszej ścieżki kwalifikacji,
- sformułowanie indywidualnej ścieżki kariery.

Planowanie i organizacja zajęć:

Ustalenie kursu dla kandydata na odpowiednim poziomie nauczania: podstawowy lub średni, zakwalifikowanie do odpowiedniej grupy (zajęcia raz w tygodniu, bloki tematyczne).



Autobiografie przygotowane przez absolwentów kursów dla dorosłych

Wyjaśnienie 4 ważnych aspektów edukacji nieformalnej, w tym:

- pojęcie kompetencji (kwalifikacji),
- autobiografia (life story) – przygotowanie przez kandydatów indywidualnej historii życia z uwzględnieniem zdobytych kompetencji i kwalifikacji (dowody, fakty, certyfikaty etc.),
- portfolio,
- materiał źródłowy / przewodnik (Reference book).

Formularze dotyczące kluczowych kompetencji / kwalifikacji zdobytych przez kandydata (punktacja)

Finalna ewaluacja autobiografii i egzamin (walidacja)

Po zaliczeniu kursu, trwającego od 6 do 9 miesięcy i przejściu przez proces walidacji (portfolio 40% i egzamin 60%), kolejnym krokiem jest uzyskanie certyfikatu dla części lub całości kwalifikacji (kolejny egzamin).

Obecnie na przyjęcie do CQEP w Escola Secundária Marquês de Pombal oczekuje ok. 1000 osób, natomiast z samego procesu walidacji rezygnuje około 20%.

CQEP CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica

Sieć centrów CENFIM powstała na bazie porozumienia 2 instytucji publicznych i stowarzyszenia branży metalowo-mechanicznej. CENFIM prowadzi szkolenia i kursy praktyczne dla osób w wieku powyżej 15 lat i dorosłych w kwalifikacjach związanych z obsługą maszyn i mechaniką, np. operatorzy obrabiarek CNC, mechanicy, tokarze. Ściśle współpracuje z pracodawcami i szkoli pracowników „skrojonych” na potrzeby konkretnej firmy mechanicznej / metalurgicznej. Park maszynowy (m.in. najnowocześniejsze obrabiarki, frezarki itp. wraz z oprogramowaniem) zostały zakupione przy współpracy pracodawców. CENFIM prowadzi kursy akademickie i zawodowe (praktyczne) dla uczniów i osób dorosłych, tzw. podwójna certyfikacja (zawodowa i akademicka). Centrum prowadzi kursy i aktualizuje kwalifikacje z branży mechanicznej i metalurgicznej oraz ściśle współpracuje z firmami z tego sektora, aby jak najlepiej sprostać wymaganiom rynku pracy i konkretnym potrzebom pracodawców.



Centrum CENFIM

Centra CENFIM tworzą największą sieć technicznych centów szkoleniowych w sektorze (13 centrów w Portugalii). Prawie 90% osób po ukończonych szkoleniach w CENFIM znajduje pracę. W 2012 roku w kursach wzięło udział 14 tys. studentów, przeprowadzono łącznie 2 mln godzin treningów. Sieć centrów oferuje szkolenia i możliwość potwierdzania kwalifikacji na wszystkich poziomach zawodowych dla młodzieży, dorosłych oraz pracodawców w następujących obszarach: szkolenia zawodowe dla przedsiębiorców wyższego poziomu zarządzania, szkolenia dla trenerów innych agencji / centów, szkolenia zawodowe dla personelu administracyjnego i menedżerów średniego szczebla, szkolenia w zakresie zaawansowanych technologii produkcji, techniczne szkolenia zawodowe.



Wagonik polski wykonany na obrabiarce CNC w ramach projektu UE. Każdy z uczestników projektu miał za zadanie wykonać wagonik z nazwą kraju i symbolem – elementem łączącym ludzi.

Najważniejsze wnioski z wizyty

Jest głęboki sens w prowadzeniu centrów potwierdzania kompetencji związanych z branżami technicznymi, które znajdują się blisko zakładów i firm z danego sektora. Bardzo ważna jest współpraca z pracodawcami i znajomość ich oczekiwań zawodowych wobec pracowników oraz potrzeb rynku. Takie połączenie gwarantuje sukces dla wszystkich stron.

