HVFI Heinrich Vetter Forschungsinstitut

LE FOREM

Sociedad Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife S.A.E.

MISSION LOCALE pour l'emploi des jeunes dans le Douaisis

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Przewodnik dobrych praktyk

Kształcenie ustawiczne w Europie

– dobre praktyki

Publikacja powstała w oparciu o opracowania instytucji partnerskich z Niemiec, Belgii, Hiszpanii, Francji, Polski podczas realizacji projektu partnerskiego w ramach Programu Leonardo da Vinci pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”. Czas trwania projektu: 01.08.2009 r. – 31.07.2011 r.

Zdjęcie z archiwum Wydziału Promocji Urzędu Miasta Katowice.

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie”
Leonardo da Vinci

Śląskie. Pozytywna energia

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie"
Leonardo da Vinci

POLSKA

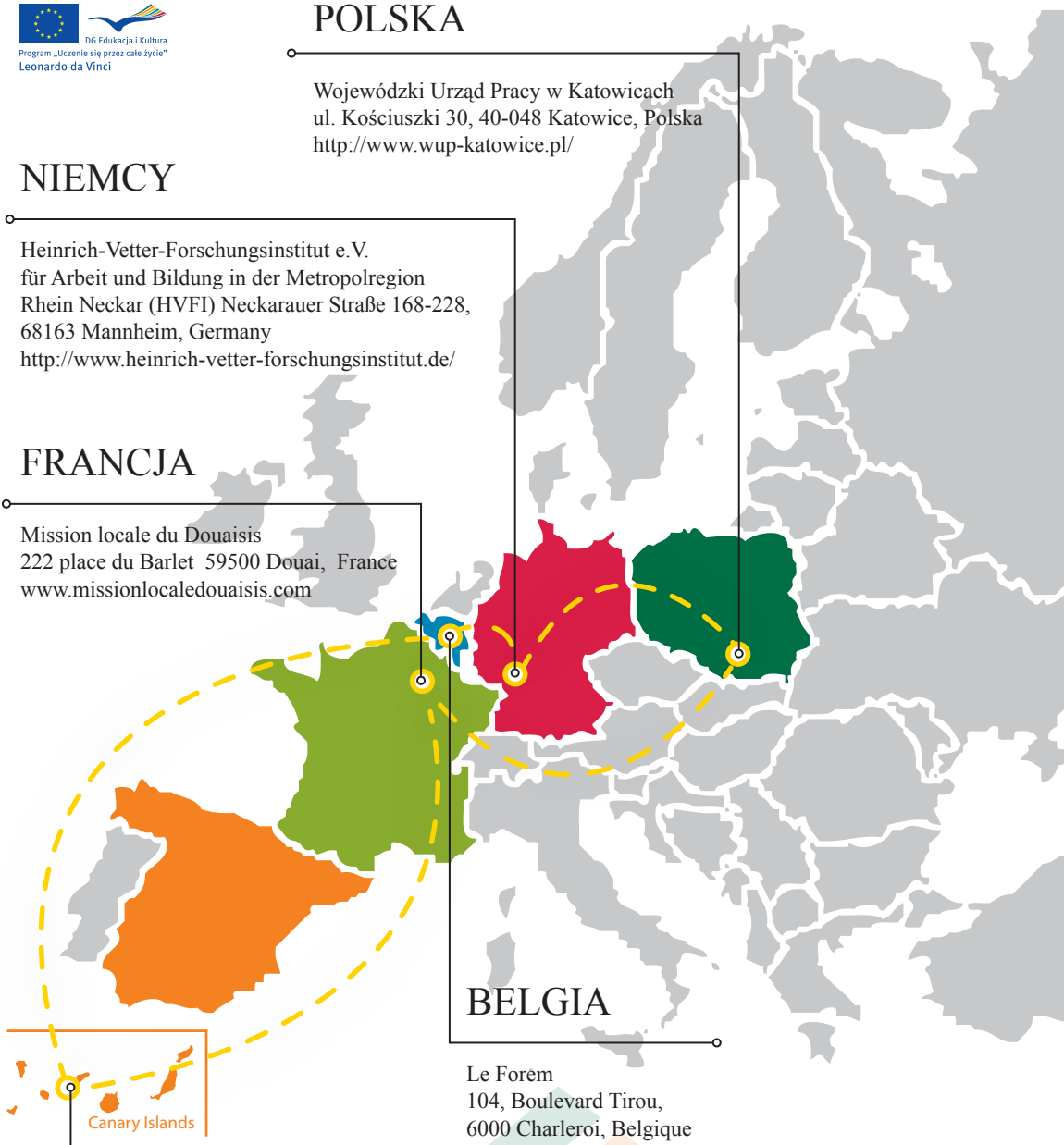
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice, Polska
http://www.wup-katowice.pl/

NIEMCY

Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V.
für Arbeit und Bildung in der Metropolregion
Rhein Neckar (HVFI) Neckarauer Straße 168-228,
68163 Mannheim, Germany
http://www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de/

FRANCJA

Mission locale du Douaisis
222 place du Barlet 59500 Douai, France
www.missionlocaledouaisis.com



BELGIA

Le Forem
104, Boulevard Tirou,
6000 Charleroi, Belgique
www.leforem.be

HISZPANIA

Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife
Imeldo Serís Street, 83, 38003 Santa Cruz de Tenerife, Spain
www.sociedad-desarrollo.com

Przewodnik dobrych praktyk pt.

Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki

Publikacja powstała w oparciu o opracowania instytucji partnerskich z Niemiec, Belgii, Hiszpanii, Francji, Polski podczas realizacji projektu partnerskiego w ramach Programu Leonardo da Vinci pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki". Okres realizacji: 01.08.2009 – 31.07.2011

Katowice, 2011

Tytuł:
Przewodnik dobrych praktyk pt.
”Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”

Koncepcja i redakcja:
Uczestnicy projektu partnerskiego pt.
„Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”

Uczestnicy projektu:
Reprezentanci z Polski:
Agnieszka Rozmus – koordynator projektu, Barbara Stanisławska, Joanna Stokłosa, Jakub Zawadzki, Rafał Rojek, Anna Litwińska

Reprezentanci z Niemiec:
Prof. Dr. Franz Egle, Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt, Katrin Lang

Reprezentanci z Belgii:
Sophie Mengoni, Sophie Brizi, Litsa Baiwir, Vincent Lattanzi, Elisabeth Paccou

Reprezentanci z Hiszpanii:
Elena Romero Ruiz, Cristòbal Díaz Jorge, Dolores Gonzàlez Dávila, Ana Olives Palenzuela, Dolores Gonzàlez Cruz, Àlvaro López Peňa, Amparo Mosquera Roquero

Reprezentanci z Francji:
Fabienne Husson, Noëlle Caffin, Virginie Allard, Marie France Masclet

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice

Zdjęcia wykorzystane w publikacji pochodzą z archiwum uczestników projektu, instytucji partnerskich oraz odwiedzonych instytucji podczas realizacji projektu.

Opracowanie graficzne, skład, łamanie i druk:
DRUKAT Sp. z o.o., ul. Mikołowska 100a, 40-065 Katowice

Tłumaczenie na język angielski:
LIWO tłumaczenia, ul. Adama 1, 40-467 Katowice

Publikacja bezpłatna:
„Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Tłumaczenie publikacji zostało częściowo pokryte ze środków projektu partnerskiego realizowanego w ramach Programu Leonardo da Vinci „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki” oraz ze środków Funduszu Pracy. Publikacja jest bezpłatna, sfinansowana ze środków Funduszu Pracy. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autorów i Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.”

Katowice 2011

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

O projekcie 5

O programie 6

SPOTKANIE PARTNERSKIE W NIEMCZECH
(22-29 listopada 2009 r., Mannheim, Niemcy)

Kontekst społeczno-gospodarczy 9

Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej w Badenii-Wirtembergii w dniach od 22 do 29 listopada 2009 r. 12

Opis Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (HVFI) 13

Opis dobrych praktyk 14

Wnioski partnerów z wizyty w Niemczech w kontekście rozwiązań innowacyjnych 18

SPOTKANIE PARTNERSKIE W BELGII
(8 - 12 marca 2010 r., Charleroi, Belgia)

Kontekst społeczno-gospodarczy 21

Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej w regionie walońskim w dniach od 8 do 12 marca 2010 r. 22

Opis LE FOREM 24

Opis dobrych praktyk 27

Wnioski partnerów z wizyty w Belgii w kontekście zastosowanych rozwiązań innowacyjnych 34

SPOTKANIE PARTNERSKIE W HISZPANII
(7 – 11 czerwca 2010 r., Santa Cruz de Tenerife, Hiszpania)

Kontekst społeczno-gospodarczy 37

Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej na Teneryfie w dniach od 7 do 11 czerwca 2010 r. 41

Opis Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife 43

Opis dobrych praktyk 45

Wnioski partnerów z wizyty w Hiszpanii w kontekście rozwiązań innowacyjnych 50

SPOTKANIE PARTNERSKIE WE FRANCJI
(11 – 15 października 2010 r., Douai, Francja)

Kontekst społeczno-gospodarczy 53
Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej w Nord Pas de Calais w dniach od 11 do 15 października 2010 r. 55
Opis Mission Locale 57
Opis dobrych praktyk 59
Wnioski partnerów z wizyty we Francji w kontekście rozwiązań innowacyjnych 63

SPOTKANIE PARTNERSKIE W POLSCE
(21 – 25 marca 2011 r., Katowice, Polska)

Kontekst społeczno-gospodarczy 67
Instytucje wizytowane podczas wizyty studyjnej w województwie śląskim w okresie od 21 do 25 marca 2011 r. 70
Opis Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach 71
Przykłady dobrych praktyk 74
Wnioski partnerów z wizyty w Polsce w kontekście rozwiązań innowacyjnych 81

PODSUMOWANIE 83

Wprowadzenie

O PROJEKCIE

Prezentowana publikacja powstała w oparciu o opracowania przedstawicieli instytucji partnerskich projektu pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki" realizowanego w ramach Programu Leonardo da Vinci:

- **Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach/Polska - koordynator projektu**,
- **Heinrich Vetter Forschungsinstitut e. V. fur Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (Instytut Badań ds. Pracy i Edukacji zlokalizowany na Uniwersytecie Studiów Rynku Pracy w Mannheim) – partner z Niemiec**,
- **Le Forem (Waloński Urząd ds. Szkolenia Zawodowego i Zatrudnienia w Charleroi) – partner z Belgii**,
- **Sociedad Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife (Agencja ds. Rozwoju Lokalnego na Teneryfie) – partner z Hiszpanii,**
- **Mission Locale pour l'emploi des jeunes (Misja Lokalna działająca na rzecz zatrudnienia młodzieży w Douai) – partner z Francji.**

Celem projektu była wymiana i transfer doświadczeń pomiędzy partnerami oraz przykłady dobrych praktyk w zakresie metod szkoleniowych i ich zawartości tematycznej, a także wdrożenie wspólnych przedsięwzięć w przyszłości np. realizacja projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W długofalowym okresie projekt może przyczynić się do wzrostu efektywności szkoleń.
W czasie trwania projektu (realizowanego od 1 sierpnia 2009 r. do 31 lipca 2011 r.) uczestnicy wymieniali się doświadczeniami oraz wizytowali aktywnie działające placówki szkoleniowe zajmujące się kształceniem ustawicznym, szkoleniami dla bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych lub poszukujących zatrudnienia. W okresie realizacji projektu zrealizowano spotkania grupy partnerskiej w następujących krajach:
- w Niemczech - Mannheim (22 - 29.11.2009 r.),
- w Belgii - Charleroi (8 - 12.03.2010 r.),
- w Hiszpanii - Santa Cruz de Tenerife (7 - 11.06.2010 r.),
- we Francji - Douai (11-15.10.2010 r.),
- w Polsce – Katowice (21-25.03.2011 r.).

Podczas tygodniowych wizyt studyjnych na miejscu u każdego z partnerów uczestnicy projektu wizytowali najbardziej aktywnie działające instytucje szkoleniowe na rynku pracy. W dniu **25 marca 2011r.** (Katowice – Polska) odbyła się konferencja podsumowująca projekt. Na konferencji przedstawiono ogólne założenia projektu partnerskiego: kraje partnerskie, cele, działania, rezultaty. Zgodnie z ustaleniami grupy partnerskiej reprezentanci z Niemiec, Francji, Belgii, Hiszpanii oraz Polski przedstawili na konferencji przykłady dobrych praktyk z zakresu kształcenia ustawicznego.

Niniejszy przewodnik zawiera opis instytucji partnerskich oraz instytucji wizytowanych wraz z określeniem kontekstu społeczno ekonomicznego kraju i regionu. Wszystkie wizytowane instytucje zostały starannie wybrane przez partnerów projektu tak, aby pokazać „dobre praktyki" w danym kraju. Przewodnik jest cennym źródłem informacji dla instytucji poszukujących partnerów do realizacji przedsięwzięć i inicjatyw międzynarodowych, które mogą także być finansowane z Programu Leonardo da Vinci.

O PROGRAMIE

W skład programu „Uczenie się przez całe życie” wchodzą cztery programy sektorowe:

Comenius – jest adresowany do osób i instytucji zaangażowanych w edukację od przedszkoli po szkoły średnie. Uczniowie, nauczyciele i całe społeczności szkolne mają możliwość ściśle współpracować z partnerami z innych krajów uczestniczących w programie;

Erasmus – skierowany jest przede wszystkim do szkół wyższych, ich studentów i pracowników. Niektóre działania są jednak otwarte także dla instytucji nieakademickich, na przykład przedsiębiorstw, organizacji czy placówek badawczych współpracujących z uczelniami;

Leonardo da Vinci – to program finansujący projekty promujące mobilność pracowników na europejskim rynku pracy oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych;

Grundtvig – służy on ogólnej niezawodowej edukacji osób dorosłych, przede wszystkim z grup defaworyzowanych i o utrudnionym dostępie do oferty edukacyjnej. Grundtvig skierowany jest do różnego typu organizacji działających w obszarze edukacji dorosłych, ich słuchaczy i pracowników (Uniwersytet Trzeciego Wieku, Centrum Kształcenia Ustawicznego, fundacje, organizacje non profit, biblioteki, muzea i inne).

Celem programu Leonardo da Vinci jest promowanie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy oraz podnoszenie jakości i innowacyjności kształcenia i szkolenia zawodowego. Program Leonardo da Vinci wspiera też rozwiązania zwiększające przejrzystość i uznawalność kwalifikacji zawodowych w krajach europejskich.

Projekty partnerskie
Projekty partnerskie polegają na budowaniu wielostronnej współpracy nad wspólnymi zagadnieniami w obszarze kształcenia i doskonalenia zawodowego pomiędzy instytucjami różnego typu: szkołami zawodowymi i technicznymi, partnerami społecznymi, szkoleniowymi i doradczymi oraz przedsiębiorcami.

Koordynator projektu
Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach
http://www.wup-katowice.pl

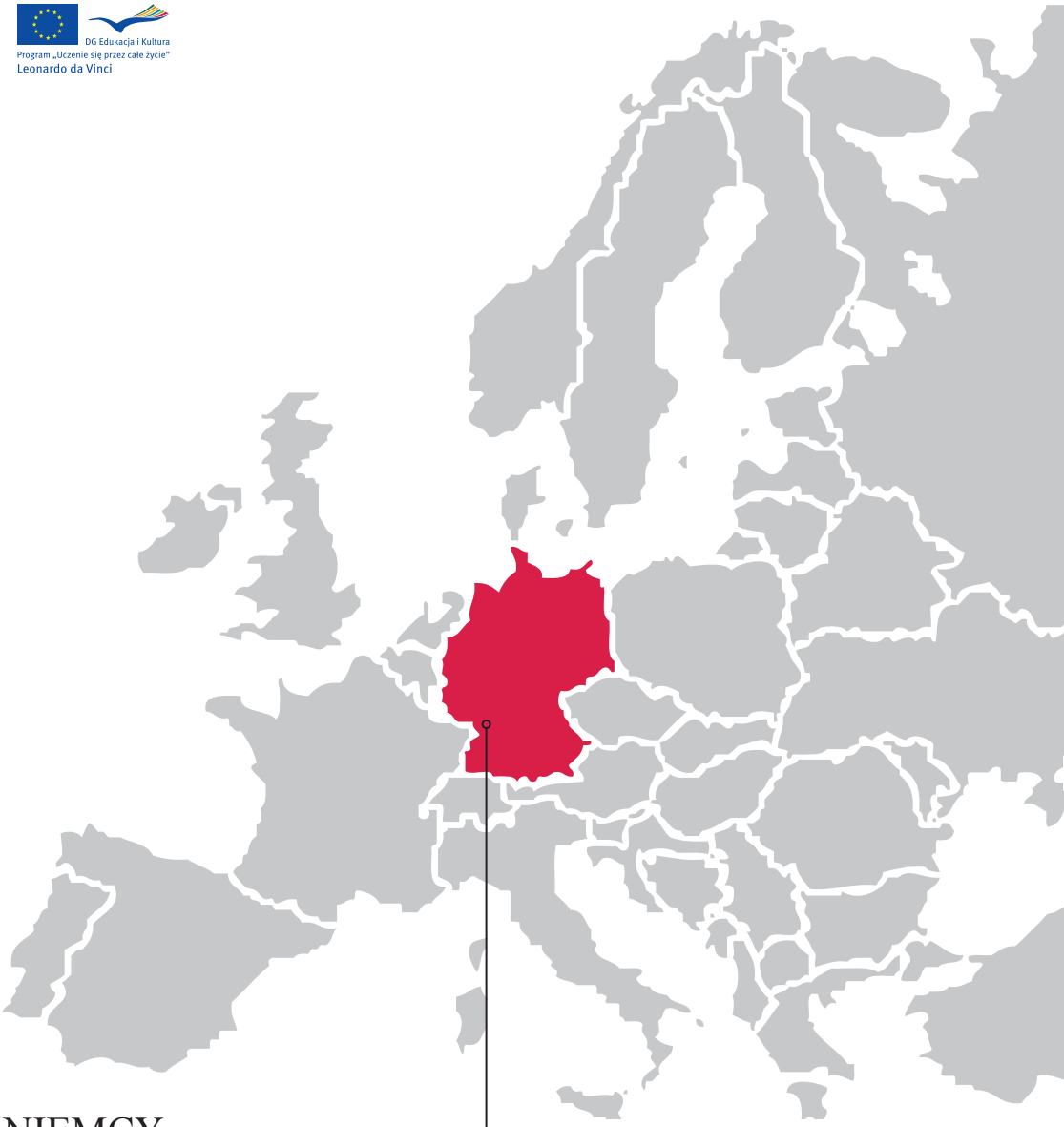
NIEMCY

SPOTKANIE PARTNERSKIE W NIEMCZECH

MANNHEIM, NIEMCY
22-29 listopada 2009 r.

