



NOTATKA

Z SEMINARIUM KONSULTACYJNEGO PROJEKTÓW INNOWACYJNYCH REALIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM PRZY UDZIALE CZŁONKÓW REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ DLA WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

W dniu **8 marca 2012 r.** w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego przy ul. Kard. Stefana Wyszyńskiego 1 w Białymstoku odbyło się seminarium konsultacyjne projektów innowacyjnych realizowanych w województwie podlaskim.

Spotkanie otworzyła Pani Elżbieta Barbara Romańczuk, Dyrektor Europejskiego Funduszu Społecznego. Pani Dyrektor poinformowała, iż w województwie podlaskim realizowanych jest obecnie sześć projektów innowacyjnych i wskazała na zalety tego typu przedsięwzięć. Podkreśliła, że seminarium konsultacyjne z udziałem członków Regionalnej Sieci Tematycznej dla województwa podlaskiego jest pierwszą taką inicjatywą, zarówno w naszym regionie jak też w skali kraju i wyraziła nadzieję, że idea takich spotkań będzie kontynuowana w przyszłości i być może stanie się dobrą praktyką dla innych regionów.

Podczas spotkania omówiono efekty wdrażania dwóch projektów innowacyjnych: projektu pt. **„Innowacje Edukacyjne - program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim”**, który jest realizowany przez Fundację Forum Inicjatyw Rozwojowych oraz projektu pt. **„INNOWACJE 50+ Program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia”**, realizowanego przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku

Pierwsza część spotkania dotyczyła projektu pt. **„Innowacje Edukacyjne - program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim”**, zaś jej celem była konsultacja, ocena i końcowa modyfikacja pod kątem praktycznych zastosowań wypracowanych modeli modernizacji oferty edukacyjnej szkół zawodowych z praktykami i potencjalnymi użytkownikami – doradcami zawodowymi, nauczycielami, dyrektorami szkół. Z ramienia Beneficjenta - Forum Inicjatyw Rozwojowych w spotkaniu udział wzięli przedstawiciele partnerów, którzy uczestniczyli i aktywnie wspierali Beneficjenta w realizacji projektu innowacyjnego: Zespół Szkół Gastronomicznych w Białymstoku, Zespół Szkół z Bielska Podlaskiego oraz Zespół Szkół z Wojewodzina a także uczniowie Szkoły Gastronomicznej, którzy brali udział w testowaniu metod wypracowanych w ramach projektu. W ramach tej części spotkania prowadzonego przez Martę Małecką-Dobrogowską (koordynatorkę projektu) do konsultacji przedstawione zostały następujące zagadnienia:



- **Metody nauczania** w procesie Modułowego Systemu Kształcenia – model usług dla ucznia, który omówiła Pani Alicja Grzegorzczak (koordynatorka współpracy MES w Zespole Szkół Gastronomicznych w Białymstoku)

- **Systemy wewnętrzne** Doradztwa i Orientacji Zawodowej – model usług dla szkoły, który zaprezentował Pan dr Czesław Noworol (koordynator współpracy DOZ w Zespole Szkół w Wojewodzinie),

- **Współpraca lokalna** na rzecz Dualnego Systemu Kształcenia – model lokalnej koalicji i usług dla otoczenia szkoły, który został omówiony przez Pana Romualda Margańskiego (Ekspert DSK, Dyrektor Zespołu Szkół z Bielska Podlaskiego)..

Ponadto przedstawiciel partnera Ponadnarodowego COPILOT PARTNERS, Pierre Dessons przedstawił **Model Miasteczka Zawodów: Cities des Metiers** w Paryżu. Doradztwo w modelu „Miasteczka zawodów” funkcjonuje w Centrum Naukowo-Technologicznym w Paryżu. Jest miejscem ogólnie dostępnym, wyposażonym zarówno w zaplecze biblioteczne jak również opiekę doradców zawodowych. Jest miejscem do którego po usługę doradczą zgłaszają się osoby indywidualne, dorosłe i młodsze jak również dzieci z rodzicami w ważnych momentach wyborów dotyczących kariery, kształcenia się zmiany pracy.

W ramach dyskusji zostały zgłoszone uwagi i rekomendacje przez przedstawicieli instytucji regionalnych i krajowych obecnych na spotkaniu w tym Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr; Izby Rzemieśniczej, Przedstawicieli Wydziału Oświaty Starostwa Powiatowego w Bielsku Podlaskim Przedstawicieli Krajowego Zarządu Narodowego Forum Doradztwa Kariery, Fundacji Forum Inicjatyw Rozwojowych. Były one następujące:

W odniesieniu do pierwszej prezentacji - Laboratorium MES - poziom usług dla ucznia - nowa metoda nauczania i egzaminy: kwalifikacje opisane przez zadania zawodowe to ciekawa alternatywa do opisu kwalifikacji poprzez całe zawody. Podzielenie zawodu na zadania zawodowe i potwierdzanie szczegółowych, konkretnych kwalifikacji to wielka szansa dla osób, które nie mogą potwierdzić całego zawodu. Mogą to być:

- uczniowie w trakcie nauki, (którzy chcą lub muszą wejść na rynek pracy przed ukończeniem nauki dla całego zawodu - zdobywając w ten sposób doświadczenie zawodowe już w trakcie nauki),
- osoby zdobywające kwalifikacje nieformalnie - w tym osoby powracające na rynek pracy (na przykład kelner z londyńskiego pubu czy budowlaniec z belgijskiej budowy) – ścieżka ta była testowana wspólnie z Izbą Rzemieśniczą w Białymstoku w projekcie pt. „POKAŻ SWOJE KWALIFIKACJE” i okazała się bardzo skuteczna - kilkanaście osób znalazło pracę po potwierdzeniu kwalifikacji nieformalnych dla zadań zawodowych,
- osoby starsze lub niepełnosprawne, które nie są w stanie wykonywać całego zawodu ze względu na możliwości psychofizyczne - zadania zawodowego, zwiększają więc dostęp do rynku pracy grupom w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co pod wpływem inspiracji z tego projektu testowane będzie w naszym projekcie INNOWACJE RYNKU PRACY.



Jak zauważył Pan M. Skarzyński, warto rozważyć utworzenie w szkole centrum potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych w zawodach gastronomicznych dla wszystkich zainteresowanych osób dorosłych - także spoza uczniów szkoły, co mogłoby być dodatkową, komercyjną ofertą szkoły w trudnych czasach modernizacji szkół zawodowych.

W odniesieniu do kolejnej prezentacji: - prezentacji Laboratorium DOZ - poziom szkoły - zarządzania kadrami szkoły - przedstawiony wewnętrzny system doradztwa zawodowego to alternatywa wobec zatrudniania do zadań doradztwa kariery ekspertów z zewnątrz. To rozwiązanie opierające się na dostępnych zasobach szkoły jest tańsze, co jest niebagatelne w dobie modernizacji szkół zawodowych i redukcji kosztów w oświacie. Jednak kluczem do zastosowania tego rozwiązania jest identyfikacja, znajdowanie kompetencji w szkole wśród dostępnej kadry dydaktyczno-administracyjnej. Podzielenie doradztwa i orientacji zawodowej na moduły, obszary to działanie podobne do dzielenia zawodu na zadania zawodowe. Następnie poszczególnym obszarom przypisuje się poszczególnych nauczycieli, pracowników szkoły - jest to ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI w szkole. Stąd krok do metody DRZEWA KOMPETENCJI, która może być kluczowym instrumentem modernizacji przedsiębiorstwa w kryzysie. Jeżeli potraktujemy szkołę modernizowaną, jako organizację, przedsiębiorstwo w procesie restrukturyzacji, kryzysu, to mamy krok do rekomendacji by podobne rozwiązania stosować w outplacemencie w ramach projektów innowacyjnych, testujących w poszukiwaniu alternatyw do zwolnień grupowych i redukcji personelu w poszukiwaniu redukcji kosztów. Szkoła w Wojewodzinie jest przykładem, że firma może modernizować się w ten sposób.

W odniesieniu do trzeciej prezentacji - Prezentacja Laboratorium DSK - poziom otoczenia - zarządzania lokalną współpracą na rzecz szkoły - współpraca z MSP w formie lokalnej koalicji to bardzo skuteczne rozwiązanie i powinno być zastosowane w programach rozwojowych z działania 9.2., w których kryterium strategiczne wskazuje na tę współpracę ukazując jednocześnie wysokie wymagania, co do formalnych aspektów tych staży. Model lokalnej koalicji testowany z sukcesem w Bielsku Podlaskim jest odpowiedzią na te wyzwania. Kluczowym wyzwaniem instytucji konsultujących projekt w ramach RST jest zapewnienie warunków do wdrożenia wypracowanych innowacji w praktykę społeczną. Szansą taką jest aktualny konkurs 9.2. na programy rozwojowe. Dlatego Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr opracowała na zlecenie WUP w Białymstoku modelowy program rozwojowy uwzględniający wypracowane w tym projekcie rekomendacje DSK, MES i DOZ na poziomie ucznia, szkoły i otoczenia. Jest szansa, że szkoły zawodowe przygotowują wniosek o dofinansowanie w oparciu o modelowy program rozwojowy, a więc rekomendacje i pomysły z prezentowanego tu projektu, co byłoby najskuteczniejszym i najszybszym mainstreamingiem wypracowanych innowacji w skali kraju.

W odniesieniu do prezentacji Partnera Ponadnarodowego - podkreślono, iż prezentowany Model Miasteczka zawodów jest doskonałą propozycją dla Regionu w zakresie wykorzystania doświadczeń wdrażania elementów doradztwa zawodowego już na poziomie szkoły podstawowej. Ponadto prezentowany model wskazuje, iż doradztwo może a nawet powinno funkcjonować poza murami szkoły. Przez to być dostępne dla szerszego grona odbiorców w procesie kształcenia przez całe życie.



Na zakończenie tej części seminarium zostały wręczone dyplomy i podziękowania najlepszym uczniom Zespołu Szkół Gastronomicznych, którzy brali udział w procesie testowania oraz zdali z wyróżnieniem egzaminy potwierdzające zadania zawodowe.

Druga część spotkania poświęcona była projektowi innowacyjnemu pt. „**INNOWACJE 50+ Program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia**”. Celem spotkania była konsultacja, ocena i końcowa modyfikacja pod kątem praktycznych zastosowań wypracowanych w ramach projektu pt. „**INNOWACJE 50+...**” narzędzi doradczych i szkoleniowych służących planowaniu, rozwojowi aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia z praktykami, potencjalnymi użytkownikami - doradcami zawodowymi, trenerami, doradcami personalnymi. W ramach tego modułu omówiono zagadnienia dotyczące:

- **Aktywności zawodowej 50+ w gminach wiejskich promujących swoje dziedzictwo kulturowe** - model współpracy lokalnej, który omówiła Pani Marta Juchnicka, przedstawicielka Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr,
- **Aktywności zawodowej kobiet 50+ na elastycznych stanowiskach pracy** - model wdrażania Elastycznych Form Pracy – Pani Monika Stypułkowska, przedstawicielka Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku,
- **Aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP zarządzających wiekiem** - model Intermentoringu, który omówiła Pani dr Anna Zubelewicz – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku,

Do tej części spotkania Pan Michał Skarzyński, przedstawiciel Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr zgłosił następujące uwagi i rekomendacje:

W odniesieniu do prezentacji Laboratorium Obszary Wiejskie 50+: zaproponowany model działań gminy wiejskiej na rzecz aktywności osób po 50 roku życia na wsi to nie tylko zestaw nowych instrumentów doradczych i edukacyjnych, ale schemat na tworzenie nowych miejsc pracy dla 50+. Jest to, więc nowy model interwencji na poziomie lokalnego rynku pracy, a nie tylko indywidualnych usług. Model zmienia lokalną społeczność, wytycza im nowe cele, integruje wokół nich samorząd, pracodawców i pracowników. W tym modelu świetnie się mogą sprawdzić Dobre Praktyki z Włoch takie jak Kilometr Zero, w którym lokalna społeczność współpracuje na rzecz klienta przyciągniętego do gminy produktem lokalnym, który można dostać wyłącznie w danej gminie (zero pośredników). Przyciągnięcie klientów do gminy daje korzyści wszystkim jej mieszkańcom. Produkty i usługi z marką Kilometr Zero są wytwarzane z udziałem 50+, a o promocję tych produktów dba gmina i przedsiębiorcy zatrudniający 50+. Innym aspektem jest angażowanie do modelu lokalnych rzemieślników, którzy dysponują warsztatem technicznym do produkcji wyrobów tradycyjnych i rękodzieła przez 50+ (rzemiosło tradycyjne, artystyczne) - ten model kojarzenia 50+ i rzemiosła będzie testowany wspólnie przez Izbę Rzemieślniczą i BFKK w projekcie INNOWACJE RYNKU PRACY, którego strategia wdrażania będzie prezentowana 14 marca na RST. W sytuacji, gdy 50+ nie dysponują warsztatem wytwórczym, a w gminie



wiejskiej brak jest rzemiosła, warto zastosować Dobrą Praktykę, taką jak Gospodarstwa Lawendowe. W tej sytuacji 50+ komercjalizują ze wsparciem gminy tradycyjne produkty, metody wytwarzania, dziedzictwo kulturowe własnych gospodarstw rolnych o charakterze edukacyjnym posiadających wspólny znak i markę. Obok lawendy marką tą może być miód, nalewki, wypieki i inne zidentyfikowane przez gminę. Instrumenty wypracowane w tym laboratorium takie jak ankiety audytu, strategia współpracy pozwalają gminie podjąć strategiczną decyzję o kierunku własnego rozwoju, rozwoju zrównoważonego z potrzebami 50+.

W odniesieniu do prezentacji Laboratorium Kobieta 50+ : główną rekomendacją jest ponowna promocja Elastycznych Form Pracy, które niestety ostatnio nazywane są umowami śmieciowymi. Należy pamiętać i przypominać pracownikom, że jest to kluczowy instrument GODZENIA życia zawodowego i rodzinnego a nie oszczędności w firmie, jak prezentowane są te formy obecnie w mediach. EFP pozwalają osobom starszym, a szczególnie kobietom sprawującym opiekę nad chorymi rodzicami czy wnukami, tak zorganizować własną pracę by pracować nadal. A to jest kluczowym celem projektu i polityki krajowej zmierzającej do podniesienia wieku emerytalnego. EFP to najważniejszy instrument wsparcia w tym zakresie i jemu podporządkowane jest doradztwo i edukacja dla 50+.

Rekomendacje zgłoszone w odniesieniu do prezentacji Laboratorium MSP 50+: przedstawione rozwiązania wskazują na nowe obszary zarządzania firmą - takie jak zarządzanie wiekiem, wiedzą, różnorodnością. Rekomendacją BFKK jest przekonanie potencjalnych odbiorców, że zarządzanie wiekiem w firmie nie jest kaprysem czy przywilejem zamożnych krajów. Powinno być traktowane jak instrument modernizacyjny i restrukturyzacyjny także w dobie kryzysu, gdy firmy wbrew pozorom nie stać na utratę najbardziej doświadczonych pracowników - pozyskanie nowych pracowników po chwilowym dołku jest dużo droższym rozwiązaniem. Model intermentoringu w firmie wg. dobrych praktyk z Włoch to nie tylko model taniej edukacji, ale bardzo skuteczny model ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW w firmie. Rozwiązania te powinny być zastosowane także w outplacemencie rozumianym nie, jako odpowiedź na zwolnienie, lecz profilaktyka zwolnień grupowych. Warto poszukiwać takich rozwiązań w najnowszym konkursie na projekty innowacyjne w zakresie outplacementu i restrukturyzacji firm.

Seminarium konsultacyjne zostało zrealizowane zgodnie z założeniami Strategii Działania Regionalnej Sieci Tematycznej dla województwa podlaskiego na rok 2012 pkt. 2.2 *Działania związane z wypracowaniem, upowszechnianiem i włączaniem do głównego nurtu polityki i praktyki produktów projektów innowacyjnych.*

DYREKTOR
Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego

Elżbieta Barbara Romańczuk