Największym wyzwaniem w organizacji centrów było przygotowanie odpowiednich narzędzi, tj. materiałów źródłowych (reference book) zawierających opis kwalifikacji, modułów z których się składają, wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności oraz sposobów sprawdzania nabytych kompetencji. Wyzwaniem okazało się również znalezienie osób, które mogłyby

pracować w centrach, a także dobre przygotowanie i wyposażenie centrów, aby można w nich było sprawdzać umiejętności osób poprzez obserwowanie ich w miejscu pracy, czyli np. przy maszynach.

W Portugalii nie udało się niestety wyeliminować podwójnego egzaminowania, a więc osoba potwierdzająca kompetencje zdaje egzamin po procesie walidacji oraz dodatkowy egzamin przy wydawaniu certyfikatu. Jak to wygląda w praktyce? Wyobraźmy sobie egzamin na prawo jazdy: kandydat przygotowuje się na kursie, zdaje egzamin teoretyczny i praktyczny w ośrodku egzaminacyjnym, czyli potwierdza, że osiągnął określone efekty uczenia się, a następnie powinien otrzymać dokument – prawo jazdy od Prezydenta lub Burmistrza. W systemie portugalskim musi jeszcze zdać jeden egzamin przed Prezydentem lub Burmistrzem, co wydaje się już niepotrzebne.

Jasny, prosty i przejrzysty proces zdobywania kwalifikacji (RVCC) oraz dobrze opracowane i nieskomplikowane narzędzia są bardzo ważne dla osób chcących potwierdzić swoje kompetencje. Dodatkowo ścisła współpraca centrów potwierdzania kompetencji z pracodawcami gwarantuje wysoki stopień zatrudnialności osób, które znalazły się w systemie.

O sukcesie – zdaniem Portugalczyków – można mówić wówczas, gdy system działa sprawnie i spełnia oczekiwania zarówno pracodawców, jak osób chcących potwierdzić swoje kompetencje.

Warto odwiedzić strony: www.anqep.gov.pt; www.esmp.pt; www.cenfim.pt.

Joanna Łuszczki
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Plebiscyt „Edukacyjna Gmina Małopolski 2014”

Gmina Korzenna, organizator wydarzeń kulturalno–edukacyjnych, tj. *Majówka na Bukowcu*, *Jarmark Korzeński* i *Koncert kolęd*, a także akcji *Odblaskowa szkoła*, konkursu *Matematyczne potyczki* oraz warsztatów rękodzielniczych, została Edukacyjną Gminą Małopolski 2014. Drugie miejsce zajęła gmina Maków Podhalański za projekty realizowane przez Uniwersytet III Wieku, a trzecie – gmina Ropa za działalność Uniwersytetu III Wieku we wsi Ropa. Tytuł Edukacyjnego Powiatu Małopolski 2014 otrzymał powiat gorlicki. Oficjalne ogłoszenie wyników i rozdanie nagród laureatom odbyło się 18 marca w Krakowie podczas Gali „Rozwiń swoją gminę”.

Plebiscyt „Edukacyjna Gmina Małopolski” już po raz trzeci został zorganizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wspólnie z „Gazetą Krakowską”. Jego zadaniem jest promowanie gmin wiejskich i wiejsko–miejskich Małopolski, które, organizując ciekawe przedsięwzięcia edukacyjne, najaktywniej w regionie wspierają uczenie się przez całe życie swoich mieszkańców. Plebiscyt każdego roku cieszy się dużym zainteresowaniem, o czym świadczy chociażby fakt, że na wszystkich kandydatów do tytułu Edukacyjnej Gminy Małopolski 2014 oddano prawie 70 tys. głosów.

I miejsce – gmina Korzenna

Korzenna edukacją stoi. W Plebiscycie doceniono aż cztery przedsięwzięcia zorganizowane w gminie na przestrzeni ubiegłego roku, warto jednak podkreślić, że do rywalizacji o tytuł Edu-

kacyjnej Gminy Małopolski 2014 zgłoszono o wiele więcej inicjatyw. Przyjrzyjmy się tym nagrodzonym.



Różnorodność przedsięwzięć edukacyjnych w Korzennej może być inspiracją dla innych gmin. Podczas Gali „Rozwiń swoją gminę” można było podziwiać m.in. uczestniczki warsztatów tańca nowoczesnego.