Projekt partnerski pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”
realizowany w ramach Programu Leonardo da Vinci

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie"
Leonardo da Vinci



NIEMCY

Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V.
für Arbeit und Bildung in der Metropolregion
Rhein Neckar (HVFI) Neckarauer Straße 168-228,
68163 Mannheim, Germany
http://www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de/

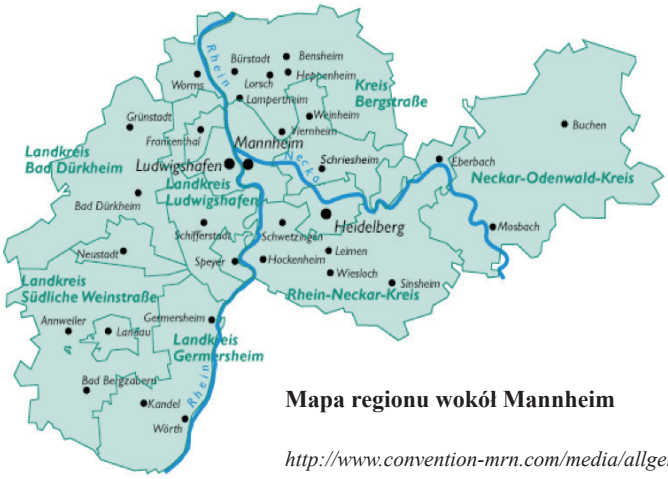
Kontekst społeczno-gospodarczy

Przedstawienie sytuacji w Niemczech:

Powierzchnia:	357 000 km^2, 6. największy kraj w Europie (http://www.europa-daten.de/Deutschland_Flaeche.htm)
Granice:	Holandia, Francja, Szwajcaria, Austria, Republika Czeska, Polska, Dania
Liczba ludności:	81 802 300 mieszkańców (2009) (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Bevoelkerungsstand.psml)
Stolica:	Berlin
Język urzędowy:	niemiecki
Ustrój polityczny:	demokracja parlamentarna
Kraje związkowe:	16
Powiaty:	11 337
Roczny wskaźnik wzrostu produktu krajowego:	3,6% (2011), -4,7% (2010), 1,00 (2009) http://www.indexmundi.com/de/deutschland/bruttoinlandsprodukt_(bip)_reale_wachstumsrate.html
Wskaźnik zatrudnienia:	69,4% (2010) (http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2008/07/2008-07-31-zahl-des-tages.html)
Stopa bezrobocia:	7,6% (2010) (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content /Statistiken/Arbeitsmarkt/content75/Eckwertetabelle,templateId=r enderPrint.psml)

Mapa Niemiec

http://dasbinich.files.wordpress.com/2008/02/deutschland-2.gif



Mapa regionu wokół Mannheim

http://www.convention-mrn.com/media/allgemein/mrn_karte_de.jpg

Przedstawienie sytuacji w Mannheim:

Powierzchnia:	144,97 km^2, 2. największe miasto kraju związkowego Badenia-Wirtembergia (http://www.mannheim.de/sammelordner-seiten/mannheim-einem-blick)
Liczba ludności:	323 794 (2010) (http://www.mannheim.de/stadt-gestalten/einwohner-migrationshintergrund)
Wskaźnik zatrudnienia:	prawie 792 000 pracowników (2010) (http://www.mannheim.de/wirtschaft-entwickeln/arbeiten-mannheim)
Stopa bezrobocia:	6,1% (2010) (http://www.morgenweb.de/region/rhein_neckar_ticker/Mannheimer_Morgen /18578_Mannheim:_Arbeitslosenquote_wieder_leicht_ angestiegen.html)

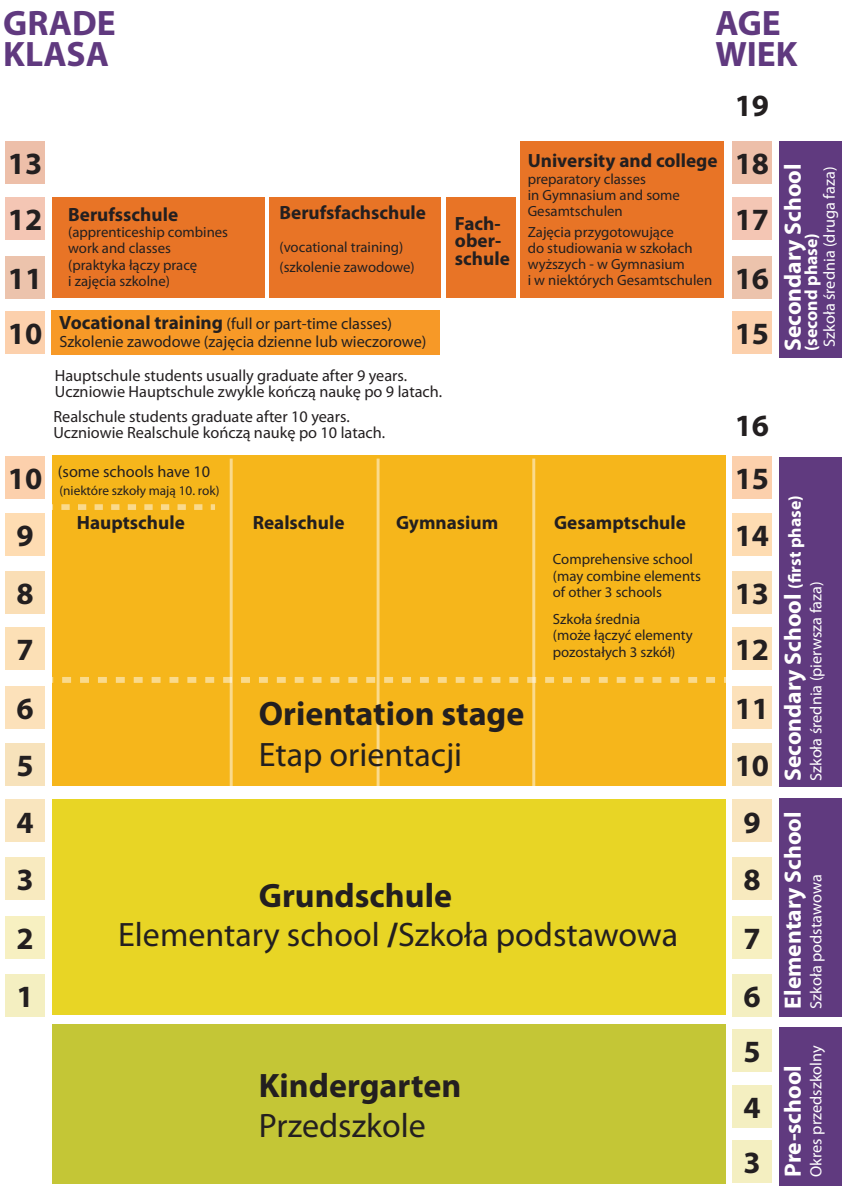
Miasto Mannheim jest położone w południowo-zachodniej części Niemiec, w kraju związkowym Badenia-Wirtembergia. W Mannheim siedziby znalazło wiele przedsiębiorstw, zarówno wielkie korporacje, jak i małe i średnie przedsiębiorstwa, np. ABB, BASF, Freudenberg, John Deere, Roche, Duden, Daimler czy Siemens. Miasto Mannheim jest symbolem kreatywności i innowacji widocznej na przykładzie producentów z branży motoryzacyjnej (Carl-Benz) i rowerowej („Laufrad") (Karl Drais).

Ważne sektory w Mannheim to:

- branża motoryzacyjna
- biotechnologia i nauki przyrodnicze
- chemia
- energia i środowisko
- sektor informatyczny
- ekonomia kulturowa i gospodarka kreatywna
- budowa maszyn i projektowanie zakładów produkcyjnych
- nanotechnologia
- elektronika organiczna

http://www.m-r-n.com/start/investieren-wirtschaften/branchenschwerpunkte.html

System szkolnictwa w Niemczech:
Poniższy schemat przedstawia niemiecki system szkolnictwa. W roku 2010/2011 do szkół uczęszcza prawie 11 500 000 uczniów. (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Schulen/Aktuell,templateId=renderPrint.psml) Obowiązek szkolny w Niemczech istnieje do IX klasy: przed (*Kindergarten*) i po (*Weiterführende Schulen*) uczęszczanie jest dobrowolne.



http://4.bp.blogspot.com/_cg4V47pkPHs/S8psRlsR_hI/AAAAAAAAABU/O7tZejYreD4/s1600/education.jpg

Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej w Badenii-Wirtembergii w dniach od 22 do 29 listopada 2009 r.

Nazwa	Adres / Strona internetowa
Bildungsakademie Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald	Gutenbergstraße 49, 68167 Mannheim http://www.hwk-mannheim.de
Internationaler Bund (IB)	Neckarauer Straße 106-116, 68163 Mannheim http://internationaler-bund.de/
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW)	Emil-von-Behring-Straße 4, 60439 Frankfurt am Main www.bwhw.de
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	Helfmann-Park 8, 65760 Eschborn, www.randstad.de
Job-Center Mannheim	Ifflandstraße 2 -6, 68161 Mannheim www.arbeitsagentur.de
Berufsbildungszentrum BBZ Altenkirchen GmbH & Co. KG Niederlassung: Ludwigshafen	Konrad-Adenauer-Platz 5, 57610 Altenkirchen http://www.kiry.de
SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH	Bonhoefferstraße 1, 69123 Heidelberg www.bfw-heidelberg.de
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH (IKUBIZ)	H2, 2, 68159 Mannheim, www.ikubiz.de

Arbeitsagentur Mannheim	Bundesagentur für Arbeit Agentur für Arbeit Mannheim M 3a, Mannheim, www.arbeitsagentur.de

Opis Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (HVFI)

Nazwa:	Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (HVFI)
Strona internetowa:	http://www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de/
Adres:	Neckarauer Straße 168-228, 68163 Mannheim, Niemcy
Rodzaj organizacji:	organizacja niedochodowa
Liczba pracowników:	2 pracowników i 63 członków (dane z 2011 r.)
Główne działania:	ocena projektów związanych z rynkiem pracy
Kontekst regionalny:	instytut współpracuje blisko z Job-Center, na przykład z jedną z jego placówek położoną w Mannheim bądź z innymi instytucjami, m.in. agencją pracy tymczasowej Randstad lub INGEUS – prywatnym przedsiębiorstwem zajmującym się integracją rynku pracy.

Przed siedzibą Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (HVFI).

Opis dobrych praktyk

Placówka: BBZ Ludwigshafen GmbH & Co. KG

Arbeits**V**ermittlungs**O**ffensive ***i**nnovativ*

Strona internetowa:	http://www.kiry.de
Adres:	BBZ Altenkirchen GmbH & Co. KG Konrad-Adenauer-Platz 5, 57610 Altenkirchen
Rodzaj organizacji:	GmbH & Co. KG
Liczba pracowników:	80

Wizyta w siedzibie BBZ Altenkirchen GmbH & Co. KG.

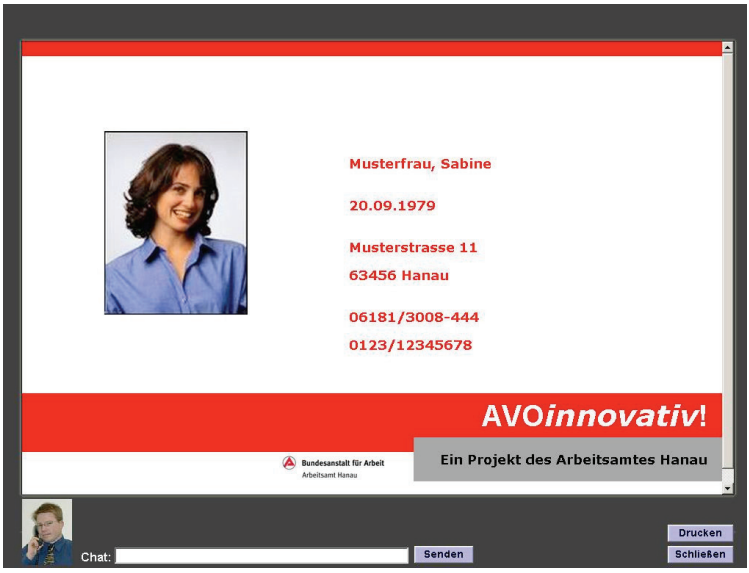
AVOI - innowacyjne narzędzie służące do pośrednictwa pracy.
Procedury (połączenie ze stroną website: www.avoi.de):

Procedura 1	Konsultant ds. rekrutacji AVO*i* dzwoni do pracodawcy z ofertą pracy. Ewentualny pracodawca może połączyć się wizyjnie bezpiecznym połączeniem (ssl) w celu internetowej prezentacji profilu aplikacji i telefonicznego omówienia wszystkich aspektów.
Procedura 2	... uzyskanie połączenia wizyjnego z osobistym konsultantem ds. rekrutacji AVO*i*...

Procedura 3	Podczas rozmowy telefonicznej można nawiązać połączenie wizyjne, a konsultant ds. rekrutacji AVO*i* jest w stanie przedstawić aplikacje przez Internet.
Procedura 4	(I)...następuje wybranie najbardziej odpowiedniego kandydata i przedstawienie jego danych. (II)...ekran doradcy ds. rekrutacji AVO*i*

Procedura 2

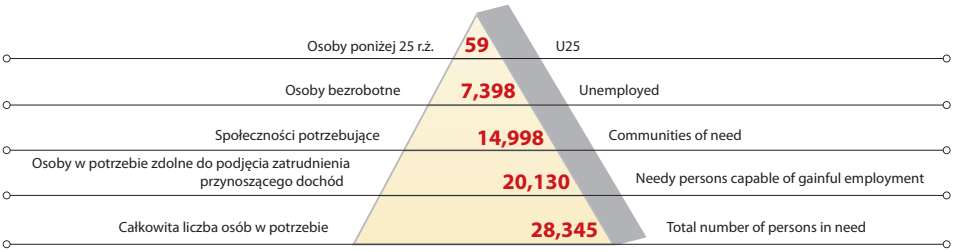
Procedura 3



Job-Center Mannheim

Strona internetowa instytucji:	http://www.mannheim.de/wirtschaft-entwickeln/job-center-mannheim
Adres:	Job-Center Mannheim Ifflandstraße 2 -6 68161 Mannheim
Rodzaj organizacji:	konsorcjum lokalnego Państwowego Urzędu Pracy i miasta Mannheim działające na podstawie ustawy społecznej II
Liczba pracowników:	351 (2010)

Główne dane Job-Center w Mannheim:



Źródło: raport powiatowy z lutego 2011 r.

Source: county report Feb. 2011

Wydatki w 2009 r.:

Zasiłek dla osób bezrobotnych / opieka społeczna:	66,1 mln €
Pomieszczenia łącznie z ogrzewaniem:	65,2 mln €
Razem:	131,1 mln €

W przybliżeniu 1 na 11 mieszkańców Mannheim otrzymuje środki i wsparcie z Job-Center.
Proces, program i metody szkoleń zawodowych: pomoc, zwłaszcza osobom długotrwale bezrobotnym, polegająca na łączeniu środków aktywnych i środków aktywacji integracyjnej.

Strategie zmierzające do zmniejszenia bezrobocia:

- kontrola dostępu dzięki MEAS (Punkt Pierwszego Kontaktu w Mannheim) i projekt dla osób powracających na rynek pracy

- wsparcie indywidualne i konsekwentne wymaganie własnego wysiłku, ośrodek pracy „Młode Mannheim” (JUMA)
- systemowe wsparcie na poziomie dzielnic: projekt integracyjny *Hochstätt*
- zdecentralizowane urzędy zajmujące się naborem pracowników – blisko pracodawców i potencjalnych pracowników: 9 „JobMarts” w Mannheim
- zintensyfikowanie poszukiwania pracy dla starszych osób bezrobotnych i dostosowane wsparcie „Perspektywa 50plus”

Strategie projektu JUMA

- natychmiastowe umieszczenie na praktykach lub w pracy => jeżeli nie jest to możliwe, wówczas kandydat uzyskuje natychmiastowo zajęcie lub nowe kwalifikacje („Jump Plus”)
- „nie ma pieniędzy bez własnego wysiłku”
- ukierunkowanie na ogólny rynek pracy
- wsparcie indywidualne, w razie potrzeby intensywna pomoc (wskaźnik zarządzania przypadkiem – 1:6)
- nie występują indywidualne niepowodzenia spowodowane przerwaniem uczestnictwa, lecz zmiana i nowa szansa
- aktywna pomoc poprzez wzywanie kandydata

wyjątki: choroba, upośledzenie, urlop macierzyński / rodzicielski

Charakterystyka Job Marts w Mannheim - decentralne biura pośrednictwa pracy znajdujące się blisko osób poszukujących pracy i pracodawców

- zakorzenienie w infrastrukturze socjalno-społecznej dzielnic
- stworzenie 9 JobMarts w dzielnicach Mannheim
- minimum 3 pośredników zajmujących się poszukiwaniem pracy w każdym ośrodku
- wspieranie obywateli w zakresie podejmowania pracy i jej utrzymania
- szybka usługa – zdobywanie pracy na „gorąco” i „zimno”
- identyfikacja i wprowadzanie na stanowiska obejmujące usługi krajowe
- wprowadzanie na wakaty (usługa dla osób bezrobotnych)
- zapełnianie wakatów (usługa dla pracodawców)
- infrastruktura znajdująca się blisko mieszkańców i przedsiębiorstw
- jeżeli niemożliwe jest zatrudnienie – planowanie pomocy i strategii integracyjnej
- bezpłatny dostęp dla każdego – pracowników i pracodawców

LdV-Group Foto November 2009 – w siedzibie Job-Center Mannheim.

Wnioski partnerów z wizyty w Niemczech w kontekście rozwiązań innowacyjnych

Job-Center Mannheim

- strategia „nie ma pieniędzy bez własnego wysiłku" (wyjątki – choroba, upośledzenie, urlop macierzyński / urlop rodzicielski).
- Job Börsen
  - zdecentralizowane biura pośrednictwa pracy zajmujące się poszukiwaniem pracy (9 Job-Marts pracy w Mannheim – ciekawa współpraca z kościołami i małymi przedsiębiorstwami działającymi w różnych dzielnicach)
  - ośrodek Job Börsen (zatrudnianie, poszukiwanie pracy dla przyszłych pracowników) jest dostępny dla wszystkich obywateli i pracodawców.
- projekt „Jump Plus"
- Job-Center udziela wsparcia dla różnych odbiorców, np. studentów (poszukiwanie stażu, pracy lub zwykłe informowanie o środowisku pracy), pracowników (poszukiwanie możliwości dalszego kształcenia, przebranżowienie), pracodawców (poszukiwanie wykształconych pracowników lub utalentowanych studentów) (także pracowników), a nie tylko osób bezrobotnych.
- idealną pracę wykonali z młodzieżą, ponieważ stopa bezrobocia w tej grupie jest bardzo niska (ciekawe było podejście trenera).

Berufsbildungszentrum BBZ Altenkirchen GmbH & Co. KG, Niederlassung: Ludwigshafen

- narzędzie do pośrednictwa pracy przez internet „AVO*i*" służące zatrudnieniu:
- bardzo skuteczne narzędzie
  - dla osób poszukujących pracy
- profesjonalne przedstawienie profilów tych osób
- bezpośredni i szybki kontakt z kierownikami zajmującymi się zasobami ludzkimi w zakładach pracy
- kandydat wyróżnia się z tłumu
- zwiększanie szansy na rozmowę w sprawie pracy
  - dla pracodawców
- szybka realizacja procesu poszukiwania i rekrutacji odpowiedniego kandydata
- rekrutacja pozwalająca na zaoszczędzenie czasu i kosztów dzięki wstępnej selekcji kandydatów
- indywidualna analiza wymagań na dane stanowisko.

Partner z Niemiec
Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung
in der Metropolregion Rhein-Neckar (HVFI)
http://www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de/

BELGIA

SPOTKANIE PARTNERSKIE W BELGII

CHARLEROI, BELGIA
8-12 marca 2010 r.

Projekt partnerski pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”
realizowany w ramach Programu Leonardo da Vinci

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie"
Leonardo da Vinci

BELGIA

Le Forem
104, Boulevard Tirou,
6000 Charleroi, Belgique
www.leforem.be

Kontekst społeczno-gospodarczy

Belgia

Powierzchnia:	30 528 km^2
Granice:	Holandia, Niemcy, Francja i Luksemburg
Liczba ludności:	10 839 905 (SPF Demography, 01.01.2010)
Stolica:	Bruksela
Języki urzędowe:	francuski, niderlandzki i niemiecki
Ustrój polityczny:	monarchia konstytucyjna i system parlamentarny
Prowincje:	10
Gminy:	589
Wskaźnik zatrudnienia:	62% (2010) (SPF Economy, Eurostat)
Stopa bezrobocia:	8,4% (2010) (SPF Economy, Eurostat)
Współczynnik aktywności zawodowej ludności:	67,7% (SPF Economy, Eurostat)

Od 1993 r. Belgia jest państwem federalnym podzielonym na trzy regiony (Region Flamandzki, Region Stołeczny Brukseli i Region Waloński) i trzy wspólnoty (flamandzką, francuską i niemieckojęzyczną) posiadające własne rządy.

Na poziomie polityki regionalnej kompetencje regionów obejmują sprawy gospodarcze, zatrudnienia i szkolenia zawodowego, rolnictwa, urbanistyki, środowiska, robót publicznych, mieszkalnictwa, energii, handlu zagranicznego, itd.

Region Waloński

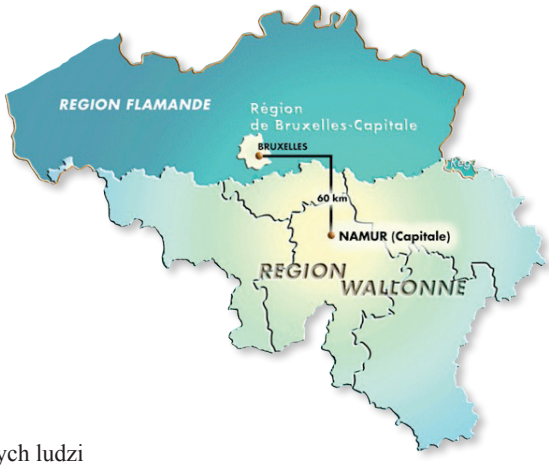
Południowa część Belgii (zob. mapa)

Powierzchnia:	16 844 km^2 (55,2% powierzchni Belgii)
Liczba ludności:	3 498 384 mieszkańców (32,3% ludności Belgii), (SPF Demography, 01.01.2010)
Średnia gęstość zaludnienia:	207,7 osób na 1 km^2 (355,1 osób na 1 km^2 w Belgii)

Najważniejsze sektory:

- zdrowie i opieka społeczna: 17,3%
- sektor publiczny: 13%
- produkcja: 12,9%
- oświata: 12,6%
- działalność gospodarcza: 12,5%
- przemysł: wiele małych i średnich przedsiębiorstw (MSP)

(źródło: ONSS 2009T4)



Stopa bezrobocia (wg zharmonizowanej stopy bezrobocia UE, 2010):

- UE 27: 9,7%
- Belgia: 8,4%
- Region Waloński: 11,5%

Bezrobocie w Walonii – znaczna liczba młodych ludzi (zwłaszcza słabo wykwalifikowanych).

Mobilność transnarodowa (ONSS, 2009T4):
17% pracowników walońskich znalazło zatrudnienie w jednym z dwóch pozostałych regionów Belgii (odpowiednik 12% pracowników flamandzkich).
45 500 Walończyków pracuje w kraju sąsiadującym (INAMI, 2010T2):

75% w Luksemburgu
11% w Niemczech
1% we Francji
3% w Holandii

System szkolnictwa w Belgii

- Wspólnoty belgijskie zajmują się regulacją i finansowaniem systemu kształcenia.
- Edukacja jest obowiązkowa od 6 do 18 roku życia.
- Poszczególne etapy kształcenia są takie same we wszystkich trzech wspólnotach:
  - kształcenie podstawowe obejmuje przedszkole (-6 r.ż.) i szkołę podstawową (6-12 r.ż.).
  - szkoła średnia (12-18 r.ż.) z możliwością wyboru kształcenia ogólnego, technicznego i zawodowego.
  - wykształcenie na poziomie wyższym (18+ r.ż.) można uzyskać na uniwersytetach i w zawodowych szkołach wyższych (stopień licencjata i magistra).
- Na każdym etapie życia dorosłego można podjąć szkolenie zawodowe (kształcenie dorosłych, szkolenie zawodowe w ośrodkach szkoleniowych, nauka zawodu,...).
- Promuje się system punktów kredytowych w ramach VET (ECVET) i potwierdzanie nauki pozaformalnej i nieformalnej (potwierdzanie nauki przez doświadczenie).

Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej w Regionie Walońskim w dniach od 8 do 12 marca 2010 r.

Nazwa	Adres, strona internetowa
Le Forem	Le Forem, 104, Boulevard Tirou, 6000 Charleroi, www.leforem.be
Ośrodek kompetencji Campus Automobile	Ośrodek kompetencji Campus Automobile Route du Circuit 60, B-4970 Francorchamps www.formation-campus-automobile.be campus-automobile.info@forem.be
Ośrodek kompetencji Forem Formation Polygone de l'eau	Ośrodek kompetencji Polygone, Rue de Limbourg 41B, B-4800 Verviers, www.formation-polygone-eau.be mailto:polygone-eau.info@forem.be

Ośrodek kompetencji Forem Formation Formalim	Ośrodek kompetencji Formalim Rue de Limbourg 41B, B-4800 Verviers www.formation-formalim.be
Ośrodek kompetencji Forem Formation Pigment	Ośrodek kompetencji Forem Formation Pigment Rue de Quai du Pont Canal 5, B-7110 Strépy-Bracquegnies www.formation-pigments.be mailto:pigments.info@forem.be
Ośrodek kompetencji Forem Formation Environnement	Ośrodek kompetencji Forem Formation Environnement Parc Initialis , Rue Pierre et Marie Curie , B-7000 Mons www.formation-environnement.be
Ośrodek kompetencji Epicuris	Ośrodek kompetencji Epicuris Parc d'activité économique Rue de Waremme, 101 , B-4530 Villers-le-Bouillet www.formation-epicuris.be mailto:info@formation-epicuris.be
Ośrodek kompetencji Technobel	Ośrodek kompetencji Technobel Allée des Artisans Lot 48, 19/1, B-5590 Ciney (Z.I. Biron) www.Technobel.be, info@technobel.be_
IFAPME – Waloński Instytut Nauki Zawodu, Samozatrudnienia i MSP	IFPME, Waloński Instytut Nauki Zawodu, Samozatrudnienia i MSP Place Albert 1er, 31, 6000 Charleroi, www.ifapme.be
OŚRODEK BADAWCZY Multitel	OŚRODEK BADAWCZY Multitel Rue Pierre et Marie Curie 2, 7000 Mons http://www.multitel.be

Opis Le Forem

Le Forem
104, Boulevard Tirou
6000 Charleroi
www.leforem.be

Kontekst krajowy i regionalny
W ramach federacyjnej struktury kraju trzy regiony Belgii realizują własną politykę dotyczącą zatrudnienia i szkolenia zawodowego, a także posiadają własny organ publiczny zajmujący się sprawami zatrudnienia.

Utrzymywana jest współpraca pomiędzy różnymi urzędami odpowiedzialnymi za zatrudnienie i szkolenie zawodowe: VDAB (Region Flamandzki), Le Forem (Region Waloński), ADG (wspólnota niemieckojęzyczna w Regionie Walońskim), Actiris (Region Stołeczny Brukseli) i Bruxelles Formation (organ ds. szkolenia zawodowego w Regionie Stołecznym Brukseli).

W 2007 r. wszystkie powyższe organizacje regionalne podjęły decyzję o utworzeniu organizacji pod nazwą „SYNERJOB" – Belgijskiej Federacji Służb Zatrudnienia i Szkolenia – w celu nawiązania bliższej współpracy, zwłaszcza pod względem wymiany wakatów i międzyregionalnej mobilności pracowników.

Struktura
Le Forem utworzono na podstawie dekretu regionalnego (w 1988 r.), nadając ośrodkowi status regionalnej organizacji interesu publicznego klasy B. Oznacza to zwłaszcza, że Le Forem cieszy się swobodą zarządzania w formie zarządu złożonego z przedstawicieli organizacji pracowników i przedstawicieli organizacji pracodawców.

Umowę o zarząd podpisuje zarówno odpowiedni minister, jak i zarząd. Minister sprawuje wyłącznie funkcję kontrolną.

Cele i misje:
- Misje realizowane przez Le Forem wiążą się w szczególny sposób z wytycznymi zawartymi w „Planie Marshalla dla Walonii" (2007) rządu regionalnego obejmującymi rozwój „ośrodków konkurencyjności" (polityka klastrowa).
- Od 2009 r. misje wiążą się głównie z „Planem Marshalla 2.zielonym" (2009) **i** opierają się w większym stopniu na eko-wydajności i zielonych technologiach.

Le Forem działa na podstawie modelu zdecentralizowanego, który zapewnia maksymalnie wydajną realizację świadczonych przez siebie usług bliżej swoich klientów.

Na sieć Le Forem składają się następujące jednostki działające w terenie:
- 11 biur regionalnych oferujących usługi poszukiwania pracy;
- 9 biur regionalnych realizujących projekty zawodowe;

- 52 ośrodki szkolenia zawodowego (12 dziedzin);
- 25 ośrodków kompetencji („Centres de compétence")
- 12 „Carrefours Emploi Formation" (ośrodków oferujących swobodny dostęp do informacji i zajmujących się dokumentacją);
- 60 lokalnych biur pracy („Maisons de l'Emploi").
- Usługi elektronicznie – usługi dostępne na stronie internetowej: **http://www.leforem.be** obejmujące poszukiwanie wakatów, publikację życiorysów, reklamowanie wakatów, usługi informacyjne, publikowanie ofert pracy i szkoleń za granicą.
- 2 ośrodki informacji telefonicznej (informacje o wolnych miejscach pracy, programach szkoleniowych, dostęp do usług, usługi dotyczące informacji o rynku pracy).

Rodzaj organizacji (publiczna / prywatna)
Le Forem – Państwowy Urząd ds. Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego na poziomie regionalnym.

Liczba pracowników
W 2010 r. zatrudnionych było 3 753 ekwiwalentów pełnego czasu pracy (EPC), łącznie ze stanowiskami doradców zajmujących się poszukiwaniem pracy, personelem administracyjnym i trenerami.

Liczba słuchaczy
W 2009 r. zarejestrowano 43 950 słuchaczy.
Stanowi to 8 333 014 godzin szkoleniowych w 2009 r. zrealizowanych przez Le Forem lub podmioty, którym podzlecono przeprowadzenie szkoleń.

Skuteczność prowadzonych działań
Le Forem
- oferuje **słuchaczom** (osobom bezrobotnym lub pracującym) pomoc, poradnictwo i usługi informacyjne, zapewniając wsparcie w procesie poszukiwania pracy lub rozwoju ścieżki kariery zawodowej.
- udziela **przedsiębiorcom** pomocy, wsparcia i informacji o rynku pracy pod kątem zatrudnienia i szkoleń. Zapewnia przedsiębiorcom dostęp do środków publicznych i zachęty finansowej, rozpowszechnia informacje o wolnych miejscach pracy w ich zakładach, a także zajmuje się pośrednictwem.
- prowadzi dla wszystkich mieszkańców Regionu Walońskiego szkolenia mające na celu uzyskanie kwalifikacji, przy uwzględnieniu zapotrzebowania i wymogów rynku pracy.

Skuteczność szkolenia zawodowego
Le Forem
- gwarantuje dostęp dla wszystkich do informacji o szkoleniach organizowanych przez inne ośrodki szkoleniowe.
- oferuje ponad **1 000 kursów szkoleniowych** w ponad **150 zawodach** w 52 ośrodkach szkoleniowych. Propozycje kursów szkoleniowych można podzielić na 12 ogólnych sektorów zawodowych: administracja biurowa, budownictwo i przemysł drzewny, zarząd oraz stanowiska kierownicze i sekretarskie, hotelarstwo, gastronomia i turystyka, opieka i ochrona, przemysł, technologie informacyjno-komunikacyjne, języki i komunikacja, zarząd i handel, sektor nierynkowy i inne usługi opiekuńcze, jakość, bezpieczeństwo, środowisko, transport i logistyka, itd.

Ambicje szkoleń zawodowych
Le Forem oferuje szeroki zakres usług w wielu różnorodnych dziedzinach i sektorach. Urząd proponuje rozwiązania i metody dostosowane do potrzeb różnorodnych odbiorców (młodzież, dorośli, osoby bezrobotne, pracownicy, trenerzy,...) i sytuacji.
Rozwijana jest także **e-nauka**. W 2009 r. na szkolenie w formie e-nauki zarejestrowało się 14 320 osób. W e-szkoleniach uczestniczą zwłaszcza młode kobiety i słabo wykwalifikowane osoby.
Ośrodki szkolenia zawodowego działają na podstawie stałego zarządu lub za pośrednictwem partnerstwa nawiązywanego z innymi ośrodkami ds. zatrudnienia (publicznymi i prywatnymi) zależnie od zapotrzebowania na umiejętności uzyskiwane w ramach różnorodnych szkoleń, sytuacji społeczno-gospodarczej i rodzaju klientów. W 2000 r. rząd Walonii zlecił le Forem realizację misji koordynowania i rozwijania ośrodków kompetencji o specjalizacjach niezbędnych w różnych sektorach gospodarki i atestowanych przez władze regionalne. Ośrodki kompetencji stanowią ośrodki doskonałości specjalizujące się w szkoleniach zawodowych. Powstają w wyniku skojarzenia partnerów społecznych (pracodawcy – związki zawodowe) i publicznych służb zajmujących się szkoleniem zawodowym.

Głównym celem jest rozwój programów szkoleniowych na rzecz osób poszukujących pracy, pracowników, uczniów, studentów i profesjonalnych trenerów dzięki zapewnieniu odpowiedniego zaplecza szkoleniowego, wysoko wykwalifikowanych trenerów, innowacyjnego wyposażenia i narzędzi, w partnerstwie z sektorem gospodarczym, akademickim i profesjonalnym.

Proces, program i metody szkoleń zawodowych

1) Metody szkoleniowe
Le Forem oferuje ponad 1 000 kursów szkoleniowych w ponad 150 zawodach w Regionie Walońskim. Działalność Le Forem zorganizowana jest w **ośrodkach szkoleniowych** i **ośrodkach kompetencji** bądź w formie partnerstw.
Szkolenia przeprowadza się w odpowiednich obiektach szkoleniowych, z udziałem wysoko wykwalifikowanych trenerów, przy użyciu innowacyjnego wyposażenia i narzędzi (partnerstwo publiczno-prywatne, wyposażenie współfinansowane przez sektor prywatny), korzystając z różnych metod:
- tradycyjne szkolenia
- zdobywanie kwalifikacji podczas pracy
- praktyki w przedsiębiorstwach
- praktyki językowe za granicą
- e-nauka, szkolenie mieszane
- towarzysząca nauka samodzielna (technologie informacyjno-komunikacyjne, języki)
- seminaria, konferencje.

2) System potwierdzania umiejętności
Le Forem uczestniczy w partnerstwie zajmującym się wydawaniem oficjalnych certyfikatów potwierdzających posiadane umiejętności dla różnych odbiorców.
Wielu pracowników i osoby poszukujące pracy zdobyły umiejętności w trakcie zatrudnienia, lecz nie dysponują żadnym certyfikatem potwierdzającym ich nabycie. Mechanizm potwierdzania umiejętności ukierunkowany jest zwłaszcza na oficjalne uznawanie wiedzy specjalistycznej i know-how nabytego innymi, nietypowymi sposobami szkolenia. Uznawaniem umiejętności zajmuje się Konsorcjum ds. potwierdzania umiejętności gromadzące organizatorów szkoleń w Ośrodkach potwierdzania umiejętności. Placówki organizują testy oraz umożliwiają uzyskanie certyfikatów umiejętności.
zob.: http://www.cvdc.be/fr/accueil.html

Opis:
- metodologia – słuchacze zdobywają doświadczenie różnorodnymi (nieformalnymi) drogami: podczas pracy, w formach szkolnych, w trakcie nauki nieformalnej, itd.;
- certyfikaty umiejętności nie mają zastępować, lecz uzupełniać świadectwa potwierdzające wykształcenie (lub mogą stanowić kolejny krok w jego zdobywaniu);
- poziom docelowy – zatrudnialność.

Cele:
- oficjalny certyfikat uznawany przez głównych organizatorów szkoleń i rządy regionalne, a także przez pracodawców;
- dowartościowanie, wzmocnienie tożsamości zawodowej i pewności siebie;
- ułatwianie dostępu i przejścia na kolejne programy szkoleniowe (edukacja przez całe życie).

3) Ogólna metodologia: partnerstwo z sektorami
Proces partnerstwa budowany jest pomiędzy Le Forem a federacjami i sektorami zawodowymi. Podpisano umowy o współpracę na szkolenia zawodowe z 14 sektorami branżowymi (budownictwo, technologie, transport, logistyka, przemysł drzewny, sektor spożywczy, itd.).Równocześnie do sieci ośrodków kompetencji całkowicie włączono odpowiednie sektory branżowe.

Opis dobrych praktyk

Wstęp – Ośrodki kompetencji

http://www.leforem.be/centres-de-competence.html

Ośrodki kompetencji pojawiły się w Regionie Walońskim w 2000 r. Celem było stworzenie ośrodków szkoleniowych „nowej generacji”:

- służących promocji, a także rozwoju jakości i kreatywności;
- otwartych dla wszystkich – szkolenia dla osób poszukujących pracy, pracowników, kierownictwa przedsiębiorstw, nauczycieli i studentów w dziedzinach technicznych;
- posiadających strukturę partnerstwa pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym w celu zintegrowania wszystkich potrzeb społeczno-gospodarczych na konkretnym obszarze lokalnym;
- zorientowanych na dziedziny o dużym potencjale rozwoju, a wiążących się z rozwojem gospodarczym Regionu Walońskiego.

Przy pomocy technologicznie zaawansowanych narzędzi ośrodki kompetencji zajmują czołowe miejsce pod względem najnowszej wiedzy, know-how, a przede wszystkim innowacyjnej techniki. Aby uzyskać status ośrodka kompetencji, każdy ośrodek szkoleniowy musi spełnić 10 wymogów:

Szkolenia:
Szkolenia to główne zadanie ośrodka kompetencji. Szkolenia zawodowe oferują konieczne umiejętności mające wpływ na zatrudnienie osób poszukujących pracy, praktykantów, pracowników, studentów i nauczycieli, a także trenerów. Ośrodki kompetencji oferują elastyczne narzędzia edukacyjne dostosowane do konkretnych zastosowań, m.in. szkolenie w oparciu o blended learning - mieszana metoda kształcenia łącząca naukę elektroniczną z jej tradycyjnymi formami.

Wsparcie w celu integracji:
Ośrodki kompetencji uczestniczą w strategii walońskiej promującej zatrudnialność.

Rozwój podejścia zorientowanego na jakość:
Wdrażanie standardów środowiskowych stanowi podstawowe zadanie w codziennym zarządzaniu wszystkimi działaniami podejmowanymi przez ośrodki.

Wsparcie rozwoju gospodarczego:
Każdy ośrodek kompetencji musi mocno angażować się w odpowiednią dziedzinę społeczno-gospodarczą, aktywnie działając w klastrach, inkubatorach, klastrach technologicznych, itd.

Prowadzenie stałej kontroli w oparciu o rozwój umiejętności i potrzeby szkoleniowe:
Stale podejmując podejście proaktywne, ośrodki kompetencji przodują w nowych rozwiązaniach w odpowiednich dziedzinach swojej działalności. Proces kontroli pozwala na śledzenie zachodzących zmian w umiejętnościach, zawodach i potrzebach szkoleniowych. Dlatego ośrodki kompetencji nieustannie dostosowują swoje programy szkoleniowe.

Informacje i świadomość:
Oprócz prowadzenia działalności szkoleniowej i nawiązywania kontaktów z różnymi sektorami i specjalistami ośrodki kompetencji zachowują również postawę proaktywną w zakresie informowania i poradnictwa, uczestnicząc w targach, imprezach, seminariach, itd., aby informować społeczeństwo o zmianach obserwowanych w zakresie umiejętności, zawodów i technologii.

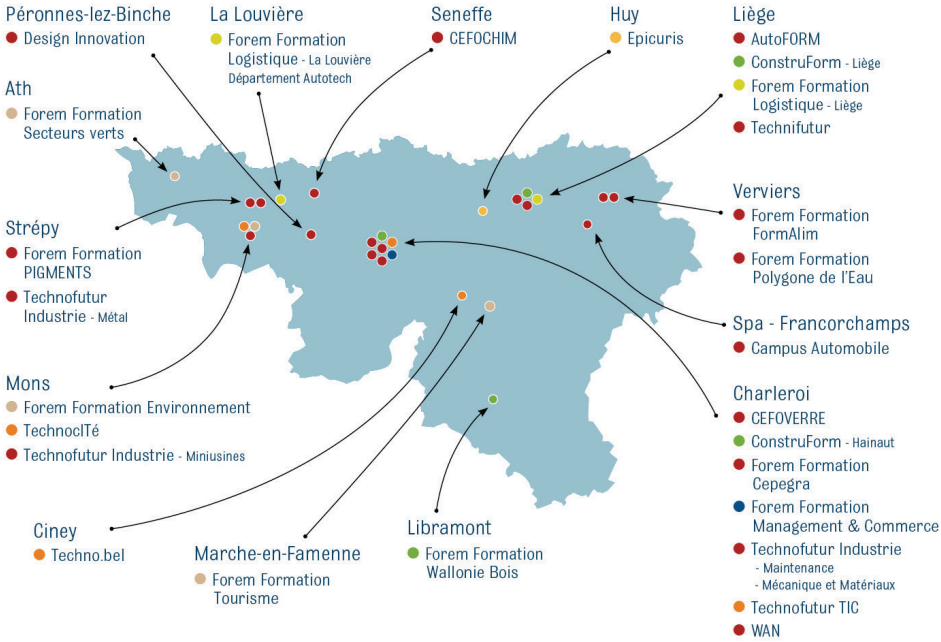
Analiza potrzeb rynkowych:
Ośrodki kompetencji proaktywnie i reaktywnie wspierają przedsiębiorstwa i społeczeństwo w identyfikacji potrzeb kompetencyjnych i działań, jakie należy podjąć.

Badania i rozwój w narzędziach edukacyjnych:
Ośrodki kompetencji prowadzą szkolenia przy użyciu wszystkich odpowiednich narzędzi w stosownych dziedzinach działalności, korzystając z wyposażenia technicznego i nowoczesnych metod nauczania.

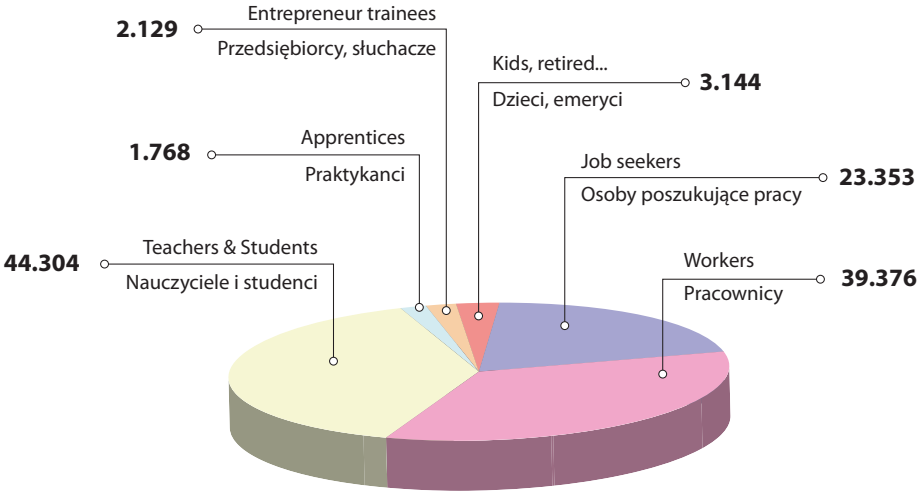
Potwierdzanie umiejętności i selekcja:
Ośrodki kompetencji mogą wydawać certyfikaty potwierdzające umiejętności. Celem jest udokumentowanie, że wnioskodawca (słuchacz, pracownik, itd.) jest wykwalifikowanym specjalistą w odpowiedniej części swojego przygotowania zawodowego (jednostka kompetencji).

Selekcja to szczególne narzędzie służące do identyfikacji umiejętności danej osoby i zaproponowanie jej stanowiska lub części stanowiska.

W 2010 r. działało **25 atestowanych ośrodków kompetencji** zajmujących się wieloma różnorodnymi dziedzinami zawodowymi związanymi z najbardziej zaawansowanymi obszarami przemysłowymi.



W 2010 r. w ośrodkach kompetencji wyszkolono 114 074 osób, co odpowiada 4 973 489 godzinom szkoleniowym.



CAMPUS AUTOMOBILE - Spa Francorchamps

Route du Circuit 60,
B-4970 Francorchamps
Tel.: +32 (0) 87 / 47 90 60
Faks: +32 (0) 87 / 47 90 61
Strona internetowa: www.formation-campus-automobile.be
campus-automobile.info@forem.be

Campus automobile.