Celem wydarzeń tj. *Majówka na Bukowcu*, *Jarmark Korzeński* i *Koncert kolęd* jest pielęgnowanie tradycji gminy Korzenna, prezentacja sztuki ludowej, odkrywanie bogactwa przyrodniczego i historycznego, a także integracja mieszkańców gminy.

Akcja *Odblaskowa szkoła* została z kolei zorganizowana w celu zwiększenia świadomości uczniów na temat bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Obejmowała m.in. zajęcia pozalekcyjne, kółka zainteresowań, wydarzenia promujące bezpieczeństwo w drodze do i ze szkoły, a także konkurs plastyczny i konkurs wiedzy o bezpieczeństwie w ruchu drogowym.



Uczniowie, którzy brali udział w akcji *Odblaskowa szkoła*, odwiedzili 18 marca Kraków. W Muzeum Lotnictwa Polskiego byli świadkami otrzymania przez Korzenną tytułu Edukacyjnej Gminy Małopolski 2014.

Matematyczne potyczki to rywalizacja gimnazjalistów o tytuł „Najlepszego Matematyka”, która obejmowała prezentację mody matematycznej, rozwiązywanie testów oraz niestandardowych zadań matematycznych (łamigłówek, krzyżówek i rebusów).

Podczas warsztatów rękodzielniczych dzieci, młodzież, dorośli i osoby starsze rozwijali swoje umiejętności w dziedzinach tj. ceramika, witraż tiffany, metaloplastyka, fotografia, teatr, zdobnictwo, malarstwo, modelarstwo lotnicze, origami, haft matematyczny, tkactwo, linoryt, recykling w malarstwie, wikliniarstwo oraz biżuteria koralikowa.

II miejsce – gmina Maków Podhalański

Trzy projekty realizowane przez Uniwersytet III Wieku dla seniorów z gminy Maków Podhalański miały na celu przełamanie osamotnienia i poczucia bezradności, przywrócenie wiary we własne siły i umiejętności, a także zainspirowanie seniorów do zwiększenia

aktywności społecznej. Mogli oni wzbogacać swoją wiedzę z wielu dziedzin, rozwijali też umiejętności literackie, muzyczne, informatyczne, kulinarne, techniczne, logicznego myślenia, komunikacji interpersonalnej oraz lingwistyczne. Integracji międzypokoleniowej służyły m.in. pomoc uczniom szkoły podstawowej w odrabianiu lekcji, gry planszowe i wspólne warsztaty psychologiczne.

III miejsce – gmina Ropa

Stowarzyszenie Miłośników Wsi Ropa utworzyło w 2013 roku jeden z pierwszych Uniwersytetów III Wieku na wsi oraz Koło Gospodyń i Gospodarzy Wiejskich. W 2014 roku Uniwersytet III Wieku w Ropie zorganizował m.in. warsztaty fotograficzne, psychologiczne, z internetowej obsługi bankowej, artystyczne (m.in. malowanie na szkle, bibułkarstwo, decoupage), zajęcia areobiku, a także wykłady m.in. o bezpiecznych finansach, zdrowym żywieniu i zapobieganiu chorobom, bezpieczeństwie na drodze, wolontariacie osób starszych oraz prawach pacjenta. W 2014 roku przy Stowarzyszeniu powstała też kapela i Zespół Śpiewaczy „OKARYNA”, który prezentuje folklor Pogorza. W jego skład wchodzi seniorzy i osoby młode.



Na Gali „Rozwiń swoją gminę” Ropa prezentowała dorobek Uniwersytetu III Wieku: małe dzieła sztuki wykonane podczas warsztatów artystycznych oraz repertuar zespołu „OKARYNA”.

Monika Gućwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Konkursy dla uczniów

Przełom roku to czas, kiedy Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie organizuje konkursy dla uczniów. Ich celem jest upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży postawy otwartej na rozwój i świadome planowanie własnej kariery zawodowej. Od 2009 roku konkursy te przybierają różną formę: plastyczną, literacką, filmową. Na przełomie 2014 i 2015 roku uczniowie mieli okazję zaprezentować szerokiej publiczności swoją kreatywność w konkursach na komiks i na fotoreportaż.

Wiem, umiem – jestem superbohaterem – pod takim tytułem odbywał się konkurs na komiks dla uczniów klas 4-6 szkół podstawowych. Uczniowie mogli przygotowywać prace indywidualnie lub w parach, na planszach formatu A3 przy zastosowaniu dowolnej techniki plastycznej. W sumie do konkursu zgłoszono 171 prac z 46 szkół.