Liczba pracowników: +/- 32 (łącznie z 13 trenerami)

Rodzaj organizacji: ośrodek kompetencji wyspecjalizowany w zakresie technologii sportów motorowych, eko-technologii i technologii przemysłowych

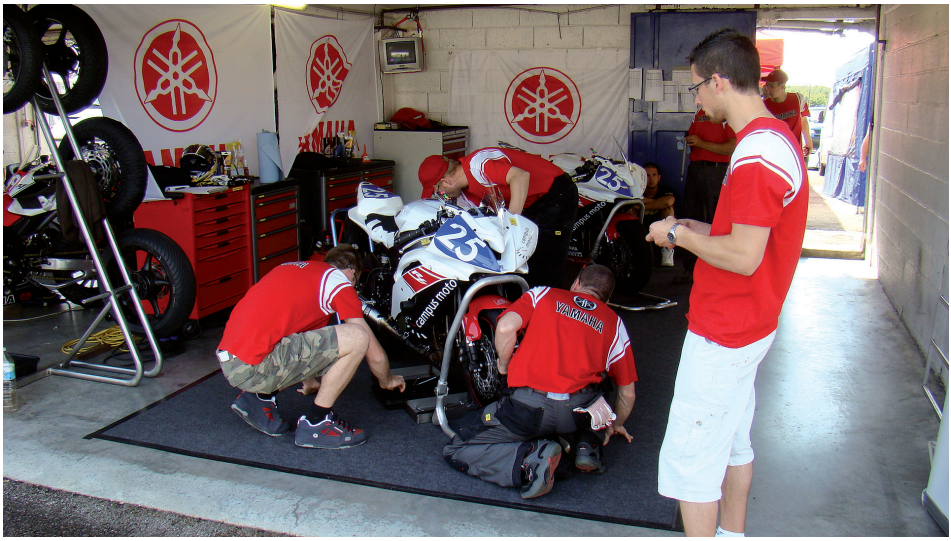
Dzięki partnerstwu pomiędzy Le Forem, Uniwersytetem w Liège, Institut für Kraftfahrwesen Aachen (IKA), Agoria (sektor branżowy) a słynnym torem wyścigowym Spa-Francorchamps Ośrodek kompetencji „Campus Automobile" ma przyczynić się do rozwoju społeczno-gospodarczego w Regionie Walońskim. Lokalizacja Campus Automobile poza torem Spa-Francorchamps, jednak z bezpośrednim do niego dostępem, wspiera spotkania i interakcje zachodzące pomiędzy wszystkimi graczami przemysłu motoryzacyjnego.
Campus Automobile rozciągający się na powierzchni ponad 5 000 m^2 dysponuje wyjątkową infrastrukturą, a także zaawansowanym sprzętem o dużej mocy. Stanowi wspaniałe narzędzie dydaktyczne do wykorzystania w szkoleniach zawodowych dostępnych dla osób poszukujących pracy, studentów i nauczycieli, przedsiębiorstw motoryzacyjnych, a także wszystkich podmiotów działających w świecie sportów motorowych.

Główne działania i cele:
Campus Automobile utworzony w 2005 r. położony jest w obrębie toru wyścigowego Spa-Francorchamps. W 2009 r. ośrodek przeprowadził 115 000 godzin szkoleniowych w zakresie technologii. W ubiegłym roku dzięki programom szkoleniowym przeprowadzono 130 000 godzin dla 1 200 osób. Kursy realizowane w ośrodku skierowane są do inżynierów, techników i osób początkujących.

- Campus Automobile działa także w dziedzinie przemysłu, przyczyniając się w ten sposób do lokalnego rozwoju społeczno-gospodarczego.
- Oferowane kursy szkoleniowe skierowane są do przedsiębiorstw i ich pracowników, nauczycieli, studentów oraz osób poszukujących pracy.
- Campus Automobile stanowi jednocześnie nowoczesną platformę technologiczną i ośrodek dydaktyczny służący lokalnemu przemysłowi i partnerom technologicznym, a także szkołom.

Technologie sportowe:
Campus Automobile położony w sercu słynnego toru wyścigowego Spa-Francorchamps (słynne wyścigi Formuły 1) stopniowo zyskał doświadczenie w dziedzinie logistyki i wsparcia wyścigów. Ośrodek specjalizujący się w sportach motorowych oferuje szkolenie na poziomie technika w technologiach sportów motorowych. W trakcie 12-miesięcznego technicznego programu szkoleniowego, w ramach którego spędza się 3 miesiące z zespołami wyścigowymi, słuchacze są przygotowywani do zawodów związanych ze sportami motorowymi. Słuchacze realizują także projekty wyścigowe i zajmują się utrzymaniem pojazdów wyścigowych. Program szkoleniowy opracowany we współpracy z najbardziej doświadczonymi specjalistami i importerami w świecie sportów motorowych prowadzą zawodowi trenerzy posiadający doświadczenie w wyścigach.

Eko-technologie:
W 2008 r. Campus Automobile utworzył ośrodek szkoleniowy zajmujący się eko-technologiami obejmującymi napędy hybrydowe i elektryczne, ogniwa paliwowe, paliwa zastępcze, biopaliwa, gaz ziemny i wodór. Dzięki temu rozpoczęto różnorodne projekty, m.in. przystosowanie wyścigo-



Campus automobile.

wego Lotusa do jazdy na CNG, opracowanie elektrycznego modelu dwusuwowego Yamahy R6, nowej generacji gokartów, motocykli napędzanych biopaliwami, itd.

Technologie przemysłowe:
Campus Automobile dzięki prowadzonej działalności rozwija także wsród osób szkolących się kompetencje przemysłowe. Stanowią one atut dla wielu przedsiębiorstw poszukujących profesjonalnych kwalifikacji, których aktualnie brak, a także dla osób poszukujących pracy.

Campus Automobile oferuje kursy w zakresie inżynierii wsparcia technicznego, spawania, inżynierii utrzymania ruchu, mechatroniki i włókien węglowych oraz układania kompozytów, a także wielu innych. Kursy prowadzą doświadczeni specjaliści, korzystając ze sprzętu klasy przemysłowej wysokiej jakości.

FOREM Formation Environnement

FOREM formation Environnement
Centre de compétence

Site Initialis de Mons
Rue Pierre et Marie Curie, 7000 Mons
Tel.: 065/88.10.20, Faks: 065/88.10.59
Strona internetowa: http://www.formation-environnement.be/
E-mail: environnement.info@forem.be

Forem formation environnement.

Liczba pracowników: +/- 16 (w tym 10 trenerów)

Rodzaj organizacji: ośrodek kompetencji w dziedzinie zarządzania środowiskiem, odpadami i energią.

Ośrodek Environnement z siedzibą w „Initialis Park" – parku technologiczno-naukowym położonym w Mons – uzyskał status ośrodka kompetencji w 2005 r.

Placówka, stanowiąca ośrodek umiejętności w zakresie edukacji środowiskowej, stosuje podejście globalne (zarządzanie zrównoważonym rozwojem środowiskowym) i szczegółowe (wykorzystanie konkretnych eko-technologii), promuje synergię z tradycyjnymi sektorami szkolenia zawodowego oferując im rozwój krótkoterminowy lub wyspecjalizowane moduły (podejście modułowe).

Ośrodek Environnement realizuje programy szkoleniowe dla przedsiębiorców, specjalistów, nauczycieli, studentów i osób poszukujących pracy. W 2010 r. wypracowano 71 000 godzin szkoleniowych dla 1 900 osób.

Aby wspierać prowadzoną przez siebie działalność szkoleniową - Ośrodek kompetencji Environnement jako całość jest narzędziem pedagogicznym bądź swego rodzaju placówką pilotażową – w budynku wprowadzono zasady architektury bioklimatycznej, jak również zaawansowane technologie energetyczne (energia słoneczna z magazynowaniem energii, pompa ciepła, ogrzewanie ziemne, odzyskiwanie ciepła w trakcie usuwania zużytego powietrza, naturalne urządzenia chłodzące, systemy fotowoltaiczne, media, itd.). Wykorzystuje także materiały używane dzięki niewielkiemu wpływowi na środowisko, m.in. tynkowanie przy użyciu gliny na blokach wapiennych, płyty z regenerowanego PCW na parkingu, itd.

Ośrodek kompetencji Environnement zajmuje powierzchnię użytkową 2 500 m^2:

- warsztat specjalizujący się w technologiach grzewczych posiadający stanowiska ze stojącymi kotłami i miejsca na kotły wiszące; na wyposażeniu znajduje się duża różnorodność kotłów i palników zasilanych zarówno tradycyjnymi paliwami (olej, gaz), jak i bardziej nowoczesnymi (drewno, palety, ziarno, systemy wielopaliwowe), a także różnorodne przyrządy pomiarowe (analizatory spalania, przepływomierze CO, CO_2, czujniki gazu, zbiorniki, itd.).
- warsztat specjalizujący się w technologiach zimnego powietrza obejmujących chłodnictwo, klimatyzację, system powietrze do powietrza z odzyskiwaniem energii (równoczesne wytwarzanie energii cieplnej i zimnej), które składają się z jednostek zewnętrznych i wewnętrznych, chłodziarki odwracalne (powietrze-woda), takie jak zespoły odzyskiwania, pompy z próżniowymi rurami rozgałęźnymi, przyrządy elektroniczne, m.in. termometry, wiatromierze, wykrywacze nieszczelności.
- warsztat specjalizujący się w ogrzewaniu i wentylacji dysponujący laboratorium i laboratoryjnym ujściem termalnym. Laboratorium tworzy sztuczne warunki w temperaturze odpowiadającej rzeczywistym warunkom pogodowym. Posiada instalację ogrzewczą z wymiennymi elementami grzejnymi, podgrzewaną podłogę i zimny sufit. Laboratoryjny system wentylacji korzysta ze wszystkich dostępnych najnowocześniejszych technologii.
- ośrodek posiada także różne rodzaje kolektorów słonecznych korzystających z paneli fotowoltaicznych (mono- i polikrystalicznych), blok siłowniano-ciepłowniczy i urządzenia do termografii podczerwieni. W planach jest również nabycie analizatora cząstek (pomiar jakości powietrza).
- sala poświęcona scentralizowanemu zarządzaniu technicznemu, laboratorium klasowe, całkowicie wyposażona sala konferencyjna z ruchomymi ścianami i biblioteka.

„ECOKIDS”
Ośrodek kompetencji Environnement (we współpracy ze stowarzyszeniem promującym naukę) wprowadza narzędzia dydaktyczne ECOKIDS w celu promocji „zielonych zawodów” i zrównoważonego rozwoju wśród najmłodszych (uczniów szkół podstawowych i średnich). Narzędzie służy do uświadomienia młodzieży zachodzących zmian środowiskowych i wyzwań (energia słoneczna, zrównoważona wymiana ciepła) w formie praktycznych gier dydaktycznych.

Wnioski partnerów z wizyty w Belgii w kontekście zastosowanych rozwiązań innowacyjnych

Dobre praktyki: „Campus automobile”
i ośrodek kompetencji „ Forem Formation Environnement”

Cechy wspólne:
1. struktura partnerska – ośrodki kompetencji powstają w oparciu o „Plan strategiczny” rządów regionalnych. Celem ośrodkow jest rozwój działalności w zakresie szkoleń zawodowych i dostosowanie się do potrzeb sektorów branżowych. Ośrodki kompetencji muszą dostosowywać swoją działalność do rzeczywistości społeczno-gospodarczej i zmierzać do spełniania wymagań i potrzeb rynku pracy.

- polityka klastrowa – ośrodki kompetencji położone są w strefach ekonomicznych i są wyraźnie połączone z działalnością gospodarczą i sektorami
- synergie pomiędzy edukacją a szkoleniami zawodowymi
- trenerami są eksperci wywodzący się z sektora przemysłowego

2. liczebność odbiorców / słuchaczy:
ośrodki kompetencji muszą realizować szeroką ofertę szkoleniową w celu spełnienia różnorodnych potrzeb i oczekiwań – ze strony przedsiębiorców i pracowników, jak również osób poszukujących pracy, słuchaczy, praktykantów, nauczycieli i studentów.

3. wdrożone zaawansowane metody służące do realizacji założeń kształcenia ustawicznego:
- proces monitorowania przyszłych kompetencji i tendencji na rynku pracy
- zarządzanie jakością – atestowanie ośrodków
- potwierdzanie zdobytych umiejętności poprzez doświadczenie (wiedza pozaformalna i nieformalna) i proces certyfikacji.

Partner z Belgii
Le Forem
www.leforem.be

HISZPANIA

AYUNTAMIENTO
DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Sociedad Desarrollo
de Santa Cruz de Tenerife S.A.U.

SANTA CRUZ
ACTIVA

SPOTKANIE PARTNERSKIE W HISZPANII

SANTA CRUZ DE TENERIFE, HISZPANIA
7-11 czerwca 2010 r.

Projekt partnerski pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”
realizowany w ramach Programu Leonardo da Vinci

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie"
Leonardo da Vinci

HISZPANIA

Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife
Imeldo Serís Street, 83, 38003 Santa Cruz de Tenerife, Spain
www.sociedad-desarrollo.com

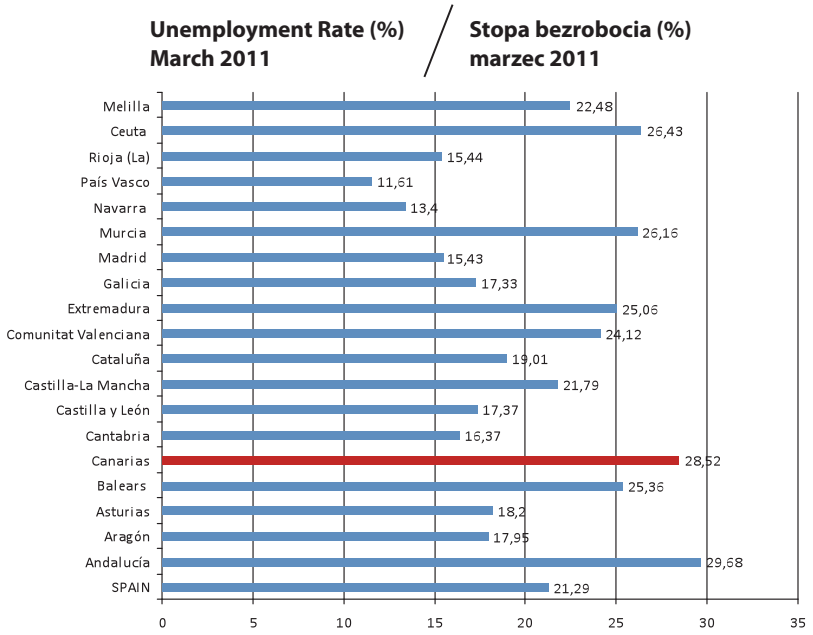
Kontekst społeczno-gospodarczy

Powierzchnia:	504 645 km^2
Granice:	razem: 2 013 km
granica północna:	720 km z Francją i Andorą
granica zachodnia:	1 292 km z Portugalią
granica południowa:	1 km z Gibraltarem
terytoria afrykańskie:	19 km z Marokiem
Liczba ludności:	
Hiszpania kontynentalna:	47 021 031 mieszkańców
Region Wysp Kanaryjskich:	2 118 519 mieszkańców
Stolica:	Madryt
Języki używane:	hiszpański kataloński (Katalonia, Walencja i Baleary) galicyjski (Galicja) baskijski (Kraj Basków)
Ustrój polityczny:	demokracja parlamentarna i monarchia konstytucyjna

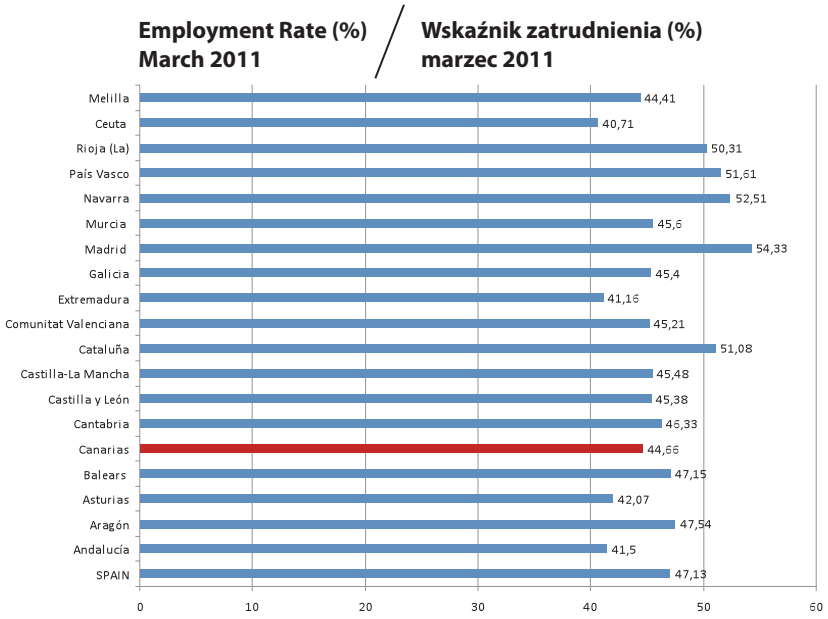
Liczba regionów:
17 wspólnot lub regionów autonomicznych
2 miasta autonomiczne (Ceuta i Melilla)

Liczba prowincji:	52 prowincje w Regionie Wysp Kanaryjskich 2 prowincje – Santa Cruz de Tenerife i Las Palmas de Gran Canaria
Liczba gmin:	
Hiszpania:	8 114 gmin
Region Wysp Kanaryjskich:	84 gminy
Teneryfa:	31 gmin
Roczny wskaźnik wzrostu:	
Całkowity PKB:	1 438 356 $ (2009)
PKB na osobę:	35 116 $

Stopa bezrobocia (%) marzec 2011 r.:

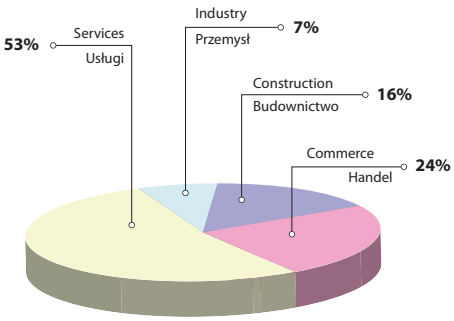


Wskaźnik zatrudnienia (%) marzec 2011 r.:

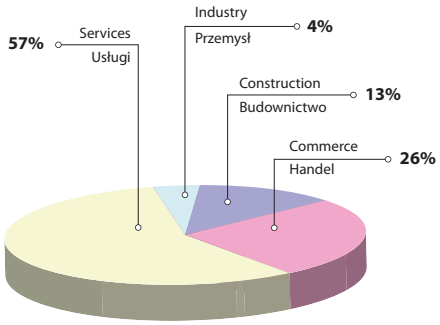


Działalność gospodarcza: Liczba przedsiębiorstw

Spain / Hiszpania



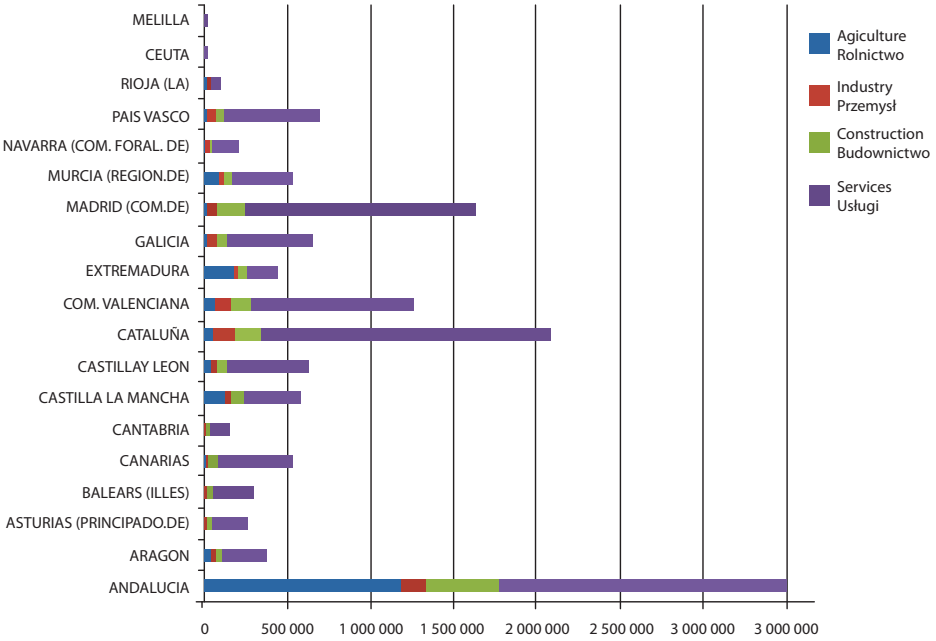
Canary Islands Region / Wyspy Kanaryjskie



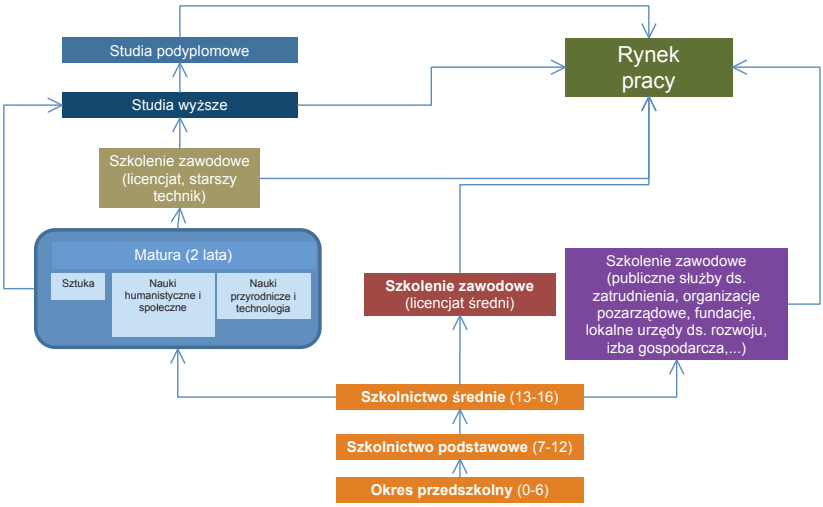
	HISZPANIA
Przemysł	230 301
Budownictwo	510 243
Handel	796 815
Usługi	1 753 904
RAZEM	3 291 263

	Wyspy Kanaryjskie
Przemysł	5 991
Budownictwo	17 259
Handel	34 964
Usługi	77 740
RAZEM	135 954

Zlecenia wg sektora w regionie



Hiszpański system szkolnictwa



Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej na Teneryfie w dniach od 7 do 11 czerwca 2010 r.

Nazwa	Adres, strona internetowa
CNFO LOS REALEJOS	Centro de Referencia Nacional de Formación Profesional Los Realejos Calle Los Cuartos, 42 38410 Los Realejos Tel.: 922 343 415, faks: 922 353 420 http://www2.gobiernodecanarias.org/empleo/
FEMETE	Femete C/ Panamá, Nº 3 - Nave 12-L. Edificio Luna - 1º Polígono Costa Sur Barrio Buenos Aires 38009 Santa Cruz Tenerife Tel.: 922 235794, faks: 922 211399 http://fmt-es.com
INSTITUTO CANARIO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES	Avenida Principes de España s/n 38071 Santa Cruz de Tenerife Tel.: 922 47 48 28, faks: 922 47 45 67 http://www2.gobiernodecanarias.org/empleo/

ASHOTEL	ASOCIACIÓN HOTELERA Y EXTRAHOTELERA DE TENERIFE, LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO Rambla de Santa Cruz nº 147 1º 38001 Santa Cruz de Tenerife Tel.: 922243988, faks: 922244310 www.ashotel.es
CÁMARA DE COMERCIO	Cámara Santa Cruz de Tenerife Plaza la Candelaria n º 1 38003 Santa Cruz de Tenerife Tel.: 922 100 400, faks: 922245 270 www.camaratenerife.com/formacion.cfm
IES PUERTO DE LA CRUZ	IES Puerto de la Cruz Telesforo Bravo Calle Las Cabezas nº 7 38400 Puerto de la Cruz Santa Cruz de Tenerife Tel.: 922 380 112, faks: 922 381 401 www.iespuertodelacruz.es
SPET	TENERIFE disfruta de todo Calle Alcalde José Emilio García Gómez, 9 38005 Santa Cruz de Tenerife Tel.: 902 321 331, faks: 922 237 876 www.webtenerife.com
SERVICIO CANARIO DE EMPLEO	Gobierno de Canarias Servicio Canario de Empleo Avenida Principes de España s/n 38071 Santa Cruz de Tenerife Tel.: 922 474 600, faks: 922 645 341 http://www2.gobiernodecanarias.org/empleo/
TF INNOVA	TFinnova Dirección Insular de Innovación y desarrollo de proyectos. Recinto Ferial Santa Cruz de Tenerife 922 238436 www.tfinnova.es
HOTEL ESCUELA	HECANSA HOTELES ESCUELA DE CANARIAS Avenida San Sebastian nº 152 Santa Cruz de Tenerife 38005 www.hecansa.com

ESCUELA TALLER ENOTURÍSTICA	Calle Los Cipreses nº 2 Centro Cultural El Socorro 38292 Tegueste, Tel.: 922 544 503, www.tacovin.com
FUNDACION EMPRESA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Campus Central. Facultad de Educación Avenida de la Trinidad s/n 38071 La Laguna Tel.: 922 319 927, faks: 922 319 197 www.feu.ull.es
SOCIEDAD DE DESARROLLO	C/ Imeldo Serís, 83 2ª Planta 38003 Santa Cruz de Tenerife Tel.: 922 533 353, faks: 922 532 302 www.sociedad-desarrollo.com

Opis Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife

Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife

Adres:
Imeldo Serís Street, 83
38003 Santa Cruz de Tenerife
Strona internetowa: www.sociedad-desarrollo.com

Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife jest publicznym przedsiębiorstwem usługowym należącym do urzędu miejskiego Santa Cruz de Tenerife. Jego celem jest społeczno-gospodarcze ożywienie miasta, stanowiąc główne narzędzie pobudzenia działalności gospodarczej, turystyki, handlu i zewnętrznej promocji gminy. Liczba pracowników: 67 osób (marzec 2011 r.)

Przedsiębiorstwo dzieli się na różne obszary robocze. Wydział ds. aktywności Santa Cruz odpowiada za przygotowanie i realizację aktywnej polityki zatrudnienia w mieście, oferując szeroki zakres usług w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia i biznesu.

Sociedad promuje politykę zatrudnienia w Santa Cruz de Tenerife. Główną grupą docelową są osoby bezrobotne, młodzi ludzie, grupy wykluczone społecznie i przedsiębiorcy.

Uczestnicy projektu przed budynkiem Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife.

Opis dobrych praktyk

Centro de Formación Nacional Los Realejos (ośrodek szkoleniowy)

Strona internetowa instytucji:
http://www.gobiernodecanarias.org/empleo

Adres:
Calle Los Cuartos, 42
38410 Los Realejos
Tel.: +34 922 343 415
Faks: +34 922 353 420

Grupa partnerska w Centro de Formación Nacional Los Realejos.

Rodzaj organizacji:
instytucja publiczna

Ośrodek wpisuje się w ogólnokrajową sieć Państwowych Szkoleń Zawodowych i ma wpływ na opracowywanie nowej organizacji szkoleń zawodowych. Każdy ośrodek posiada swoją specyfikę lub obszar zawodowy, specjalizując się w odpowiednich działaniach.

Liczba pracowników:
5 osób (wrzesień 2010 r.)

Proces, program i metody szkolenia zawodowego:

Przygotowanie szkolenia (identyfikacja potrzeb szkoleniowych, cele szkoleń):
Ośrodek oferuje odpowiednie zaplecze techniczne i kadrowe, co pozwala na opracowywanie zawodowych programów szkoleniowych w ramach Krajowego Planu Szkolenia i Integracji. Ośrodki jak opisany powyżej wchodzą w skład ogólnokrajowej sieci Państwowych Szkoleń Zawodowych, które aktualnie stanowią ważny środek opracowywania nowego sposobu zarządzania szkoleniami zawodowymi.

Cele:
- badanie eksperymentalnych systemów i metod stosowanych w szkoleniach
- stosowanie metod analitycznych do badania rozwoju zawodów
- uczestnictwo w akredytacji kwalifikacji

Przygotowanie i identyfikacja potrzeb szkoleniowych:
- analiza liczby umów w konkretnym sektorze
- priorytety Państwowych Służb Zatrudnienia
- zapotrzebowanie klientów

Sektor:
- edukacja i szkolenia
- rolnictwo

Tytuł szkolenia:
- Wprowadzenie do metodologii nauczania
- Trener zawodowy
- Przedstawiciel ds. rozwoju lokalnego
- Metodologia kształcenia otwartego i edukacji na odległość
- Projektowanie mediów edukacyjnych
- Ocena szkolenia
- Opracowywanie materiałów dydaktycznych, drukowanych, audiowizualnych i multimedialnych
- Kwiaciarka
- Realizacja i utrzymanie ogrodów i terenów zielonych
- Wsparcie ogrodnictwa
- Świadomość środowiskowa
- Producent warzyw organicznych
- Producent roślin aromatycznych i leczniczych
- Okrzesywacz i konserwator drzew

Okres szkolenia: cały rok

Rodzaj finansowania szkolenia: Europejski Fundusz Społeczny

Realizacja szkolenia – kryteria rekrutacji, grupa docelowa (charakterystyka uczestników), liczba słuchaczy w grupie, częstotliwość spotkań, czas szkolenia, materiały szkoleniowe, scenariusz szkoleń:
- rekrutacja – Państwowy Urząd Pracy i bezpośrednio w ośrodku
- osoby bezrobotne lub pracownicy
- osoby aktywne
- w każdej grupie 15 uczestników

- okres szkolenia – zależnie od kursu (od 80 do 500 godzin)
- scenariusz – w ośrodku i w ogrodzie
- materiały szkoleniowe – pomoce dydaktyczne i konkretne materiały zależnie od rodzaju kursu

Ocena szkolenia:
- ciągła ocena
- w formie testów teoretycznych i praktycznych

Ogólna satysfakcja uczestników jest bardzo wysoka.

Efektywność szkolenia:
Wprowadzenie na rynek pracy w 2010 r.
- edukacja i szkolenia: 40%
- rolnictwo: 35%

Proces potwierdzania i certyfikacji szkolenia:
Uczestnicy otrzymują certyfikat lub świadectwo (okres szkolenia, poziom doświadczenia teoretycznego i praktycznego oraz realizowane moduły szkoleniowe). Certyfikat, można wykorzystać w całości lub w części, wstępnie określa wymagania, jakie zostaną potwierdzone na certyfikacie zawodowym.

Opis drogi poradnictwa, orientacji, praktyki, jeżeli szkolenie ma z nimi związek:
Ośrodek nie realizuje usługi poradnictwa. Wszyscy uczestnicy są kierowani do Państwowego Urzędu Pracy. Czasem przyjmowana jest osoba do udzielenia poradnictwa, jednak nie przez cały rok.

Uczestnicy projektu z symbolem Teneryfy strelicją „rajski ptak" – wyjazd z Centro de Formación Nacional Los Realejos.

Escuela Taller Enoturística (Szkoła Wina i Turystyki)

Strona internetowa instytucji:
www.tegueste.es
Adres:
Calle Los Cipreses, 2
Centro Cultural El Socorro
38292 Tegueste
Tel.: +34 922 343 415

Rodzaj organizacji:
Szkoła Wina i Turystyki prowadzi warsztaty finansowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia i Urząd Miasta w Tegueste.

Liczba pracowników:
39 osób (wrzesień 2010 r.)
32 słuchaczy – pracowników
7 nauczycieli

Wizyta w siedzibie Szkoły Wina i Turystyki w Tegueste.

Proces, program i metody szkolenia zawodowego. Przygotowanie szkolenia (identyfikacja potrzeb szkoleniowych, cele szkoleń):

Cele główne:
- podniesienie kwalifikacji i zwiększenie możliwości zatrudnienia osób poszukujących pracy
- połączenie szkolenia zawodowego i pracy z praktyką zawodową.

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych:
- Urząd Miasta w Tegueste ma priorytet aktywowania sektora winiarskiego (rozwój wsi i rozwój lokalny)
- projekty szkoleniowe związane w sektorem winiarskim – Szkoła Wina i Turystyki

Sektor:
rolnictwo i turystyka

Tytuł szkolenia:
- Ekspert Szlaków Wina – zintegrowanie i obsługa całej infrastruktury związanej z sektorem winiarskim wyspy
- Operator Obsługi Wytwórni Win – praca w winnicy i przy produkcji wina w charakterze wykwalifikowanego pracownika na rynku i w ramach struktury winiarskiej farm zajmujących się wytwórnią win na wyspie

Okres szkolenia:
- 24 miesiące

Rodzaj finansowania szkolenia:
Europejski Fundusz Społeczny i Urząd Miasta Tegueste

Realizacja szkolenia – kryteria rekrutacji, grupa docelowa (charakterystyka uczestników), liczba słuchaczy w grupie, częstotliwość spotkań, czas szkolenia, materiały szkoleniowe, scenariusz szkoleń:
- rekrutacja – Państwowy Urząd Pracy
- grupa docelowa – młode osoby poniżej 25 r.ż. poszukujące pracy, grupy mające trudności z wejściem na rynek pracy (pierwszeństwo)
- liczba słuchaczy w grupie – 32 uczestników
- zasiłek jest wypłacany przez pierwsze 6 miesięcy (9 € na dzień)

Turystyczny szlak w Tegueste – prezentacja uczniów w warsztacie szkoleniowym.

- kształcenie przemienne (łączące naukę z praktyką zawodową): 18 miesięcy, 8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu (75% minimalnej płacy z umową o pracę)
- scenariusz – w ośrodku i w Tegueste
- materiały szkoleniowe – pomoce dydaktyczne i konkretne materiały zależnie od specjalizacji

Ocena szkolenia:
- ciągła ocena
- w formie testów teoretycznych i praktycznych

Efektywność szkolenia:
- we wrześniu 2010 r. na rynek pracy wprowadzono 80% uczestników.

Proces potwierdzania i certyfikacji szkolenia:
- uczestnicy otrzymują certyfikat lub świadectwo wydane przez organizację promującą (okres szkolenia, poziom doświadczenia teoretycznego i praktycznego oraz realizowane moduły szkoleniowe).
- certyfikat można wykorzystać w całości lub w części i stanowi potwierdzenie kwalifikacji zawodowych na rynku pracy.
- uczestnicy nieposiadający urzędowego świadectwa mają możliwość je otrzymać.

Opis drogi poradnictwa, orientacji zawodowej:
- usługi doradztwa w procesie poszukiwania pracy
- obsługa biura doradztwa ds. samozatrudnienia
- prowadzenie szkoleń indywidualnych mających na celu pomoc w wejściu na rynek pracy – promocja umiejętności umożliwiających znalezienie i utrzymanie pracy (działania prezentacyjne, dyfuzja i promocja każdego uczestnika w przedsiębiorstwach), symulacja przedsiębiorstwa – postawy i umiejętności służące idealnej realizacji pracy w sposób praktyczny i upodobniony do prawdziwego rynku pracy.

Wnioski partnerów z wizyty w Hiszpanii w kontekście rozwiązań innowacyjnych

- Szkolenia spełniają konkretne potrzeby w różnych sektorach. Kursy szkoleniowe opierają się na konkretnych sektorach działalności.
- Istnieje krajowa sieć ośrodków szkoleniowych działająca we współpracy i w synergii z przedsiębiorstwami i administracją publiczną.
- Przeprowadzanie szkoleń oraz wydawanie certyfikatów dla trenerów.
- Kursy szkoleniowe przygotowywane są dla różnych grup docelowych – osób bezrobotnych i pracowników.
- Szkolenia organizowane dla bezrobotnych i pracowników są potwierdzane certyfikatami i uznawane przez system oświatowy.
- Wsparcie dla przedsiębiorców jest bardzo konkretne, promujące przedsiębiorczość.
- Odpowiednie szkolenia obejmujące część teoretyczną i praktyczną zapewniają doskonałe przygotowanie.

Partner z Hiszpanii
Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife
www.sociedad-desarrollo.com

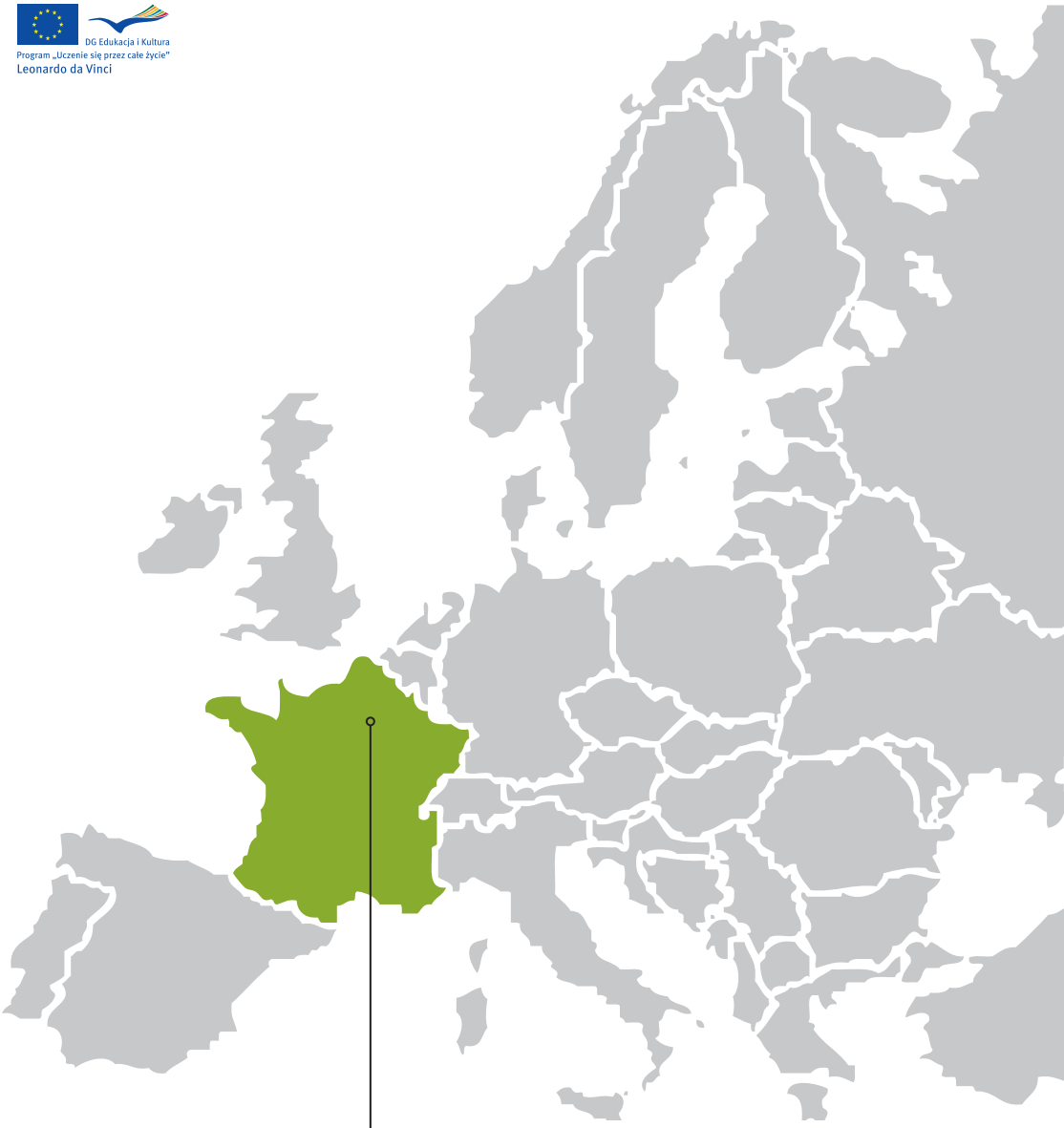
FRANCJA

SPOTKANIE PARTNERSKIE WE FRANCJI

DOUAI, FRANCJA
11-15 października 2010 r.

Projekt partnerski pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”
realizowany w ramach Programu Leonardo da Vinci

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie"
Leonardo da Vinci



FRANCJA

Mission locale du Douaisis
222 place du Barlet 59500 Douai, France
www.missionlocaledouaisis.com

Kontekst społeczno-gospodarczy

Kontekst społeczno-gospodarczy regionu Nord Pas de Calais

Powierzchnia:

- Nord Pas de Calais:	12 414 km^2
- Francja:	670 922 km^2
- France métropolitaine:	547 030 km^2
- Douaisis:	476,6 km^2

Liczba ludności w regionie:

- Nord Pas de Calais:	4 025 605 mieszkańców

Gminy:

- Francja:	36 682
- Douaisis:	65

Liczba regionów: 26

Stopa bezrobocia w kraju i w regionie:

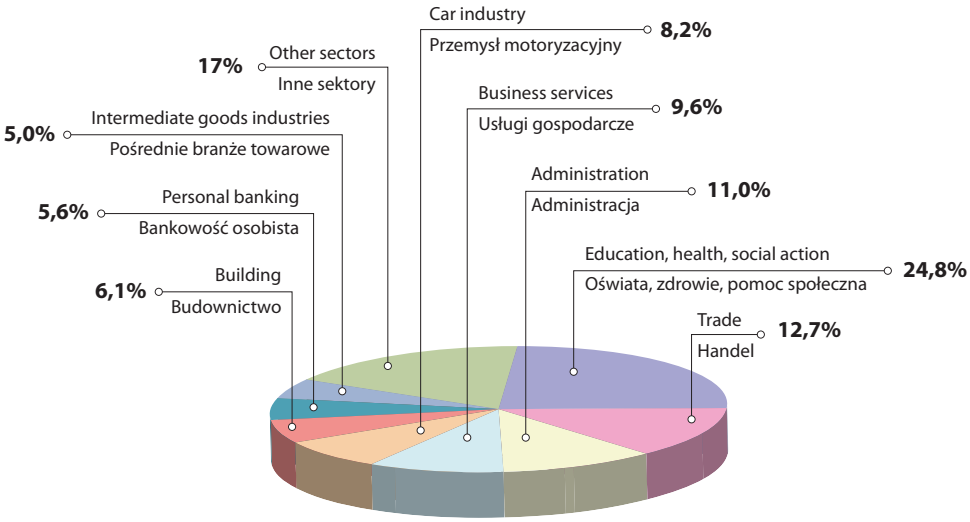
- Douaisis:	14,3%
- Francja:	9,3%

Wskaźnik zatrudnienia w kraju i w regionie:

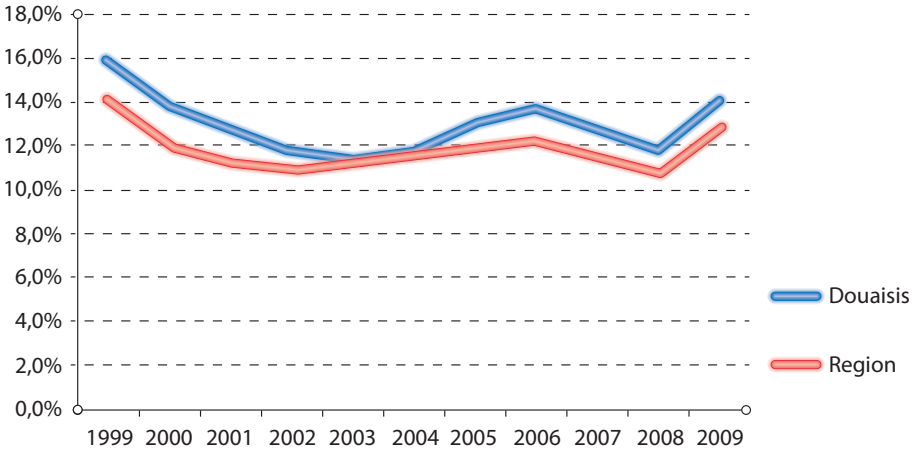
- Francja:	71,6%
- Nord Pas de Calais:	67,1%

Kontekst gospodarczo-geograficzny:

Working population by sector of activities / Populacja pracująca wg sektora działalności



Evalution in the unemployment rate between 1999 and 2009 / Zmiany stopy bezrobocia w latach 1999 - 2009



System szkolnictwa we Francji

Szkolnictwo podstawowe i średnie
• żłobek: 2 / 3 r.ż
• szkoła podstawowa: 6-11 r.ż
• szkoła ponadpodstawowa: w ciągu 4 lat
• francuskie wykształcenie średnie maturalne
• kształcenie obowiązkowe do 16 r.ż.
• ogólna i techniczna szkoła średnia
• zawodowa szkoła średnia

Szkolnictwo wyższe
Studia pomaturalne zgodne z systemem europejskim: L.M.D (3-5-8)
• **licencjat**
• **magisterium**
• **doktorat**

W przypadku CAP, Bac Pro, BTS, także szkół inżynierskich szkolenia odbywają się jednocześnie w przedsiębiorstwie oraz w centrum szkoleniowym.
2 rodzaje umów: - umowa praktykanta
- umowa profesjonalisty

Placówki odwiedzone podczas wizyty studyjnej w Nord Pas de Calais w dniach od 11 do 15 października 2010 r.

Nazwa	Adres, strona internetowa
MISSION LOCALE DU DOUAISIS	222 place du Barlet 59500 Douai, Francja missionlocale@mldouaisis.com
INSTEP	69 Rue du faubourg d'Arras 59552 Lambres Lez Douai www.douai@instep.fr
RENAULT	Usine Georges Besse - Route de Cuincy - 59509 Douai Cedex - Francja, http://www.renault.com/fr/groupe/developpement-durable/fiches-sites/pages/douai.aspx

CFA de PROUVY	Zone industrielle N°2, avenue Marc Lefrancq - 59309 Valenciennes Cedex, http://www.artisanat-npdc.fr/
ACTIF	36 rue de l'Abreuvoir BP 90036 - 59301 Valenciennes, actifcnt.com
Stowarzyszenie „A PETITS PAS" AFIP	16, rue de Canlers, 62 310 Ruisseauville http://www.apetitspas.net/index.php 31 rue principale 62310 Ambricourt, www.afip5962.org
LYCEE AGRICOLE DE WAGNONVILLE LEGTA, CFA, CFPPA	458 rue Motte Julien bp 90730, 59500 Douai http://www.epl-nord.educagri.fr/
AFPA: Association nationale pour la formation professionnelle des adultes	Site C, 6 Rue du Molinel, 59169 Cantin http://www.nord-pas-de-calais.afpa.fr/accueil-afpafr/region-nord-pas-de-calais/l-afpa-la-formation-professionnelle/tous-les-etablissements.html?dep=59&ctr=Cantin
CONSEIL REGIONAL	151 avenue du Président Hoover, 59555 Lille http://www.nordpasdecalais.fr/

C2RP : Centre Régional de Resources Pédagogiques et de Développement de la qualité de la formation	Immeuble le Vendôme - 50, rue Gustave Delory - 59000 Lille http://www.c2rp.fr/
ARML: Animation Régionale des Missions Locales	

Opis „Mission Locale”

Mission Locale du Douaisis
www.missionlocaledouaisis.com
222 Place du Barlet 59500 Douai, Francja

Rodzaj organizacji:
prywatna, stowarzyszenie niedochodowe

Liczba pracowników:
75 +1 osoba zatrudniona przez urząd pracy i +1 przez ośrodek szpitalny

Pierwsza misja:
Misją stowarzyszenia niedochodowego Mission Locale du Douaisis jest przyjmowanie, informowanie, prowadzenie poradnictwa i wspomaganie młodzieży w wieku od 16 do 25 r.ż. niepodlegającej obowiązkowi szkolnemu, posiadającej lub nieposiadającej świadectwa. Placówki Misji Lokalnej – siedziba i dziewięć ośrodków rozproszonych na całym obszarze Douaisis – są otwarte dla społeczeństwa. W ośrodkach każdy doradca towarzyszy młodemu człowiekowi w trakcie całego procesu integracji.

Pozostałe trzy misje:
- towarzyszenie młodzieży w celu ich włączenia do życia społecznego i zawodowego
- obserwacja społeczeństwa i zachodzących w nim procesów
- opracowywanie projektów wspólnie z naszymi partnerami.

Uczestnicy projektu w siedzibie Misji Lokalnej w Douai.

Misja Lokalna działa w ramach sieci, współpracując ze wszystkimi partnerami i społecznościami na swoim obszarze, m.in. Stowarzyszeniem Władz Lokalnych, Urzędem Pracy, Lokalnym Planem Integracji, Radą Ogólną, Samorządem Regionalnym, Krajową Dyrekcją ds. Szkoleń i Zatrudnienia, Izbą Gospodarczą, Federacją Pracodawców i Grup Pracodawców.
Misja Lokalna z Douaisis dostarcza narzędzi umożliwiających optymalizację zatrudnienia młodzieży poprzez wsparcie w takich obszarach jak: zdrowie, mieszkalnictwo i mobilność młodych ludzi, przy współpracy z różnymi organami lokalnymi zajmującymi się problemami rynku pracy.

Działalność i wydziały

Od 2000 r. Misja lokalna współpracowała z ponad **20 000 młodymi ludźmi.**

Poniżej zostały uwzględnione dane z 2009 r.
• przyjęto 2 186 młodych ludzi
• współpracowano z 7 354 młodymi ludźmi
• oceniono 54 179 propozycji (dostęp do zatrudnienia, szkolenie, mieszkalnictwo, zdrowie)
• zatrudnionych zostało 1 680 osób (dowolny rodzaj umowy)
• przeprowadzono 28 554 rozmów
• szkolenia rozpoczęło 1 286 osób

Opis dobrych praktyk

ACTIF CNT – ośrodek szkoleniowy nowych technologii

Przed siedzibą ACTIF CNT.

Adres:
36 rue de l'Abreuvoir
BP 90036 - 59301 Valenciennes
actifcnt.com

Rodzaj organizacji: prywatna, stowarzyszenie niedochodowe

Liczba pracowników:
- pracownicy stali: 17
- osoby z zewnątrz: 2

Proces, program i metody szkoleń zawodowych:
Ośrodek realizuje większość programów szkoleniowych w formie praktyk:
• szkolenie teoretyczne w ośrodku szkoleniowym
• szkolenie praktyczne w ośrodku i w zakładach

Szkolenia prowadzą do uzyskania potwierdzenia kwalifikacji na poziomie krajowym lub certyfikatu zawodowego. Programy szkoleniowe zorganizowane są modułowo. ACTIF oferuje wiele szkoleń dla pracowników organizowanych w zakładach lub na zewnątrz.

Przygotowano propozycję uzyskania dziewięciu kwalifikacji:
• Technik sprzętu komputerowego (poziom V)
• Technik utrzymania sprzętu komputerowego (poziom IV)
• Zarządzanie w utrzymaniu i wsparciu informatycznym (poziom IV)
• Instalator urządzeń audio-wideo i urządzeń gospodarstwa domowego (poziom V)
• Technik utrzymania urządzeń gospodarstwa domowego (poziom IV)
• Technik urządzeń elektrycznych (poziom IV+)
• Technik urządzeń audio-wideo i urządzeń multimedialnych (poziom IV)
• Technik nadzoru elektronicznego (poziom IV)
• Wsparcie usług posprzedażowych (poziom IV)
(ukończenie poziomu IV daje kwalifikacje poniżej świadectwa szkoły średniej, natomiast poziom V jest równoznaczny z uzyskaniem świadectwa szkoły średniej)

Rodzaj finansowania
• Samorząd Regionalny Nord Pas-de-Calais
• Europejski Fundusz Społeczny
• Fundusz Praktyk

Realizacja szkoleń:
• Ośrodek przyjmuje ponad 300 młodych ludzi każdego roku od poziomu V do poziomu III.
• Młodzież przysyła przede wszystkim Mission Locale.
• Kryteria rekrutacji zależą od programu szkoleniowego, jednak priorytet stanowią motywacja i mobilność.
• Treści szkolenia dostosowuje się do podstawowych kompetencji wymaganych w różnorodnych propozycjach pracy.
Zależnie od rodzaju programu szkoleniowego, szkolenie trwa od 650 do 1200 godzin w ośrodku szkoleniowym w ciągu 1-2 lat (wraz z okresami spędzonymi w zakładzie).

Efektywność szkolenia:
Od utworzenia ACTIF CNT efektywność związana z włączeniem osób
na rynk pracy przekracza 70%.

Pomoc w monitoringu i znalezieniu pracy
ACTIF CNT zapewnia wszystkim osobom, które ukończyły szkolenie, kontakty kontrolne i poradnictwo zawodowe (do 6 miesięcy). Ośrodek znajduje młodym ludziom zatrudnienie w zakładach lub w sektorze działalności, które określono programami szkoleniowymi.
W większości przypadków, aby umożliwić określoną mobilność, ośrodek zapewnia uzyskanie propozycji pracy przez wszystkie osoby kończące szkolenie.

AFIP: Stowarzyszenie Szkoleniowo-Informacyjne na rzecz Rozwoju Inicjatyw na Obszarach Wiejskich

W siedzibie AFIP.

Adres:
31 rue principale 62310 Ambricourt
www.afip5962.org

Rodzaj organizacji: stowarzyszenie niedochodowe

Liczba pracowników: 4

Sektor działalności: założenie stowarzyszenia lub przedsiębiorstwa na obszarach wiejskich w następujących dziedzinach:
• rolnictwo ekologiczne
• animacja
• kultura
• działalność gospodarcza
• rzemiosło
Priorytet mają projekty etyczne w dziedzinie jednolitej gospodarki społecznej prowadzące do zrównoważonego rozwoju.

Przygotowanie i identyfikacja potrzeb szkoleniowych:
• sprecyzowanie celów różnych kursów szkoleniowych.
• organizacja seminarium z twórcami projektów w celu zidentyfikowania ich potrzeb.
• organizowanie, w kolejnym roku, spotkania kontrolnego.

Okresy szkoleniowe:
Dwie propozycje skierowane do twórców projektów:
• stopniowe uczestnictwo w modułach szkoleniowych przez 2 lub 3 lata
• uczestnictwo jednorazowe w ciągu 4 tygodni przez 35 godzin.

Rodzaj finansowania:
• Samorząd Regionalny, Urząd ds. Sektora Gospodarczego
• Rada Ogólna Departament Pas de Calais
• Rada Ogólna Departament Północ
• Europejski Fundusz Społeczny do 2009 r.; finansowanie wstrzymano w 2010 r., ponieważ wymagało zbyt dużo czasu administracyjnego.

Programy i metody szkoleniowe:
Projekt stanowi główny element szkolenia. Narzędzia animacji opierają się na różnorodnych interaktywnych metodach nauczania.

Metody interaktywne:
- łączenie zbieżnych obszarów socjologii, ekonomii i psychologii człowieka
- nośniki projektów znajdują się w centrum praktyki
- zróżnicowane narzędzia animacyjne oparte są na pedagogice interaktywnej

Cele:
- wyjaśnienie projektu działalności gospodarczej – jakie są korzenie mojego projektu?
- określenie projektu, działań i umiejętności wymaganych do założenia przedsiębiorstwa
- pomoc w stworzeniu projektu na danym terytorium
- pomoc skierowana do słuchaczy na poziomie finansowym, prawnym i marketingowym

Treść szkoleń:
Moduł 1 – projekt dotyczący życia zawodowego (3 dni):
• korzenie mojego projektu – ćwiczenia i wymiana
• przeszkody, zalety i ograniczenia w założeniu działalności
• umiejętności wymagane, aby stać się przedsiębiorcą

Moduł 2 – tworzenie przy wykorzystaniu różnych metod i wsparcia: 5 dni
• wyposażenie w metodologię w celu samodzielnego rozwoju
• praca nad wykonalnością projektu
• badanie rynku
  - definicja i cele badania
  - identyfikacja rynku (użytkowników lub klientów, środowiska, konkurencji)
  - analiza rynku (środowiska, ofert, zamówień, przeszkód, zagrożeń i szans)
  - definicja strategii komunikacyjnej i polityki handlowej

Moduł 3 – wyposażenie projektu (6 dni):
• plan biznesowy
• narzędzia rachunkowości i zarządu
• problemy podatkowe / wybory społeczno-prawne – jaka jest dla mnie najlepsza forma działalności?

Moduł 4 – specjalizacja (4 dni)
- sposób sformalizowania prezentacji „mojego" projektu
• konkretne umiejętności wymagane w danym przedmiocie działalności
• konkretne aspekty podatkowe
• konkretna pomoc i szczegółowe sposoby rozwiązań
• ubezpieczenia związane z działalnością

Moduł 5 – ocena szkolenia i słuchaczy (1 dzień)
Treść modułu zależy od projektów słuchaczy.
Aspekty pedagogiczne mają charakter bardzo proaktywny i są dostosowane do poglądów i ocen.

Przygotowanie / identyfikacja potrzeb szkoleniowych; cele różnych kursów szkoleniowych:
AFIP organizuje seminarium z twórcami projektów w celu zidentyfikowania ich potrzeb. W następnym roku organizowane jest spotkanie kontrolne.

Organizacja szkolenia uwzględnia tekie aspekty jak:
• kryteria rekrutacji
• charakterystykę uczestników
• liczbę słuchaczy w grupie
• okres trwania i częstotliwość spotkań szkoleniowych
• narzędzia edukacyjne
• ogólne treści szkoleniowe

Szkolenie jest skierowane do każdego, jednak pierwszeństwo mają osoby poszukujące pracy, kobiety i osoby zamierzające założyć własną działalność gospodarczą w zakresie jednolitej gospodarki społecznej.

Ocena projektu i wyniki
• od 2003 r. do 2011 r.: 685 twórców projektów
• projekty zakończone powodzeniem: 107
• powrót do zatrudnienia: 235
• powrót na szkolenie: 182
• powrót do inkubatora 53
• inne: 108

Proces potwierdzania / certyfikacji szkolenia:
Nie wydaje się dyplomu, lecz certyfikat uczestnictwa i potwierdzenie umożliwiające osobie kończącej szkolenie uzyskanie finansowania w banku.

Pomoc w monitoringu i znalezieniu pracy
• wsparcie coachingowe po szkoleniu
• spotkanie kontrolne co 6 miesięcy w celu pomiaru stopnia rozwoju
• słuchacze otrzymują pomoc po założeniu działalności, jeżeli chcą.

Wnioski partnerów z wizyty we Francji w kontekście rozwiązań innowacyjnych

ośrodek szkoleniowy ACTIF i ośrodek szkoleniowy AFIP

O ACTIF

W ośrodku ACTIF warto było zwłaszcza zapoznać się z aspektem certyfikacyjnym i możliwością odpowiedzi na potrzeby rynku pracy. Cele realizowane przez ośrodek ACTIF są dostosowane do

potrzeb rynku pracy, np. cel związany z zatrudnialnością, praca nad umiejętnościami i kompetencjami, obserwacja i monitorowanie rozwoju tendencji technologicznych w działalności gospodarczej i atestowanie umiejętności związanych ze stanowiskiem pracy (*Validation des Acquis de l'Expérience*).
Słuchaczami ośrodka są młode osoby poszukujące pracy (praktykanci lub osoby przechodzące drugie szkolenie bądź praktykę), osoby poszukujące pracy z obszarów bardzo oddalonych od Misji Lokalnej, pracownicy i osoby chcące uzyskać potwierdzenie nieformalnych umiejętności.
Co ciekawe, wiele ośrodków zostało włączonych do sieci, a w partnerstwo zaangażowało się wiele podmiotów organizujących szkolenia i sektorów branżowych.
Jednocześnie słuchacze są zatrudniani na podstawie umowy kursowej w trakcie procesu tworzenia projektu, a 98% osób z tej grupy znajduje pracę po zakończeniu szkolenia.

O AFIP

W ośrodku AFIP warto było zwłaszcza zapoznać się z drogą będącą swego rodzaju schematem realizowanym przez klientów ośrodka – od momentu rejestracji do momentu zdobycia pracy i włączenia społecznego, a także z możliwością odpowiedzi na potrzeby rynku pracy.
AFIP jest stowarzyszeniem szkoleniowo-informacyjnym działającym na rzecz rozwoju inicjatyw na obszarach wiejskich. Stowarzyszenie opracowało specjalny program szkoleniowy, który umożliwia uświadomienie ludziom jakie są możliwości związane z założeniem przedsiębiorstwa. Słuchacze mogą przetestować w jaki sposób prowadzić niezależną działalność gospodarczą (*pépinière d'entreprise*). Stanowi to bardzo dobry przykład osobistego doradztwa w rzeczywistym środowisku. Realizacja celów ośrodka przyczynia się do wzrostu liczby utworzonych przedsiębiorstw i zwiększenia stopnia windykacji należności po utworzeniu działalności. Jest to ciekawy pomysł na promocję przedsiębiorczości na obszarach wiejskich.

Partner z Francji
Mission locale du Douaisis
www.missionlocaledouaisis.com

POLSKA

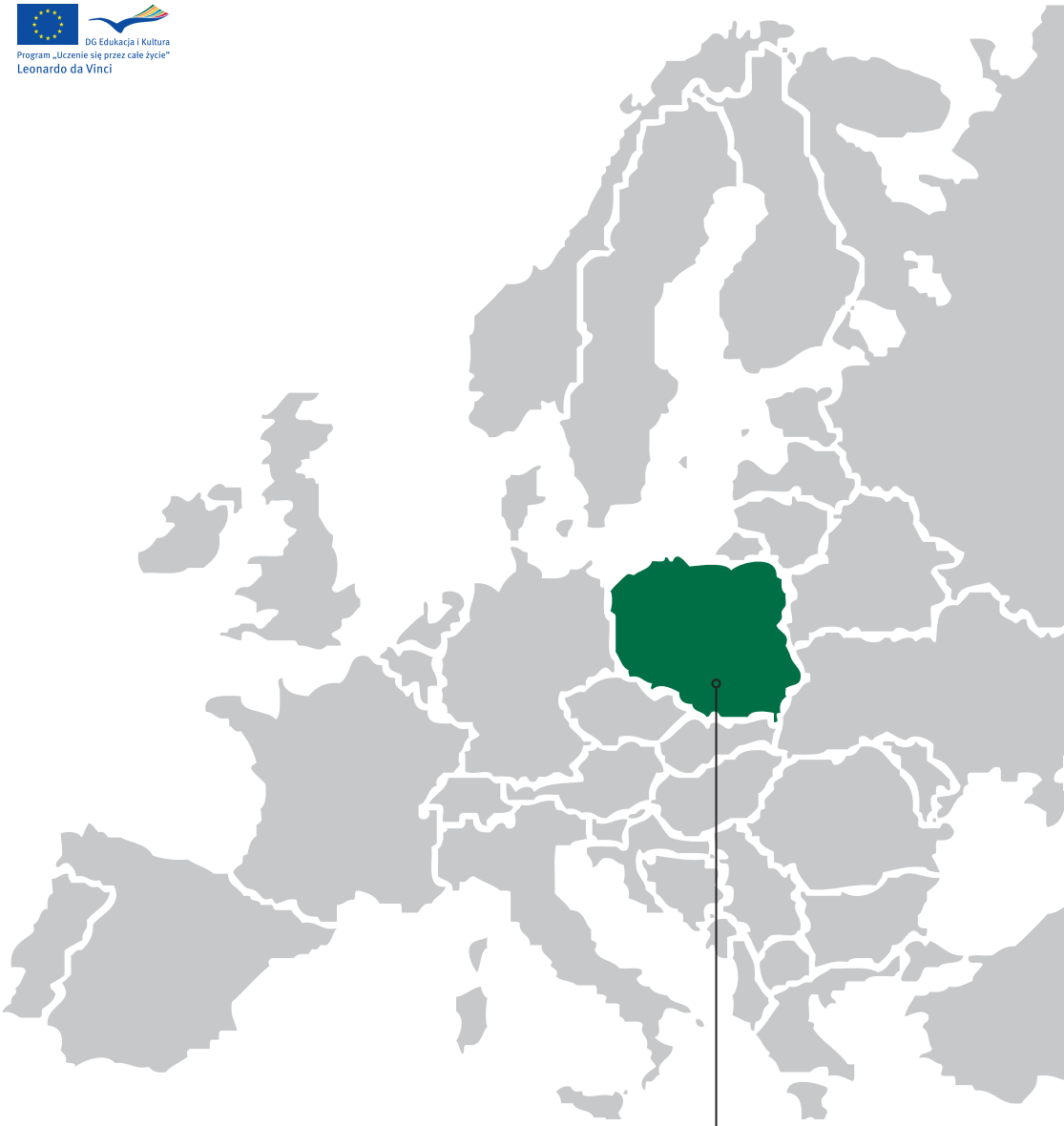
Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

SPOTKANIE PARTNERSKIE W POLSCE

KATOWICE, POLSKA
21 – 25 marca 2011 r.

Projekt partnerski pt. „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”
realizowany w ramach Programu Leonardo da Vinci

DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie"
Leonardo da Vinci



POLSKA

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice, Polska
http://www.wup-katowice.pl/

Kontekst społeczno gospodarczy

Województwo Śląskie usytuowane jest w południowej części Polski – kraju położonego w centrum Europy, który od 2004 r. jest członkiem Unii Europejskiej. Unikalna pozycja ekonomiczna Województwa Śląskiego wynika z faktu, że jest to najbardziej uprzemysłowiony i zurbanizowany region w Polsce.

Do najważniejszych pracodawców w regionie należą: Kompania Węglowa, Katowicki Holding Węglowy, Jastrzębska Spółka Węglowa, Arcelor Mittal Poland S.A., Metro Group AG, Vattenfall, Elektrobudowa S.A., Grupa Żywiec, Tyskie Browary Książęce S.A, Fiat Auto Poland, General Motors Company, Isuzu Motors Polska. Branżą wpływającą na sytuację regionu jest nadal górnictwo.

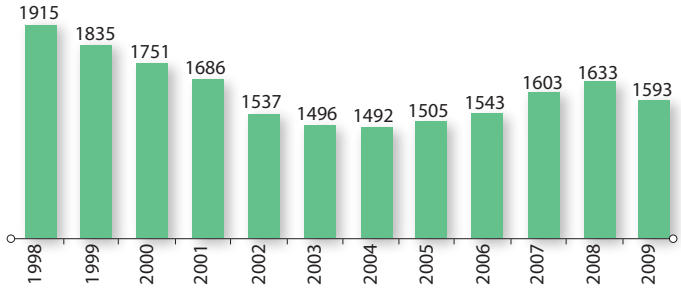
W 26 pracujących śląskich kopalniach (oddziałach kopalń węgla kamiennego lub oddziałach zakładów górniczych) pracuje 103,8 tys. osób. (stan na 31.03.2011r.)

Polska w liczbach:

Język oficjalny	Polski
Stolica	Warszawa
Ustrój Polityczny	Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym. Organem państwa w zakresie władzy ustawodawczej jest dwuizbowy parlament składający się z sejmu i senatu. Władzę wykonawczą sprawują: prezydent RP i Rada Ministrów. Władzę sądowniczą wykonują sądy oraz trybunały.
Kraje sąsiadujące:	Niemcy, Republika Czeska, Słowacja, Ukraina, Białoruś, Rosja, Litwa
Powierzchnia Polski	312 683 000 km2

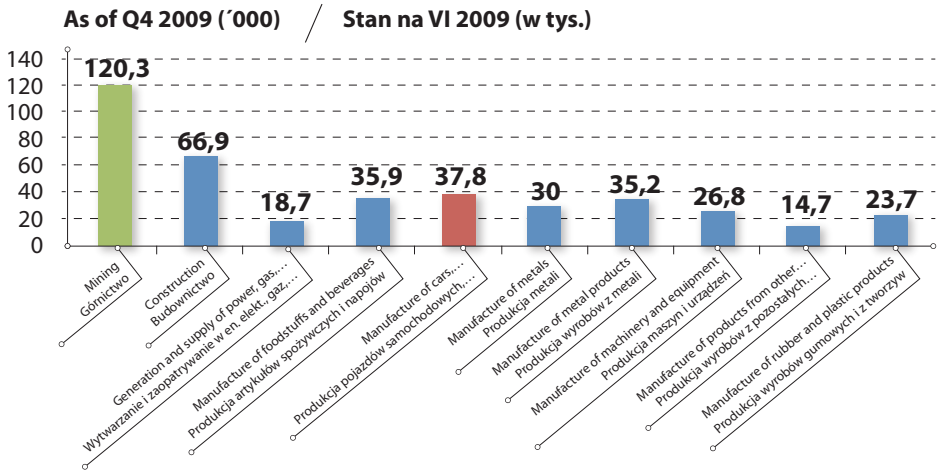
Ludność	w Polsce 38 200,0 (dane w tyś. osób); w województwie śląskim: 4635,9 (dane w tyś. osób)
Struktura terytorialna	1 stycznia 1999 r. wprowadzono nowy zasadniczy trójstopniowy podział terytorialny państwa, którego jednostkami są: gminy, powiaty i województwa (16).
Stopa bezrobocia	w Polsce– 12,6%, liczba osób bezrobotnych w Polsce: 2 043,5 (dane w tyś. osób) w województwie śląskim: 10,4%, liczba osób bezrobotnych w województwie śląskim: 193,9 (dane w tyś. osób) stan na 30.04.2011 r.

Pracujący w gospodarce narodowej woj. śląskiego (dane w tys. osób)



Źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach

Pracujący w sektorze przedsiębiorstw

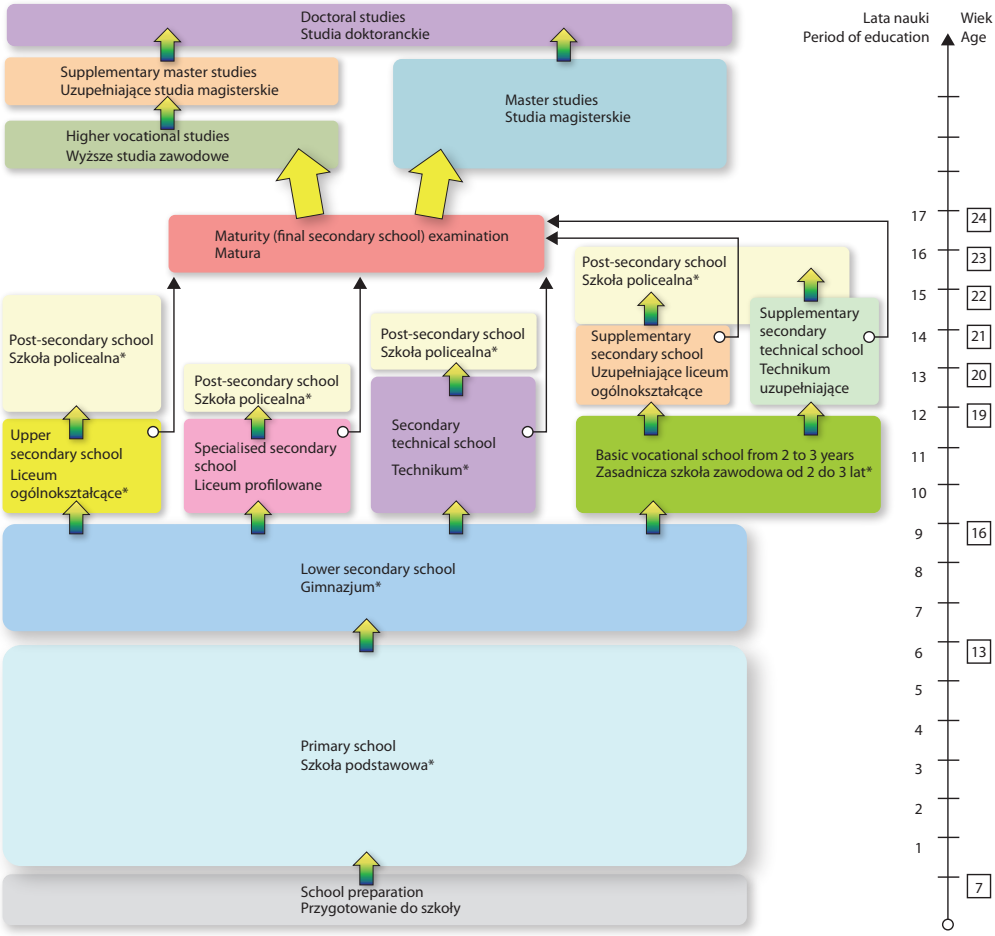


Źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach

System edukacji w Polsce

Obowiązek szkolny, obowiązek nauki
- roczne przygotowanie przedszkolne
- *do 31 sierpnia 2011 r. - dzieci 6 letnie*
- *od 1 września 2011 r. – 5 letnie*
- obowiązek szkolny /realizowany jest w formach szkolnych/
- *dzieci i młodzież od 7 roku życia do ukończenia gimnazjum lub 18 roku życia*
- *od 1 września 2012 roku dzieci i młodzież od 6 roku życia do ukończenia gimnazjum lub 18 roku życia*
- obowiązek nauki *od ukończenia gimnazjum do 18 roku życia*

Struktura szkolnictwa w Polsce



Instytucje wizytowane podczas wizyty studyjnej w województwie śląskim w okresie od 21 do 25 marca 2011r.

Nazwa	Adres, strona internetowa
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice, http://www.wup-katowice.pl/
Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej	Powiatowy Urząd Pracy , ul. Ballestremów 16, 41-700 Ruda Śląska, http://www.puprudaslaska.pl/
Ochotnicze Hufce Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy, ul. Kosynierów 20, 43-300 Bielsko- Biała, http://www.infofirma.pl/ohpbielsko/
Akademia Techniczno-Humanistyczna	Akademia Techniczno-Humanistyczna, ul. Willowa 2; 43-309 Bielsko-Biała, http://info.ath.bielsko.pl/
ZDZ Zakład Doskonalenia Zawodowego Katowice	ZDZ Zakład Doskonalenia Zawodowego, ul. Krasińskiego 2, 40-952 Katowice, http://www.zdz.katowice.pl/
Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, Pl. Wolności 12, 40-078 Katowice
Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Zabrzu	Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Zabrzu, ul. 3 Maja 95, 41-800 Zabrze, http://www.ckp.zabrze.pl/

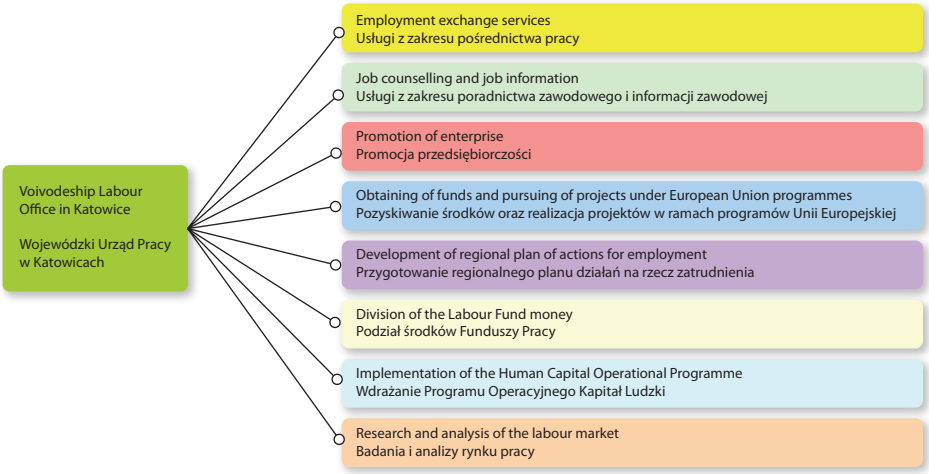
Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Zawodowego w Rudzie Śląskiej	Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Zawodowego w Rudzie Śląskiej, ul. Gen. J. Hallera 6, Ruda Śląska 41-709, http://www.ckprsl.pl/

Opis Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Adres instytucji: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice, http://www.wup-katowice.pl/.
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, powołany w roku 2000, jest jednostką organizacyjną samorządu województwa śląskiego realizującą zadania w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania działań promujących i stymulujących rozwój rynku pracy w województwie śląskim. Liczba osób pracujących: 233.

Główny zakres działań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach:



Usługi z zakresu pośrednictwa pracy
Usługi z zakresu pośrednictwa pracy polegają na koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, realizacji zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz państwami, z którymi Unia Europejska zawarła umowy

o swobodzie przepływu osób, w szczególności na realizacji zadań z zakresu udziału w sieci EURES; realizacji zadań krajowego pośrednictwa pracy o zasięgu ponadpowiatowym, prowadzeniu rejestru agencji zatrudnienia, organizowaniu targów pracy.

Usługi z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej
Usługi dotyczą rozwijania na terenie województwa śląskiego usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej poprzez prowadzenie działalności metodycznej w zakresie podnoszenia jakości usług służb zatrudnienia oraz instytucji partnerskich rynku pracy działających na rzecz aktywizacji zawodowej.

Promocja przedsiębiorczości
Działania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy do zakładania własnej działalności gospodarczej, jak również kompleksowa pomoc i wsparcie przy otwieraniu i prowadzeniu własnej firmy.

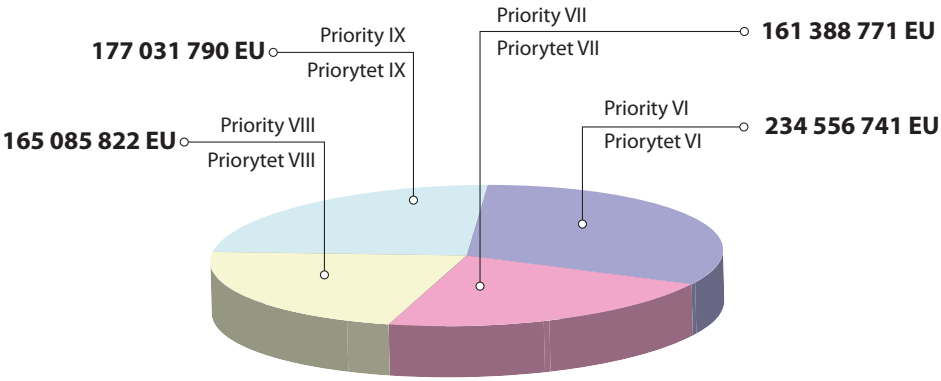
Pozyskiwanie środków oraz realizacja projektów w ramach programów Unii Europejskiej
Programy europejskie: PHARE 2000 (przedakcesyjny), PHARE 2001 (przedakcesyjny), Program „1 Praca", w ramach którego m.in. tworzono Gminne Centra Informacji, Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, „2006 – Europejski Rok Mobilności Pracowników", Projekty własne w ramach ZPORR, INTERREG IIIA, Leonardo da Vinci (staże, wymiany, projekty partnerskie), Projekty własne w ramach PO KL. W roku 2011 kontynuowana jest realizacja 3 projektów własnych WUP:
- „Rozmawiajmy! – dialog społeczny, jako skuteczna forma rozwiązywania problemów rynku pracy" (projekt informacyjno-promocyjny w ramach Poddziałania 6.1.1) – budżet projektu: 683 030,00 zł,
- „Kompetencje na miarę potrzeb" (projekt szkoleniowy w ramach Poddziałania 7.2.1) – budżet projektu: 3 888 926,00 zł,
- „Studia podyplomowe: kolejny krok do profesjonalizmu" (Poddziałanie 6.1.2) – budżet projektu: 600 000,00 zł.

Przygotowywanie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia
Od 2004 roku opracowywany jest co roku Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia. Jest to dokument planistyczny – powstający w oparciu o założenia Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia – określający podstawowe cele, priorytety i kierunki działań na wojewódzkim rynku pracy. Dokument powstaje przy współudziale instytucji i partnerów rynku pracy. Plan jest opiniowany przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia oraz przyjmowany przez Zarząd Województwa Śląskiego.

Podział środków Funduszu Pracy
Fundusz Pracy jest źródłem finansowania działań aktywnych i pasywnych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Działania aktywne obejmują programy podejmowane na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, programy przeciwdziałania bezrobociu. Środki te przeznaczone są w głównej mierze przez urzędy pracy na organizację: prac interwencyjnych, robót publicznych, staży, szkoleń i przekwalifikowań bezrobotnych oraz na dotacje i doposażenia miejsc pracy, a także na rozwój poradnictwa zawodowego, systemów informatycznych i badania rynku pracy. Kryteria podziału środków Funduszu Pracy na aktywne formy – opracowywane na poziomie wojewódzkim przez Wojewódzki Urząd Pracy - przyjmowane są przez Sejmik Województwa Śląskiego. Na ich podstawie WUP dokonuje podziału środków dla poszczególnych samorządów powiatowych. Łączny limit środków FP dla województwa śląskiego w 2010r. wynosił 392 978,3

tys. Samorządy powiatowe mogą również starać się o dodatkowe środki Funduszu Pracy pozostające w dyspozycji ministra.
Łączna wysokość dodatkowych środków FP pozyskanych przez samorządy powiatowe województwa śląskiego z rezerwy ministra wyniosła w 2010r. ponad 112 mln zł.
Ze środków Funduszu Pracy wypłacane są również zasiłki dla bezrobotnych będące jedną z form pasywnych. Na koniec grudnia 2010 r. prawo do tego świadczenia miało 27,8 tys. osób tj. 15,3% ogółu zaewidencjonowanych. Łączna kwota wydatków na zasiłki dla osób bezrobotnych w 2010r. wyniosła 296741,7 tys. zł.

Wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
Finansowanie PO KL w Województwie Śląskim wynosi łącznie dla regionu na lata 2007-2013: 738 062 125 EUR w tym na działania wdrażane przez WUP przeznaczono kwotę- 385 831 423 EUR, co stanowi 52,3% alokacji dla regionu.



Działania PO KL wdrażane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach:Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
- Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
- Poddziałanie 6.1.2 – Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie
- Poddziałanie 6.1.3 – Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych

Działanie 6.2 – Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i zatrudnienia

Działanie 6.3 – Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich

Działanie 8.1 – Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
- Poddziałanie 8.1.1 – Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw

Uczestnicy projektu w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

- Poddziałanie 8.1.2 – Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie
- Poddziałanie 8.1.3 – Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności

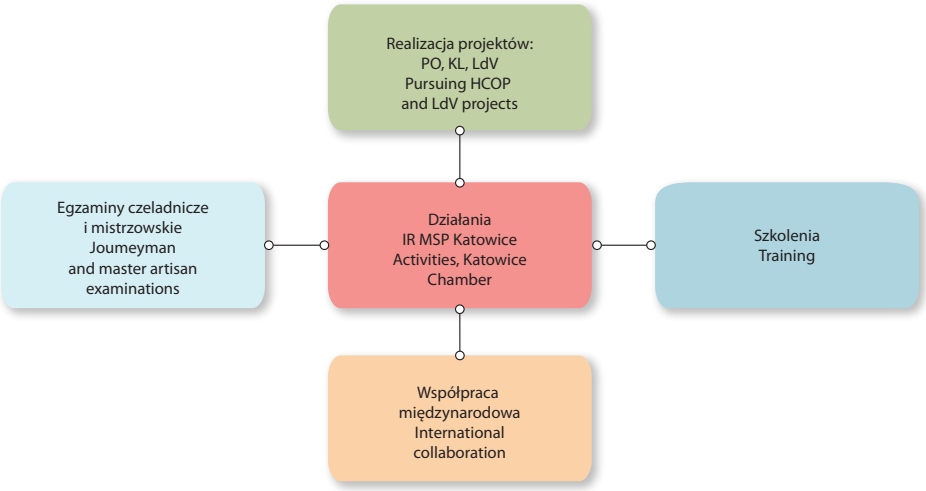
Działanie 9.3 – Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych

Badania i analizy rynku pracy
Badania i analizy rynku pracy to zbiorcze opracowania opisujące sytuację na regionalnym rynku pracy. Obserwacja rynku pracy koncentruje się wokół działalności statystyczno-sprawozdawczej i analityczno-badawczej w obszarze bezrobocia.

Przykłady dobrych praktyk

Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach

Adres instytucji: Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, Pl. Wolności 12, 40-078 Katowice.
Izba powstała w czerwcu 1922 roku i jest najstarszą, a jednocześnie największą organizacją samorządu gospodarczego w regionie, zrzesza ponad 8000 przedsiębiorców w 44 organizacjach terytorialnych i branżowych.



Działania Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach:

Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie

- przygotowywanie oraz przeprowadzanie egzaminów na tytuły kwalifikacyjne: czeladnicze i mistrzowskie (rocznie jest egzaminowanych kilka tysięcy osób, w pracach Komisji Egzaminacyjnych uczestniczy około 400 osób, które na co dzień prowadzą własną działalność gospodarczą). Dyplomy czeladnicze i mistrzowskie są honorowane w krajach Unii Europejskiej. W 2010 roku tytuł czeladnika otrzymało 2397 osób, a tytuł mistrza 252 osoby.

Szkolenia

- przeprowadzanie szkoleń w 64 zawodach rzemieślniczych. Katowicka Izba Rzemieślnicza realizuje szkolenia i kursy dla uczniów szkół zawodowych oraz dla osób dorosłych.

Najwięcej szkoleń i kursów realizowanych jest w zawodach:

• Fryzjer
• Mechanik pojazdów samochodowych
• Piekarz
• Cukiernik
• Branża budowlana, np. murarz, malarz tapeciarz, technolog robót wykończeniowych
• Lakiernik pojazdów samochodowych

Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach przeprowadza również kursy dla osób dorosłych, pozwalające zdobyć kwalifikacje zawodowe, są to miedzy innymi:

• Kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu
• Masaż I stopnia z odnową biologiczną
• Masaże specjalistyczne (II i III stopnia)

Współpraca międzynarodowa

Katowicka Izba Rzemieślnicza współpracuje z Izbami Rzemieślniczymi z Francji, Niemiec, Włoch, Hiszpanii. Współpraca dotyczy umożliwienia przedsiębiorcom uczestnictwa w targach zagranicznych oraz wspólnego przygotowywania projektów realizowanych z funduszy UE.

Realizacja projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej

- Elastycznie i odpowiedzialnie - promocja dobrych praktyk w województwie śląskim

Celem projektu „Elastycznie i odpowiedzialnie - promocja dobrych praktyk w województwie śląskim" jest wzrost adaptacyjności przedsiębiorstw w województwie śląskim poprzez promocję oraz upowszechnienie wiedzy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR - ang. *Corporate Social Responsibility)* oraz idei flexicurity wśród pracodawców, pracowników, przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców, jednostek samorządu terytorialnego i innych interesariuszy z terenu całego województwa śląskiego.

- Z dyplomem łatwiej o sukces

Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt skierowany jest do osób pracujących w wieku 25-64 lat, które chcą potwierdzić kwalifikacje zawodowe uzyskując dyplom czeladniczy lub mistrzowski w następujących zawodach:

- piekarz,
- cukiernik,
- fryzjer, kosmetyczka,
- stolarz i pokrewne,
- mechanik pojazdów samochodowych,
- lakiernik samochodowy,
- blacharz samochodowy.

Projekt obejmuje: 25 godzin konsultacji otwartych umożliwiających kandydatowi ugruntować posiadaną wiedzę przed egzaminem czeladniczym lub mistrzowskim. Uczestnicy projektu otrzymują profesjonalne materiały szkoleniowe oraz doposażenie w sprzęt potrzebny podczas egzaminów czeladniczych i mistrzowskich. Dyplom czeladniczy lub mistrzowski, który otrzymują uczestnicy projektu jest tłumaczony na język angielski i niemiecki.

- Dialog społeczny wobec kryzysu

Projekt „Dialog społeczny wobec kryzysu", realizowany w ramach poddziałania 5.5.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zakłada wzrost kompetencji 270 osób - partnerów dialogu społecznego: pracowników i członków rzemieślniczych organizacji pracodawców (izb, cechów i spółdzielni rzemieślniczych) oraz przedstawicieli i członków związku zawodowego NSZZ „Solidarność" głównie z 3 województw: śląskiego, małopolskiego i dolnośląskiego.

- Śladami dobrych praktyk

Projekt „Śladami dobrych praktyk" realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez Izbę Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach w partnerstwie z TVP S.A. Oddział Katowice. Projekt polega na promocji wśród społeczności województwa śląskiego koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. CSR – Corporate Social Responsibility) uwzględniającej obok ekonomicznych, społeczne, etyczne i ekologiczne aspekty w działalności gospodarczej. Projekt ukierunkowany jest na wyłonienie dobrych praktyk CSR stosowanych przez małe i średnie przedsiębiorstwa oraz ich promocję poprzez produkcję i emisję 10 odcinków programu telewizyjnego. Szczególnie istotne są praktyki stosowane w miejscu pracy, zgodnie z modelem „Zatrudnienie Fair Play". W projekcie przewidziano także realizację 2 konferencji regionalnych oraz 10 seminariów lokalnych promujących dobre praktyki CSR. Realizacja projektu rozpoczęła się 1 kwietnia 2011 roku.

- Atrakcyjni zawodowo

„Atrakcyjni zawodowo" to projekt Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w partnerstwie

Spotkanie w Izbie Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach.

z Cechem Rzemiosł Różnych w Raciborzu. Projekt skierowany jest do 150 pracujących osób dorosłych z terenu województwa śląskiego. Uczestnikami projektu mogą być osoby wykonujące zawód fryzjera, które z własnej inicjatywy są zainteresowane uzupełnianiem lub podwyższeniem dotychczasowych kwalifikacji zawodowych, jak i dla osób o zdezaktualizowanych kwalifikacjach, które chcą polepszenia swoich szans na rynku pracy. Projekt kierowany jest przede wszystkim do osób zatrudnionych w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw. Realizacja projektu potrwa od 1 września 2009 roku do 31 sierpnia 2011 roku.

- Innowacyjny dizajn lokomotywą śląskiej gospodarki. Sieć współpracy środowisk akademickich z biznesem

Projekt „Innowacyjny dizajn lokomotywą śląskiej gospodarki. Sieć współpracy środowisk akademickich z biznesem" realizowany w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki zakłada podjęcie działań ukierunkowanych na zwiększenie świadomości sektora MSP z korzyści związanych z dizajnem i połączenie w regionalną sieć oferty usług w zakresie dizajnu. W ramach projektu stworzony zostanie kanał transferu wiedzy ze środowiska nauki do biznesu (praktyki) inicjując powstanie trwałych więzi oraz sieci współpracy między środowiskiem nauki i biznesem w obszarze projektowania (dizajnu) i wprowadzania produktów na rynek. Projekt, który realizowany jest przez Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach w partnerstwie z Akademią Sztuk Pięknych w Katowicach oraz Izbą Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach rozpoczął się 1 kwietnia 2010 roku i potrwa do 30 marca 2012 r.

- Pierwsza Szychta

Projekt „Pierwsza szychta" to sztandarowy „produkt" Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach. Dał szansę na zatrudnienie dla osób dyskryminowanych na rynku pracy i ogólnopolską promocję „rzemieślniczego" trybu przygotowania zawodowego. Projekt był realizowany w okresie od 1.11.2005 roku do 30.03.2008 roku, przy udziale środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Partnerstwo na rzecz Rozwoju "Pierwsza Szychta" zostało powołane przez Izbę Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach przy udziale kluczowych partnerów: Fundacji na Rzecz Rozwoju Demokracji Lokalnej - Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki, Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność" oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Chcąc przeciwdziałać zjawisku trwałej marginalizacji i dyskryminacji

na rynku pracy projekt zakładał opracowanie ścieżek zawodowych (szkolenie – staż – praca) dla grup szczególnie narażonych na wykluczenie: kobiet (90 osób ze 150-osobowej grupy pilotażowej), osób młodocianych i absolwentów, osób bezrobotnych o niskim poziomie wykształcenia (tj. o wykształceniu podstawowym i zasadniczym zawodowym), osób długotrwale pozostających bez pracy, pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji zakładów z przyczyn dotyczących pracodawcy. W projekcie "Pierwsza Szychta" elementem innowacyjnym był nacisk położony na praktyczną naukę zawodu. Umożliwiło to, osobom o niskich kompetencjach zawodowych lub niskim poziomie wykształcenia ogólnego, aktywną edukację oraz szybszy start na rynku pracy. Dodatkowym elementem wzmacniającym pozycję beneficjenta było uzyskanie tytułu czeladniczego w wyniku zdanego egzaminu państwowego (organizowanego przez Izbę Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości). Świadectwo czeladnicze jest powszechnie uznawanym (również w krajach Unii Europejskiej) potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych otwierającym możliwość uzyskania uprawnień mistrza w zawodzie.

Unikalna w skali kraju była ścisła współpraca organizacji pracodawców, związku zawodowego, instytucji publicznej i fundacji działającej na rzecz edukacji i rozwoju. W prace nad projektem, jego planowanie i ocenę od początku włączeni byli przedstawiciele grup dyskryminowanych na rynku pracy (liderzy opinii).

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach

Adres instytucji: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, ul. Krasińskiego 2, 40-952 Katowice, http://www.zdz.katowice.pl/
Zakład Doskonalenia Zawodowego jest najstarszą firmą oświaty zawodowej na Śląsku z 85-letnią historią.
Podstawowe kierunki działalności: kształcenie w systemie szkolnym, kształcenie w systemie kursowym, doradztwo zawodowe, doradztwo biznesowe, pośrednictwo pracy, Komisje Egzaminacyjne.
Obszar działania: województwo śląskie, Zakład obejmuje swoim zasięgiem również część powiatów województwa: małopolskiego, opolskiego, łódzkiego. Na tym obszarze ZDZ kształci w 33 ośrodkach kształcenia kursowego oraz w blisko 70 szkołach niepublicznych z uprawnieniami szkół publicznych, na różnych poziomach edukacji.

Klienci
- *OSOBY INDYWIDUALNE:* poszukujące pracy, podwyższające kwalifikacje, zmieniające zawód, zdobywające wykształcenie
- *PODMIOTY GOSPODARCZE:* instytucje, przedsiębiorstwa
- *URZĘDY PRACY*

Kształcenie w systemie kursowym
Kształcenie w systemie kursowym: transport, usługi, budownictwo, ekonomia, obróbka metali, informatyka, finanse i administracja, energetyka, turystyka, pedagogika.
Specjalistyczne ośrodki kształcenia: Centrum Doskonalenia Umiejętności Nauczycielskich (CDUN), Krajowe Centra Kształcenia Spawaczy w Tychach i Chorzowie, Akademia Lokalna CI-

SCO, Centrum Egzaminacyjne i Laboratoria ECDL, kursy z zakresu obsługi maszyn do robót ziemnych i drogowych.

Kształcenie w systemie szkolnym

ZDZ prowadzi blisko 70 szkół niepublicznych dla młodzieży i dorosłych, z których wszystkie posiadają uprawnienia szkół publicznych. Kształcenie odbywa się na różnych poziomach edukacji w: gimnazjach, zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, technikach uzupełniających, liceach ogólnokształcących (w tym 3 LO mundurowe), liceach profilowanych, liceach uzupełniających, szkołach policealnych. Szeroka oferta blisko 30 kierunków kształcenia i specjalności daje możliwość zdobycia nowego zawodu lub podwyższenia kwalifikacji w wyuczonym zawodzie, m.in.: kształcenie ogólne, murarz, fryzjer, technik usług kosmetycznych, technik obsługi turystycznej, dietetyk, technik informatyk, technik drogownictwa, ratownik medyczny, technik awionik, technik eksploatacji portów i terminali. Dobrze wyposażona baza w postaci nowoczesnych sal wykładowych oraz pracowni specjalistycznych.

Komisje Egzaminacyjne

Przy Zakładzie Doskonalenia Zawodowego działają własne Komisje Egzaminacyjne:
- Oddziałowa Komisja Spawalnicza,
- Komisja Kwalifikacyjna powołana przez Urząd Regulacji Energetyki do sprawdzania kwalifikacji w zakresie eksploatacji lub dozoru urządzeń elektroenergetycznych lub energetycznych,
- Państwowe Komisje Egzaminacyjne dla kandydatów ubiegających się o tytuł zawodowy i tytuł mistrza w zawodach: murarz, fryzjer, sprzedawca, kucharz małej gastronomii.

Baza dydaktyczna ZDZ w Katowicach - Pracownia kosmetyczna w Katowicach.

Profesja

Od 1993 roku w ZDZ Katowice funkcjonuje Biuro Pośrednictwa Pracy „Profesja", którego zadaniem jest wyszukiwanie miejsc pracy dla bezrobotnych. W 2004 roku Zakład został wpisany do Rejestru Agencji Zatrudnienia jako Agencja Pośrednictwa Pracy na terenie Rzeczpospolitej Polskiej Nr rej.723/1a. W ramach usług świadczonych przez BPP „Profesja" pracodawcy i osoby poszukujące pracy mogą korzystać także z doradztwa zawodowego (wpis do rejestru Agencji Zatrudnienia jako Agencja Poradnictwa Zawodowego pod numerem 723/4).

Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania

ZDZ jest założycielem pierwszej na Śląsku (a 18 w kraju) niepaństwowej wyższej uczelni – Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania im. gen. Jerzego Ziętka w Katowicach.
Uczelnia kształci na kierunkach:

- OCHRONA ŚRODOWISKA studia I stopnia (inżynierskie)
- INFORMATYKA studia I stopnia (inżynierskie)
- EUROPEISTYKA studia I stopnia (licencjackie)
- OCHRONA DÓBR KULTURY studia I stopnia (licencjackie)
- PEDAGOGIKA studia I stopnia (licencjackie) również w Wydziale Zamiejscowym w Olkuszu

Baza dydaktyczna ZDZ w Katowicach - Poligon budowlany w Tychach.

• ZARZĄDZANIE studia I i II stopnia (licencjackie oraz uzupełniające magisterskie)
• ZARZĄDZANIE TRANSPORTEM I LOGISTYKA studia I stopnia-specjalność inżynierska na kierunku Zarządzanie
• PIELĘGNIARSTWO studia I stopnia (licencjackie) –Zamiejscowy Wydział Nauk o Zdrowiu w Tychach
• EKONOMIA studia I stopnia (licencjackie)-Zamiejscowy Wydział w Żarkach

Projekty Europejskie
Łącznie ze wsparcia oferowanego przez ZDZ Katowice w ramach 100 projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej i budżetu państwa skorzystało około 55 tys. osób, w tym przede wszystkim: bezrobotni, pracownicy branż restrukturyzowanych zagrożeni zwolnieniami, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, rolnicy i domownicy, nauczyciele, młodzież i inni.

PROGRAMY STRUKTURALNE
W nowym okresie programowania funduszy strukturalnych (2007-2013) ZDZ Katowice uzyskał dofinansowanie do realizacji 35 projektów skierowanych do ponad 10 tys. osób. Beneficjentom projektów, którymi są osoby reprezentujące różnorodne grupy społeczno-zawodowe (m.in.: bierni zawodowo bezrobotni, zagrożeni wykluczeniem społecznym, pracujący w restrukturyzowanych branżach) oferowane są: poradnictwo zawodowe i biznesowe, warsztaty psychologiczno-aktywizujące, szkolenia, pomoc w znalezieniu zatrudnienia, dotacje finansowe na rozwój przedsiębiorstwa.

Wnioski partnerów z wizyty w Polsce w kontekście zastosowanych innowacyjnych rozwiązań

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
- Bardzo dobra informacja na temat analizy rynku pracy.
- Szereg działań na poziomie regionalnym dla różnych grup docelowych na rynku pracy.
- Aktywny udział w licznych projektach europejskich.
- Interesująca ścieżka dla klientów (poszukujących pracy) od doradztwa do włączenia na rynek pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej
- Bardzo dobra organizacja pracy.
- Interesującym aspektem jest kącik przeznaczony dla dzieci w Urzędzie, dzięki któremu rodzice oczekujący na wizytę z doradcą mają zapewnione dobre warunki.

Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Zawodowego w Rudzie Śląskiej
- Na uwagę zasługuje zaangażowanie prywatnej firmy Toyota w proces szkoleniowy. Szkolenie jest realizowane dla różnych grup docelowych (bezrobotnych, osób pracujących, firm). Na terenie Centrum są przeprowadzane egzaminy.
- Szkolenie dla różnych grup osób. Szkolenia są praktyczne, prowadzone w warsztatach.

Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Zabrzu
- Bardzo dobra baza dydaktyczna.

Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach
Bliska współpraca z firmami. Szkolenia są skierowane do różnych grup docelowych (bezrobotnych, pracujących oraz firm).

Innowacyjny aspekt:
- Wspieranie partnerstwa pomiędzy małymi oraz średnimi przedsiębiorstwami;
- Wspieranie międzynarodowej sieci partnerstwa;
- Upowszechnianie rezultatów wszystkich projektów szkoleniowych (np. pokaz mody po szkoleniach kursu szycia);
- Szeroka oferta szkoleniowa;
- Realizacja licznych projektów finansowanych z UE;
- Uświadamianie młodzieży o możliwości podjęcia zatrudnienia w małym lub średnim przedsiębiorstwie oraz o możliwości podjęcia przez nich działalności gospodarczej;
- Akredytacja dyplomów czeladniczych oraz mistrzowskich w 64 specjalizacjach rzemieślniczych.

ZDZ Zakład Doskonalenia Zawodowego Katowice
ZDZ jest znaną firmą szkoleniową także poza Polską. Szkolenia są skierowane do różnych grup klientów: bezrobotni, osoby pracujące, firmy. Firma realizuje szereg projektów szkoleniowych, posiada odpowiednią bazę dydaktyczną. Dla dorosłych są realizowane krótkoterminowe szkolenia.
Innowacyjny aspekt:
- Baza dydaktyczna jest stworzona na wzór prawdziwego rynku;
- Szeroki zakres oferty szkoleniowej: od szkolenia zawodowego po szkolenie uniwersyteckie;
- Metodologiczny nadzór nad planami szkoleniowymi;
- Wykorzystanie mieszanego systemu funduszy: publiczne oraz prywatne;
- Oficjalny system certyfikacji/potwierdzeń kwalifikacji zawodowych;
- Szeroki zakres działań: kursy szkoleniowe, doradztwo zawodowe, komisje Egzaminacyjne. ZDZ posiada bazę 400 programów szkoleniowych;
- Synergia pomiędzy kształceniem zawodowym oraz edukacją szkolną;
- Zintegrowana sieć kursów i szkoleń w Centrach szkoleniowych ZDZ;
- Monitoring nowych zawodów i metod szkoleniowych (np. CISCO – centrum szkoleniowe, szkolenie z zakresu instalacji solarnych, klimatyzacji;
- Innowacyjne narzędzia i metody.

Akademia Techniczno-Humanistyczna
- Promocja i organizacja wymiany doświadczeń za granicą dla nauczycieli, kadry administracyjnej, studentów. Prowadzenie doradztwa zawodowego dla studentów, dobra współpraca z przedsiębiorstwami;
- Uniwersytet prowadzi w sposób profesjonalny Biuro Karier;
- Realizacja programów ERASMUS.

Ochotnicze Hufce Pracy
Krajowa sieć wspierająca młodzież przed wykluczeniem społecznym.
Innowacyjny aspekt:
- Interesujące działania na rzecz zatrudnienia młodzieży także zagrożonej wykluczeniem społecznym, przekazywanie wartości poprzez szkolenie oraz wychowywanie;
- Młodzież ma możliwość rozpocząć zaproponowaną przez OHP ścieżkę zawodową , zdobyć doświadczenie, podnieść kwalifikacje zawodowe;
- Realizacja pośrednictwa pracy: praktyki zawodowe, krótkie oraz stałe zatrudnienie;
- Współpraca z rodzinami, szkołami, pomocą społeczną.

Koordynator projektu
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
http://www.wup-katowice.pl/

Podsumowanie

Projekt partnerski został zrealizowany dzięki zaangażowaniu konkretnych osób, które były aktywne podczas realizacji całego przedsięwzięcia: uczestniczyły w spotkaniach partnerskich, przygotowywały dokumentację z ewaluacji projektu, przygotowywały materiały do konferencji i je prezentowały oraz ostatecznie opracowały niniejszy podręcznik.

Projekt zakładał przeprowadzenie ewaluacji na trzech poziomach:
- Ewaluacja uczestników projektu dotycząca konkretnej wizyty (narzędzie: kwestionariusz ewaluacyjny);
- Ewaluacja ilościowa (narzędzie: tabela uwzględniająca ocenę innowacyjności stosowanych działań w zakresie kształcenia ustawicznego w danym kraju);
- Ewaluacja jakościowa (narzędzie: tabela zawierająca opis innowacyjnych działań realizowanych w danym kraju).

Z analizy ankiet kwestionariusza ewaluacyjnego można wyciągnąć wnioski dotyczące korzyści wynikających z projektu dla uczestników, a także jakie są ich rekomendacje dla kierunków przyszłych działań. Wszystkie komentarze zostały zebrane po spotkaniu partnerskim w danym kraju przez uczestników odwiedzających dany kraj goszczący.

Korzyści wynikające z projektu dla uczestników:
- możliwość poznania różnych sposobów wykonywania pracy, nowych metodologii i projektów mających na celu zwiększenie zatrudnienia
- uczestnictwo w interesującym doświadczeniu
- odkrycie nowej perspektywy związanej ze szkoleniem oraz zatrudnieniem, rola przedsiębiorstw w ścieżce szkoleniowej
- zapoznanie się z nowymi pomysłami, które mogłyby być wdrożone na rodzimym gruncie
- możliwość pracy w grupie, wymiany doświadczeń pomiędzy partnerami
- bezpośredni kontakt z działalnością danej instytucji, która wspiera osoby bezrobotne
- obserwacja i spotkania bezpośrednio z osobami, dzięki którym można było lepiej poznać instytucje
- projekt umożliwia zapoznanie się z licznymi instytucjami na miejscu, z przedstawicielami tych instytucji i wymianę poglądów
- możliwość poznania kultury oraz sposobu zachowania się osób z innego europejskiego kraju
- poznanie punktu widzenia osób bezpośrednio korzystających ze wsparcia szkoleniowego, dzięki możliwości usłyszenia ich wypowiedzi
- poznanie związku pomiędzy różnymi instytucjami szkoleniowymi
- możliwość zobaczenia jak inni realizują podobne idee
- poznanie różnych działań publiczno-prywatnych

Rekomendacje dla kierunków przyszłych działań były na bieżąco analizowane i przyczyniły się do ulepszenia aspektów merytorycznych oraz organizacyjnych projektu. Koordynator na podstawie komentarzy partnerów mógł wyznaczać dalsze etapy realizacji projektu np. uczestnicy każdorazowo przed wyjazdem na spotkanie partnerskie mieli możliwość przedstawienia ich potrzeb szkoleniowych, z jakimi praktykami z zakresu kształcenia ustawicznego chcieliby się zapoznać na miejscu.

Ewaluacja ilościowa oraz jakościowa były przygotowane przez kraje partnerskie po danej wizycie, w oparciu o zrealizowany program. Program tygodniowy przygotowywali wszyscy partnerzy projektu, wybierając instytucje najbardziej aktywne na lokalnym rynku, które zajmują się kształ-

Konferencja „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki" na Wydziale Teologicznym Uniwersytetu Śląskiego.

ceniem ustawicznym. Wszystkie wizytowane instytucje w krajach partnerskich (w Niemczech, Belgii, Hiszpanii, Francji, Polsce) zostały wyszczególnione z danymi teleadresowymi w niniejszej publikacji. Z analizy dokonanej na podstawie ewaluacji ilościowej wynika, jakie instytucje realizują najbardziej innowacyjne działania. Organizacje najwyżej ocenione, pod względem innowacyjności, zostały także opisane w podręczniku. Z analizy ewaluacji jakościowej możemy wywnioskować, czym się charakteryzują innowacyjne narzędzia wybrane przez partnerów oraz czy istnieje możliwość wdrożenia innowacyjnego przedsięwzięcia na rodzimym gruncie. Wnioski partnerów z ewaluacji są przedstawione w opracowaniu każdego partnera.

Cele oraz rezultaty projektu zostały osiągnięte. Partnerzy projektu mieli możliwość wymienić się doświadczeniami oraz przykładami dobrych praktyk w zakresie metod szkoleniowych i ich zawartości tematycznej na miejscu, odwiedzając poszczególne instytucje w Niemczech, Francji, Belgii, Hiszpanii oraz w Polsce. 25 marca 2011r. odbyła się konferencja w Polsce, w Katowicach, na której przedstawiono dobre praktyki z zakresu kształcenia ustawicznego stosowane w państwach partnerskich.

Końcowym etapem realizacji projektu jest niniejsza publikacja wraz z płytą DVD, które mają za zadanie przybliżyć Państwu zakres działalności instytucji partnerskich oraz jakie rozwiązania stosują (instytucjonalne, metodyczne, programowe), aby podwyższyć poziom wiedzy osób uczestniczących w szkoleniach. We wszystkich krajach stosuje się różne formy wsparcia osób bezrobotnych, poszukujących zatrudnienia, które mogą się przyczynić do wzrostu ich atrakcyjności na rynku pracy. Podręcznik może zainspirować do wdrożenia dowolnego przedsięwzięcia na rodzimym gruncie, a także zainspirować do pracy nad projektami o międzynarodowym zasięgu.

Koordynator projektu
Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach
http://www.wup-katowice.pl/