Komisja konkursowa miała trudny orzech do zgryzienia. Powinna była wyłonić zdobywców I i II miejsca oraz przyznać 10 wyróżnień, tymczasem poziom artystyczny konkursu był tak wysoki, że postanowiła nagrodzić o wiele więcej komiksów.

Laureatami konkursu zostali:

I miejsce:

- **Joanna Głuc i Maria Głuc**, Szkoła Podstawowa nr 1 w Budzowie



Praca, która zwyciężyła w konkursie na komiks.

II miejsce ex aequo:

- **Lidia Moryc i Gabriela Grzesiek**, Szkoła Podstawowa nr 153 w Krakowie
- **Julia Słupek**, Szkoła Podstawowa z Oddziałami Integracyjnymi nr 151 w Krakowie

III miejsce ex aequo:

- **Hubert Mąka**, Zespół Szkół – Szkoła Podstawowa im. Janusza Korczaka w Laskowej
- **Anna Cebula**, Szkoła Podstawowa nr 2 im. Tadeusza Kościuszki w Wieliczce

Wyróżnienia:

- **Anna Maria Kuraś**, Zespół Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w Wąskundzie
- **Oliwia Leńniewska i Julia Bahyrycz**, Szkoła Podstawowa im. Janusza Korczaka w Libierowie
- **Kinga Frączek**, Zespół Szkół – Szkoła Podstawowa im. Janusza Korczaka w Laskowej
- **Gabriela Depczyńska**, Zespół Szkół – Szkoła Podstawowa i Gimnazjum im. Ks. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Szerzynie
- **Aleksandra Gizicka, Dominika Zbozień**, Zespół Szkół w Przysietnicy
- **Gabriela Wilkosz, Maja Rosińska**, Szkoła Podstawowa im. Janusza Korczaka w Libierowie

- **Krzysztof Sobczak, Gabriela Sałapatek**, Specjalny Ośrodek Szkolno– Wychowawczy nr 6 im. Jana Pawła II w Krakowie
- **Julia Burliga**, Szkoła Podstawowa nr 1 w Budzowie
- **Piotr Włoskowicz**, Szkoła Podstawowa nr 7 im. Wojska Polskiego w Krakowie
- **Weronika Kozanecka**, Szkoła Podstawowa z Oddziałami Integracyjnymi nr 151 w Krakowie
- **Kamila Mirocha**, Szkoła Podstawowa nr 1 w Budzowie
- **Daria Dziunikowska, Zofia Zych**, Szkoła Podstawowa nr 153 w Krakowie



Wystawa prac laureatów konkursu na komiks podczas Gali „Rozwiń swoją gminę”, która odbyła się 18 marca w Krakowie.

W konkursie na fotoreportaż mogli brać udział gimnazjaliści i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. Ich zadaniem było przygotowanie fotoreportażu na temat: *Jak wiedzę i umiejętności przekuć w sukces zawodowy? Historie prawdziwe*. Prace mogli tworzyć w parach lub indywidualnie. Do konkursu zgłoszono 41 prac z 22 szkół.

Laureatami konkursu zostali:

I miejsce:

- **Karolina Mikler**, Gimnazjum w Mikuszowicach

II miejsce:

- **Paweł Cempa**, Zespół Szkół Elektryczno–Mechanicznych w Nowym Sączu

Wyróżnienia:

- **Weronika Brydniak**, Gimnazjum w Mikuszowicach
- **Norbert Kocielnik**, Gimnazjum w Specjalnym Ośrodku Szkolno–Wychowawczym w Oświęcimiu
- **Jagoda Porębska, Aleksandra Świercz**, VI Liceum Ogólnokształcące w Krakowie
- **Łucja Waclawik**, Zespół Szkoły Podstawowej i Gimnazjum Publicznego w Porębie Wielkiej



Autorzy najlepszych fotoreportaży odebrali nagrody na Gali „Rozwiń swoją gminę”, która była podsumowaniem konkursów dla uczniów.

Już po raz czwarty Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie przyznał też tytuły Ambasadorów Uczenia się przez Całe Życie nauczycielom, którzy poprzez swoją pracę przyczyniają się do propagowania idei uczenia się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży. Otrzymały je: Grażyna Duman i Łucja Piątkowska – nauczycielki, których uczniowie zwyciężyli w konkursie na komiks i konkursie na fotoreportaż.

Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Festiwal Zawodów w Małopolsce 2015

#BEPRO – bądź profesjonalistą! – pod takim hasłem od 26 do 28 marca odbywały się Targi Edukacyjne – Festiwal Zawodów w Małopolsce. Wydarzenie było adresowane do młodych ludzi, którzy planują przyszłość – chcą wybrać szkołę zgodną z predyspozycjami oraz zawód z pasją.

Przez trzy dni blisko 250 wystawców z Polski i zagranicy, m.in. z Chorwacji, Niemiec, Słowacji, Turcji, Ukrainy oraz Wielkiej Brytanii, wśród których znalazły się uczelnie, szkoły średnie, policealne, zawodowe oraz instytucje związane z edukacją, prezentowało w EXPO Kraków swoją ofertę edukacyjną, praktyk, staży i pracy dla gimnazjalistów, licealistów oraz studentów.



W 2015 roku Targi Edukacyjne – Festiwal Zawodów w Małopolsce odwiedziło ponad 20 000 osób.

Uczestnicy Festiwalu mogli poznać praktyczne aspekty poszczególnych zawodów, zgrupowanych w siedmiu branżach:

- turystyczno-gastronomicznej,
- informatyczno-elektronicznej,
- budowlanej,
- społeczno-medycznej,
- rolno-przetwórczej,
- mechaniczno-mechatronicznej,
- usługowej.

Na Targach obecne były też szkoły mundurowe: Wojskowa Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych i Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie. Prezentowały one sprzęt wojskowy i strażacki. Na zwiedzających czekały również warsztaty, pokazy i doświadczenia. W wyborze najlepszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej pomagali z kolei doradcy, badający predyspozycje zwiedzających.



Podczas Targów Edukacyjnych doradców zawodowych można było znaleźć m.in. na stoisku Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Kraków, 26 marca 2015 r.

Wydarzenie zostało zorganizowane przez Województwo Małopolskie, a zrealizowane przez Targi w Krakowie.

Spotkanie koordynacyjne doradców zawodowych

Jak co roku podczas Festiwalu Zawodów doradcy zawodowi oraz koordynatorzy Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego z Małopolski wzięli udział w spotkaniu koordynacyjnym, które odbyło się 26 marca.

Tematem przewodnim spotkania były innowacyjne rozwiązania w doradztwie zawodowym w instytucjach rynku pracy i edukacji. Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, realizujący projekt „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania”, mówili o wstępnych wytycznych do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się oraz metodzie bilansu kompetencji, wypracowanych w pilotażu rozwiązań dla zintegrowanego systemu kwalifikacji. Rozmawiano także m.in. o poradnictwie socjodynamicznym Vance’a Peavy’ego, a także o sytuacji absolwentów szkół zawodowych po czterech latach od ukończenia szkoły.



Spotkanie koordynacyjne doradców zawodowych było okazją do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, a także pozwoliło omówić bieżące inicjatywy realizowane w obszarze usług poradnictwa na poziomie lokalnym, regionalnym i ogólnopolskim.

Spotkanie zostało zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach działań Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego z udziałem Krakowskiej Szkoły Doradztwa Zawodowego.

Monika Gucwa
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Na pierwszą połowę 2015 roku przypadają intensywne prace w pilotażu elementów zintegrowanego systemu kwalifikacji. W niniejszej publikacji będą Państwo mogli przeczytać o zakończeniu testowania kolejnej procedury w ramach procesu wpisywania kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, a także o testowaniu metody i narzędzia do identyfikacji i dokumentowania efektów uczenia się w procesie potwierdzania kompetencji. W kwartalniku przeczytacie Państwo również o projektach realizowanych dla osób powyżej 50. roku życia, znajdujących się w orbicie zainteresowań MPKU.

Tradycyjnie będziemy mówić też o przedsięwzięciach promujących uczenie się przez całe życie wśród Małopolan. I kwartał to czas na podsumowanie kolejnej edycji Plebiscytu „Edukacyjna Gmina Małopolski”, konkursów dla uczniów oraz Targów Edukacyjnych – Festiwalu Zawodów w Małopolsce.

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

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Materiał współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego