

JOBBS4ALL

Rezultat projektu 1

METODOLOGIA JOBS4ALL

Opracowane przez Mindshift Talent Advisory - Portugalia



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 2021-1-DE02-KA220-VET-000024976



SPIS TREŚCI

KONTEKST PROJEKTU.....	2
WPROWADZENIE	6
MOŻLIWOŚCI, WYZWANIA I CECHY ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW	8
METODOLOGIA	15
POZIOM 1: KSZTAŁTOWANIE VET-BIZNESU.....	17
1.1 INNOWACYJNE ŚCIEŻKI EDUKACYJNE.....	17
1.2 WZMACNIANIE KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO SPRZYJAJĄCEGO WŁĄCZENIU SPOŁECZNEMU.....	24
1.3 WSPIERANIE CYFRYZACJI.....	30
POZIOM 2: WSPIERANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU VET-BIZNESU	37
2.1 TENDENCJE NA RYNKU PRACY	37
2.2 TWORZENIE SIECI KONTAKTÓW I LOBBING.....	45
2.3 ZWIĘKSZANIE MOBILNOŚCI I INTERNACJONALIZACJI	53
DOBRE PRAKTYKI I CZYNNIKI SUKCESU W ZAKRESIE WBL I ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW ..	61
USTALENIA KOŃCOWE.....	73

KONTEKST PROJEKTU

Świat pracy ewoluuje w szybkim tempie. Zmieniające się i rosnące zapotrzebowanie na umiejętności, w połączeniu z rozwojem gospodarczym, demograficznym i technologicznym, stawiają przed systemami kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) poważne wyzwania, a także stwarzają możliwości innowacyjnych i integracyjnych reakcji. W całej Europie przeprowadza się kilka reform mających na celu wprowadzenie większej liczby modeli praktyk zawodowych lub wdrożenie innych form uczenia się w miejscu pracy. Ponieważ jednak systemy wywodzące się z różnych struktur instytucjonalnych i tradycji próbują podążać w tym kierunku, oczekuje się, że proces reform będzie raczej długi i trudny.

Oprócz uczenia się w miejscu pracy, znacząca współpraca między VET a biznesem może utorować drogę systemom VET do podniesienia jakości i atrakcyjności VET. Partnerzy inicjatywy JOBS4ALL są świadomi, że kształcenie i szkolenie zawodowe musi opierać się na skutecznym zarządzaniu na wszystkich szczeblach i że silne zaangażowanie pracodawców ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia doskonałego i sprzyjającego włączeniu społecznemu kształcenia i szkolenia zawodowego, które stwarza możliwości zarówno w zakresie spójności gospodarczej, jak i społecznej, pozwala zlikwidować rozbieżności między potrzebami pracodawców a umiejętnościami pracowników oraz wspiera konkurencyjność i zrównoważony rozwój. Jednak nawiązanie takich relacji oraz zapewnienie ich powodzenia i trwałości nie jest łatwe.

Mając na uwadze powyższe wyzwania, opracowano i wdrożono projekt JOBS4ALL - partnerstwo na rzecz współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego współfinansowane w ramach programu Erasmus+.

Partnerami projektu są:

- Internationaler Bund – Niemcy
- The Rural Hub – Irlandia
- Haute Formation aux Politiques Communautaires – Belgia
- Mindshift Talent Advisory – Portugalia
- IASIS – Grecja
- Center for Social Innovation – Cypr
- Danmar Computers – Polska

- Fondo Formación Euskadi – Hiszpania

Partnerzy projektu zidentyfikowali potrzebę podniesienia kwalifikacji swoich specjalistów VET i zapewnienia najnowocześniejszej metodologii dla dopasowania biznesu VET do przyszłego zatrudnienia wszystkich. Biorąc to pod uwagę, cele projektu to:

- dostarczenie organizatorom kształcenia i szkolenia zawodowego metodologii angażowania pracodawców dostosowanej do potrzeb, służącej kształtowaniu współpracy między kształceniem i szkoleniem zawodowym a biznesem oraz wspieraniu jej zrównoważonego charakteru.
- zaangażowanie i podniesienie kwalifikacji specjalistów VET w zakresie skutecznego angażowania pracodawców poprzez kurs doskonalenia zawodowego (Continuing Professional Development - CPD) oraz zestaw praktycznych narzędzi.
- udostępnienie zbioru studiów przypadków w formie wideo powstałych w wyniku prób pilotażowych, mających na celu zwiększenie świadomości i refleksji wśród specjalistów VET na temat powszechnych wyzwań.
- zaangażowanie stowarzyszonych partnerów i kluczowych interesariuszy w działania związane z rozwojem, zatwierdzaniem, rozpowszechnianiem i wykorzystaniem, poprzez Lokalne Grupy Ekspertów (LEG), wspólnoty praktyk i wydarzeń o charakterze multiplikatywnym.
- zwiększenie doskonałości, atrakcyjności i integracyjności VET oraz uczenia się w miejscu pracy (WBL).

Aby osiągnąć te cele, partnerzy JOBS4ALL oczekują:

- przeszkolenia 64 specjalistów VET w zakresie skutecznego angażowania pracodawców poprzez sesje szkoleniowe online.
- zorganizowania lokalnych grup ekspertów z 40 członkami reprezentującymi menedżerów i profesjonalistów VET, pracodawców, partnerów stowarzyszonych i odpowiednich ekspertów / interesariuszy, aby zebrać ich porady i wiedzę na temat rozwoju wyników projektu.
- promowania wspólnoty praktyk angażującej co najmniej 160 uczestników, która ma być utrzymywana przy życiu podczas cyklu trwania projektu i po jego zakończeniu.

- przeprowadzenia wywiadów z 32 specjalistami VET, menedżerami VET, uczniami VET i pracodawcami, aby przeanalizować na wideo ich doświadczenia w zakresie WBL.
- zaangażowania 16 partnerów stowarzyszonych i ponad 800 zainteresowanych stron w realizację i promocję projektu.

Oczekiwane rezultaty i inne wyniki projektu JOBS4ALL to:

- Wiedza zdobyta na temat skutecznych ścieżek zaangażowania pracodawców przez organizacje partnerskie i innych organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego zaangażowanych w projekt.
- Umiejętności zdobyte w zakresie angażowania pracodawców przez specjalistów VET zaangażowanych w projekt.
- Zwiększone wykorzystanie portalu edukacyjnego JOBS4ALL i wspólnoty praktyk.
- Podniesienie świadomości i refleksja nad wspólnymi wyzwaniami w zakresie angażowania pracodawców.
- Wzmocnione powiązania, synergia i współpraca między organizacjami partnerów, ale także między innymi organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego i ich siecią pracodawców, partnerów społecznych i zainteresowanych stron.
- Zwiększone uznanie VET i WBL za atrakcyjny i sprzyjający włączeniu społecznemu sposób kształcenia i zwiększania szans na zatrudnienie.
- Zwiększona zdolność organizatorów i specjalistów VET do proaktywnego angażowania się w sprawy pracodawców.
- Głęboko zakorzenione partnerstwo strategiczne z lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi pracodawcami każdej wielkości w celu opracowania i dostarczenia integracyjnych rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, które zaspokoją ich obecne i specyficzne potrzeby w zakresie umiejętności, przy jednoczesnym planowaniu tych przyszłych.
- Zwiększone wykorzystanie, możliwość transferu i skalowalność projektu i jego rezultatów - dostępnych jako Otwarte Zasoby Edukacyjne (OER) w języku niemieckim, angielskim, portugalskim, hiszpańskim, greckim i polskim - przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego i profesjonalistów, ale także przez inne podmioty edukacyjne, takie jak

edukacja dorosłych (AE) i szkolnictwo wyższe (HE), w tym w innych krajach europejskich.

WPROWADZENIE

Metodologia JOBS4ALL jest wstępną częścią pierwszego rezultatu projektu - metodologii JOBS4ALL i programu blended CPD. Metodologia jest podstawą do rozszerzenia zaangażowania pracodawców w:

- zmniejszenie niedopasowania umiejętności
- napędzanie włączenia społecznego
- podążanie za transformacją cyfrową
- dalsze przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy oraz do skutecznego i trwałego uczestnictwa w nim

Metodologia JOBS4ALL obejmuje dwupoziomową ścieżkę zaangażowania pracodawców:

- Poziom 1 – Kształtowanie VET-biznesu
 - 1.1 Innowacyjne ścieżki edukacyjne
 - 1.2 Wzmacnianie kształcenia i szkolenia zawodowego sprzyjającego włączeniu społecznemu
 - 1.3 Wspieranie cyfryzacji
- Poziom 2 – Wspieranie zrównoważonego rozwoju VET-biznesu
 - 2.1 Tendencje na rynku pracy
 - 2.2 Tworzenie sieci kontaktów i lobbying
 - 2.3 Zwiększanie mobilności i internacjonalizacji

Mindshift Talent Advisory był odpowiedzialny za dostarczenie wstępnych wytycznych i szablonów, aby partnerzy projektu mogli ściśle współpracować w swoich krajach ze swoimi LEG, składającymi się z co najmniej pięciu przedstawicieli kadry partnerów, menedżerów i trenerów VET, pracodawców, partnerów stowarzyszonych oraz odpowiednich ekspertów i interesariuszy. Cele tej pracy były następujące:

- a)** zidentyfikować modele zaangażowania, wyzwania, możliwości, czynniki sukcesu i trendy.
- b)** określić, jakie cechy powinny być uwzględnione w zaangażowanej relacji z pracodawcami.

Zbieranie danych odbywało się poprzez ankietę internetową i analizę dokumentów. Pozwoliło to na zebranie cennych informacji dotyczących relacji VET-biznes poza konsorcjum projektu.

Po zebraniu przez wszystkich partnerów danych krajowych, Mindshift i IB przeanalizowały je i opracowały Metodologię JOBS4ALL, w której przedstawiono wyniki i opisano każdy poziom metodologii JOBS4ALL wraz z praktycznymi wskazówkami dotyczącymi jej wdrożenia i przykładami praktyk.

Drugą część rezultatu stanowi dostosowany do potrzeb mieszany program ciągłego rozwoju zawodowego (CPD), który ma na celu podniesienie kwalifikacji specjalistów VET, pomagając im w rozwijaniu dwupoziomowej ścieżki i budowaniu doskonałości w angażowaniu pracodawców. CPD uwzględnia aktualne potrzeby i kontekst organizatorów VET i profesjonalistów, w oparciu o wyniki dostarczone przez LEG i przedstawione w metodologii JOBS4ALL.

MOŻLIWOŚCI, WYZWANIA I CECZY ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW

Pierwszy etap zbierania danych został zrealizowany poprzez ankietę internetową składającą się z pytań zamkniętych i otwartych. Odpowiedziało na nią 42 członków LEG w krajach partnerskich.

Badanie miało na celu zebranie zewnętrznych punktów widzenia na trzy podstawowe wymiary skutecznego zaangażowania VET-biznesu:

- **Możliwości** - Dlaczego przedsiębiorstwa powinny wspierać organizatorów VET i uczenie się w miejscu pracy?
- **Wyzwania** - Jakie są główne bariery i ograniczenia, na które napotykają przedsiębiorstwa współpracujące z VET?
- **Profil** - Jakie cechy powinny być brane pod uwagę w relacji VET-biznes?

Wyniki pomogły lepiej zrozumieć kontekst krajów uczestniczących i zebrać istotne dane na temat trzech wymiarów skutecznego zaangażowania pracodawców, o których była mowa wcześniej. Wyniki zostały przedstawione poniżej.

MOŻLIWOŚCI

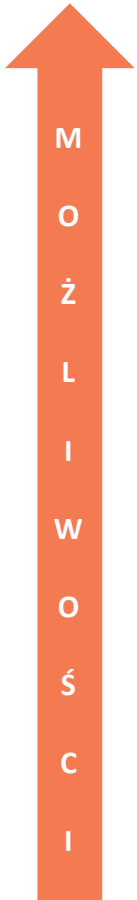
Dlaczego przedsiębiorstwa powinny wspierać organizatorów VET i uczenie się w miejscu pracy?

Uczestnicy Lokalnych Grup Ekspertkich otrzymali 13 możliwości/zalet angażowania pracodawców w VET i WBL. Musieli wskazać swój poziom zgody z nimi, używając sześciopunktowej skali o następującym znaczeniu: 1 - stanowczo się nie zgadzam; 2 - zdecydowanie się nie zgadzam; 3 = nie zgadzam się; 4 = zgadzam się; 5 = zdecydowanie się zgadzam; 6 = stanowczo się zgadzam.

Większość zalet została oceniona na 6 - stanowczo się zgadzam - i 5 - zdecydowanie się zgadzam -, a tylko jedna pozycja została oceniona jako po prostu zgadzam się, co oznacza, że wszystkie zalety zostały faktycznie uznane za ważne dla konsultowanych specjalistów.

Na poniższej liście możliwości są wymienione od bardziej istotnych (góra) do mniej istotnych (dół).

- ☒ Przewidywanie i dopasowywanie umiejętności
- ☒ Działania na rzecz Celu 4 Zrównoważonego Rozwoju - Zapewnienie integracyjnej i sprawiedliwej jakości edukacji oraz promowanie możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich
- ☒ Rozwój personelu
- ☒ Działania w ramach Celu 8 Zrównoważonego Rozwoju - Promowanie trwałego, sprzyjającego włączeniu społecznemu i zrównoważonego wzrostu gospodarczego, pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich
- ☒ Zwiększona retencja pracowników
- ☒ Strategia rekrutacji
- ☒ Pracownicy wielopokoleniowi
- ☒ Poprawa jakości pracy
- ☒ Dodatkowe zasoby kadrowe
- ☒ Lepsza wydajność pracowników
- ☒ Odpowiedzialność korporacyjna
- ☒ Większa motywacja i zaangażowanie pracowników
- ☒ Mniejsza absencja/rotacja pracowników



M
O
Ż
L
I
W
O
Ś
C
I

Trzy najważniejsze zidentyfikowane możliwości to zatem:

1. **Przewidywanie i dopasowywanie umiejętności:** wprowadzenie świata pracy do kształcenia i szkolenia zawodowego, aby stażyści nabyli odpowiednie kompetencje, które będą im potrzebne w miejscu pracy.
2. **Działania w ramach Celu 4 Zrównoważonego Rozwoju** - Zapewnienie integracyjnej i sprawiedliwej jakości edukacji oraz promowanie

możliwości uczenia się przez całe życie dla wszystkich: pogłębianie powiązań między systemami kształcenia i szkolenia zawodowego a rynkiem pracy, niezależnie od pochodzenia stażystów.

- 3. Rozwój personelu:** wyeliminowanie luk kompetencyjnych i przyczynienie się do większej wydajności i satysfakcji w pracy.

Inne możliwości/zalety wymienione przez specjalistów to:

- edukacja dostosowana do potrzeb
- swobodny przepływ wiedzy
- większa możliwość przenoszenia i przekazywania know-how
- lepsze dopasowanie umiejętności (pracownika) i potrzeb (pracodawcy)
- możliwości tworzenia sieci, które mogą powstać w wyniku zaangażowania VET na poziomie terytorialnym
- doradztwo zawodowe
- trzecie i bezstronne spojrzenie na dynamikę pracy i warunki zdolności do pracy w przedsiębiorstwie

WYZWANIA

Jakie są główne bariery i ograniczenia, na które napotykają przedsiębiorstwa współpracujące z VET?

W odniesieniu do wyzwań, przed którymi stoją pracodawcy współpracujący z VET, uczestnicy otrzymali 13 opcji, które musieli ocenić od 1 - zdecydowanie się nie zgadzam - do 6 - zdecydowanie się zgadzam -, podobnie jak w poprzednim ćwiczeniu dotyczącym możliwości.

Tym razem odpowiedzi były bardziej zróżnicowane i obejmowały sześć poziomów oceny. Mimo to, żadne z wyzwań nie wydaje się zbyt duże, aby stanowić rzeczywiste zagrożenie dla trwałej i wpływowej dynamiki współpracy pomiędzy VET a pracodawcami, ponieważ żadne z nich nie zostało ocenione na poziomie 6 - zdecydowanie się zgadzam. Niemniej jednak, stało się całkiem jasne, które z nich są głównymi wyzwaniami i które tematy niemal nie stanowią wyzwania z punktu widzenia tych profesjonalistów, co można zobaczyć na poniższym wykresie.

- ☑ Czas
- ☑ Różnorodne oczekiwania co do wyników
- ☑ Brak dostosowania do potrzeb pracodawcy
- ☑ Aspekty finansowe
- ☑ Brak lub niewielka infrastruktura szkoleniowa
- ☑ Brak zainteresowania inwestowaniem w nadzór i poradnictwo
- ☑ Możliwości współpracy są okazjonalne
- ☑ Brak kultury szkoleń/ciągłego rozwoju zawodowego
- ☑ Uprzedzenia dotyczące uczestników
- ☑ Ograniczone informacje na temat wymagań programowych
- ☑ Programy nie mają charakteru integracyjnego
- ☑ Niewielkie możliwości awansu zawodowego
- ☑ Tworzenie się podziałów wśród pracowników



Trzy najważniejsze zidentyfikowane wyzwania to zatem:

1. **Czas:** budowanie wspólnej płaszczyzny odniesienia wymaga zasobów z perspektywy czasu, co może uniemożliwić długoterminowe zainteresowanie obu zaangażowanych stron.
2. **Różnorodne oczekiwania co do wyników:** specyficzne oczekiwania pracowników mogą zostać pokonane dzięki ich bezpośredniemu zaangażowaniu w planowanie programu edukacyjnego, co wiąże się z kolejnymi warstwami złożoności do zarządzania.
3. **Brak dostosowania do potrzeb pracodawcy:** jeśli kompetencje wymagane w przedsiębiorstwach nie są odpowiednio badane



podczas szkolenia, zaangażowanie w kształcenie i szkolenie zawodowe jest zazwyczaj słabsze.

Wszystkie pozostałe wyzwania wydają się być stosunkowo łatwe do pokonania dzięki analizie potrzeb i konsekwentnemu planowaniu.

Inne wyzwania wymienione przez specjalistów to:

- znaczenie tych wyzwań może być różne w zależności od tego, jak utrzymywana jest współpraca i jak zarządzana jest organizacja VET
- poziom wykształcenia uczestników może być bardzo zróżnicowany
- język biznesu i VET jest zupełnie inny, więc określenie wspólnych obszarów do dyskusji i współpracy może być trudne
- brak wiedzy wśród kadry kierowniczej i pracodawców na temat możliwości VET
- brak wiedzy o tym, jak włączyć kształcenie i szkolenie zawodowe do działalności przedsiębiorstw
- ogólny brak praktykantów

PROFIL

Jakie cechy powinny być brane pod uwagę w relacji VET-biznes?

Na koniec zapytano ekspertów, w formie pytania otwartego, jakie cechy są niezbędne dla trwałej i skutecznej relacji między VET a biznesem. Odpowiedzi wielokrotnie się powtarzały i biorąc to pod uwagę, uporządkowaliśmy cechy w trzech grupach:

- niezwykle ważne: cechy, które były wielokrotnie wymieniane
- bardzo ważne: cechy, które były wymieniane kilka razy
- ważne: cechy, które zostały wymienione jeden raz

Niezwykle ważne

- ☒ Komunikacja
- ☒ Ukierunkowanie na rozwiązywanie problemów

- ☒ Otwartość
- ☒ Zaufanie
- ☒ Praca zespołowa
- ☒ Współpraca
- ☒ Zaangażowanie
- ☒ Uczciwość
- ☒ Zrozumienie
- ☒ Szacunek

Bardzo ważne

- ☒ Empatia
- ☒ Rzetelność
- ☒ Wszechstronność
- ☒ Kreatywność
- ☒ Przejrzystość
- ☒ Pewność siebie
- ☒ Odpowiedzialność
- ☒ Krytyczne myślenie
- ☒ Cierpliwość
- ☒ Proaktywność

Ważne

- ☒ Odporność
- ☒ Inteligencja emocjonalna
- ☒ Optymizm
- ☒ Determinacja
- ☒ Włączenie
- ☒ Pluralizm
- ☒ Motywacja
- ☒ Szczerość
- ☒ Orientacja na cele
- ☒ Profesjonalizm
- ☒ Orientacja długoterminowa
- ☒ Efektywność

☒ Uprzejmość

W odniesieniu do komunikacji, która była najczęściej wymienianą cechą, wskazywano również, że musi być ona skuteczna, płynna, stała i bliska.

Otwartość na uczenie się nowych rzeczy, różne opinie i poglądy były również wymieniane jako kluczowe, wraz z szacunkiem dla doświadczenia i wiedzy specjalistycznej zarówno organizatorów VET, jak i pracodawców.

Dodatkowo za ważne uznano również:

- konieczność ciągłego doskonalenia stosunku zobowiązaniowego poprzez częstą komunikację
- uwzględnienie stale zmieniających się potrzeb przedsiębiorstw oraz tego, co organizacje VET mogą zapewnić w zakresie treści
- monitorowanie i ocena zaangażowania
- zapewnienie dobrego szkolenia dla opiekunów przed okresem WBL

METODOLOGIA

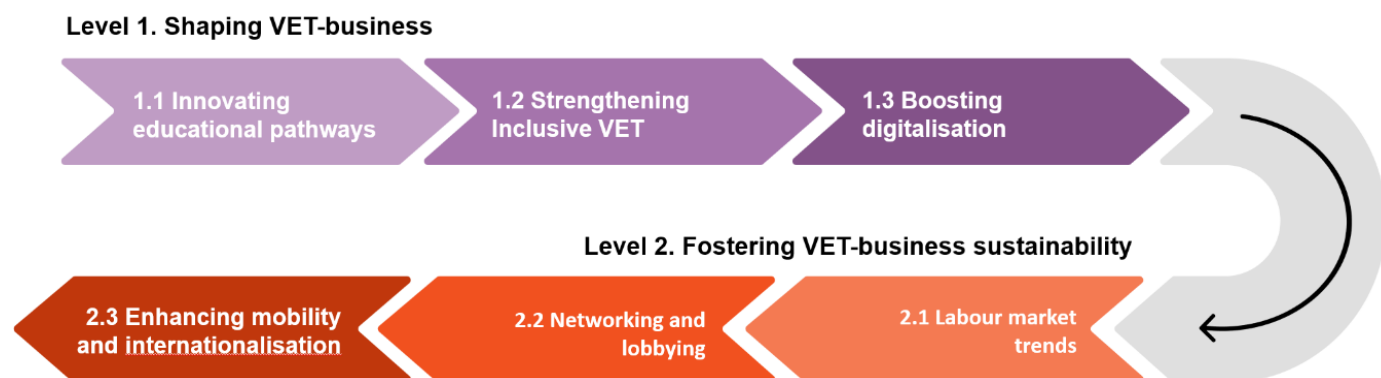
Współpraca z pracodawcami jest ważna dla systemów VET. Pracodawcy chcą, aby systemy VET dostarczały profesjonalistów z odpowiednimi kompetencjami i kwalifikacjami, a systemy VET chcą, aby pracodawcy otrzymali odpowiednich profesjonalistów, uczestniczyli w projektowaniu zaktualizowanych programów nauczania uwzględniających ich potrzeby i potrzeby przemysłu oraz przyjmowali stażystów w okresie nauki w środowisku pracy. Osiągnięcie tych cech i ustanowienie stabilnych, ale także elastycznych relacji pomiędzy VET a przedsiębiorstwem oznacza długoterminową współpracę z pracodawcami, budującą wzajemne zainteresowanie i prowadzącą do wspólnego sukcesu.

Skuteczne zaangażowanie pracodawców jest niezbędne w dzisiejszym złożonym globalnym kontekście. Zmiany operacyjne wywołane przez rozwój technologii i zmieniające się wymagania konsumentów przyspieszają proces tworzenia nowych modeli biznesowych i nowych miejsc pracy - podczas gdy inne znikają lub są adaptowane.

Ponadto ostatnia wojna w Europie, nowe przepływy migracyjne, zmiany demograficzne, inflacja pieniężna, pandemia COVID-19, praca zdalna, łagodzenie skutków zmian klimatycznych, wyższe wymagania dotyczące kompetencji i kwalifikacji oraz niedopasowanie talentów sprawiają, że partnerstwo pracodawców i VET staje się jeszcze ważniejsze. Jednak nawiązanie takich relacji oraz zapewnienie ich sukcesu i trwałości wymaga różnych strategii.

Ścieżka zaangażowania pracodawców JOBS4ALL obejmuje dwupoziomą ścieżkę zaangażowania pracodawców. Każdy poziom reprezentuje inne obszary zaangażowania, które muszą być zapewnione dla większej integracji pracodawców w działaniach systemów VET.





Rysunek 1: JOBS4ALL 2-stopniowa ścieżka zaangażowania pracodawców

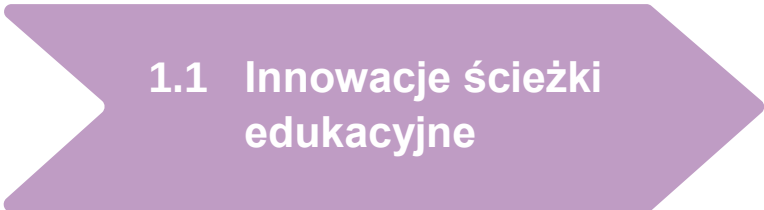
Metodologia ta sugeruje idealną relację VET-biznes we współczesnym kontekście i opisuje wspierające ją działania. Działania opisane na pierwszym poziomie są ważne dla kształtowania relacji, a działania na drugim poziomie są kluczowe dla zapewnienia trwałości relacji VET-biznes.

Następnie wyszczególniono każdy z dwóch poziomów dwupoziomowej ścieżki zaangażowania pracodawców JOBS4ALL. Dla każdego z trzech obszarów tych dwóch poziomów przedstawiono ogólne tło teoretyczne wraz z przykładami dobrych praktyk z każdego kraju partnerskiego oraz z innych krajów europejskich.

Przedstawione informacje mogą być wykorzystane i dostosowane do każdej relacji VET - pracodawca.

POZIOM 1: KSZTAŁTOWANIE VET-BIZNESU

1.1 Innowacyjne ścieżki edukacyjne

A large purple arrow pointing to the right, containing the text "1.1 Innowacje ścieżki edukacyjne".

1.1 Innowacje ścieżki edukacyjne

Angażowanie pracodawców w opracowywanie lub dostosowywanie nowych ścieżek edukacyjnych, programów nauczania lub profili zawodowych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, co zapewnia powiązanie teorii z praktyką w ramach kształcenia w miejscu pracy.

Kiedy organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego rozpoczynają współpracę z pracodawcami, pierwszym krokiem jest zrozumienie kompetencji potrzebnych w miejscach pracy, przy czym organizatorzy VET mają możliwość uzyskania tych informacji bezpośrednio od pracodawców i ich pracowników. Profile zawodowe ulegają ciągłym zmianom, w zależności od dynamiki i innowacyjności rynku pracy. Dlatego konieczne jest aktualizowanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego, zapewniających nabywanie odpowiednich kompetencji, a także angażowanie pracodawców w udzielanie rekomendacji i wspieranie uczenia się w miejscu pracy.

Ścieżka kształcenia i szkolenia zawodowego musi zawierać stabilną podstawę programową i elastyczne elementy. Osoby uczące się muszą otrzymać solidne podstawy kluczowych kompetencji przekrojowych, w tym krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, pracy zespołowej i przedsiębiorczości. Jednocześnie muszą oni nabyć konkretne umiejętności techniczne potrzebne na rynku pracy, które obecnie często się zmieniają, zwłaszcza ze względu na szybki rozwój technologii informatycznych i przemysłu. Tylko w ten sposób ścieżka kształcenia i szkolenia zawodowego może zapewnić kompetentnych specjalistów, dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

Ponadto kształcenie i szkolenie zawodowe musi promować zdolność do zatrudnienia, efektywność i konkurencyjność uczących się, aby mogli oni przyczyniać się do innowacyjności przedsiębiorstw. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy mieli głos w projektowaniu i opracowywaniu programów

szkoleń VET, czyniąc je innowacyjnymi i dostosowanymi do rzeczywistości przedsiębiorstw.

W związku z tym istotne jest dalsze zwiększanie adekwatności programów kształcenia i szkolenia zawodowego do rynku pracy. Podejście oparte na efektach uczenia się może wzmocnić programy kształcenia i szkolenia zawodowego na rynku pracy, koniecznie uwzględniając szkolenia praktyczne i szkolenia w miejscu pracy.

Konieczne jest również zwiększenie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, aby zatrudnić wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych nauczycieli i szkoleniowców. Ich ustawiczny rozwój zawodowy musi obejmować innowacyjne metody nauczania i umiejętności cyfrowe, aby mogli nauczać i szkolić z uwzględnieniem wysokiej jakości.

Podsumowując niektóre z wymienionych już aspektów i dodając kilka kolejnych, aby ścieżka VET była innowacyjna, musi:

- mieć podejście skoncentrowane na uczącym się, skupiające się na jego potrzebach
- zapewnić modułowe i elastyczne uczenie się
- uwzględniać możliwości mobilności
- wykorzystywać nowoczesne środowiska, metody i narzędzia uczenia się, w tym uczenie się wspierane przez technologię
- wspierać zrównoważony wzrost
- sprzyjać kreatywności uczących się
- reagować na priorytety wynikające z sytuacji gospodarczej
- uwzględniać aktualny stan wiedzy o przemyśle, zwłaszcza w odniesieniu do czwartej rewolucji przemysłowej/Przemysłu 4.0
- przedstawić strategię rozwoju przedsiębiorstw na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim
- integrować metodologię zapewniania jakości
- uwzględniać opinie trenerów, uczestników szkoleń i pracodawców w celu dopracowania, uaktualnienia i dostosowania programów VET do warunków panujących na rynku pracy

Konsultacje z pracodawcami mogą odbywać się przy użyciu różnych metod, takich jak wywiady bezpośrednie, ankiety internetowe lub udział we

wspólnych spotkaniach pracodawców w celu omówienia tematów dotyczących trendów, takich jak transformacja cyfrowa i zielona gospodarka. Dzięki zaangażowaniu grup pracodawców organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego mogą uzyskać szerszą perspektywę przedsiębiorstw.

Na tym poziomie innowacyjności ścieżek edukacyjnych konieczne jest głębokie zaangażowanie. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pracodawcy zdobywają wiedzę o sobie nawzajem i zdolność do wprowadzania innowacji w zakresie programów nauczania, strategii WBL, usług pośrednictwa pracy i programów kariery - np. praktyk, staży, warsztatów, szkoleń w miejscu pracy, tzw. job shadowing, rozmów.

Dla pracodawców największą korzyścią wynikającą z udziału w tworzeniu innowacyjnych ścieżek edukacyjnych jest identyfikacja, rozmowa kwalifikacyjna i zatrudnienie potencjalnych pracowników, którzy z powodzeniem ukończyli ścieżkę VET.

Następnie przedstawione są przykłady innych działań, które już mają miejsce w krajach partnerskich projektu JOBS4ALL, a także na Malcie, dotyczące innowacyjnych ścieżek edukacyjnych.



MALTA

Makro oddziaływanie mikroprzedsiębiorstw na Malcie

www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/11/innovating_tvet_framework.pdf

Biorąc pod uwagę, że na Malcie 97,3% wszystkich firm to MŚP zatrudniające mniej niż 10 pracowników, w 2001 roku założono Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), aby uczyć studentów, jak rozpocząć i prowadzić udane małe firmy.

Do 2019 roku MCAST zapewnił ponad 180 kursów zawodowych w pełnym wymiarze godzin dla 4000 studentów w niepełnym wymiarze godzin i ponad 300 kursów zawodowych w niepełnym wymiarze godzin dla 7000 studentów, angażując ponad 750 nauczycieli i trenerów. Wszystkie kursy są w pełni akredytowane przez Malta Qualifications Framework (MQF) i European Qualifications Framework (EQF).

Główne wnioski:

- Opierając się na 20 latach na czele edukacji TVET na Malcie, MCAST ma na celu wzmocnienie ducha inicjatywy i przedsiębiorczości młodych ludzi.
- Nieustannie oceniając i kwestionując nauczanie i uczenie się, produkty i usługi oraz ekosystem, MCAST tworzy nowe możliwości i zapewnia, że istniejące praktyki pozostają dynamiczne i istotne.

Wszystkie programy tworzone przez MCAST odzwierciedlają trendy i wymagania lokalnego przemysłu; w rzeczywistości są one nawet zgodne z międzynarodowymi celami TVET, takimi jak Cele Zrównoważonego Rozwoju, których bezpośredni wpływ powinien być lokalny. Z tego powodu strategia MCAST odzwierciedla tę rzeczywistość i wykorzystuje ją jako wytyczne do kształtowania polityki, programów nauczania i kultury kampusu - podejście, które instytucje TVET mogą powielać.

CYPR

Sistema Cyprus

www.sistemacyprus.com

Sistema Cyprus to społeczno-muzyczny program orkiestry i chóru założony w 2018 roku. Sistema Cyprus oferuje edukację muzyczną dzieciom i młodzieży Cypru, w tym migrantom, uchodźcom oraz dzieciom i młodzieży z mniejszymi szansami, a także zapewnia, że grupy te są szanowane, uznawane i włączane do społeczeństwa.

NIEMCY

IB Oberschule Neuenhagen

oberschule-neuenhagen.de

Oberschule (liceum ogólnokształcące) to szkoła prowadzona przez IB w Neuenhagen, w pobliżu Berlina. Profil szkoły charakteryzuje się zintegrowanym programem orientacji zawodowej umożliwiającym uczniom podjęcie przemyślanej decyzji o wyborze ścieżki kariery. Program szkoły zawiera m.in.:

- Praktyki zawodowe we własnych pracowniach kształcenia zawodowego IB, a w 7 i 8 roku poznanie różnych dziedzin kształcenia, wypróbowanie narzędzi i różnych materiałów oraz poznanie programów kształcenia, potrzeb i umiejętności w zakresie profili zawodowych
- Praktyki w regionalnych przedsiębiorstwach a w roku 9 i 10 zapoznanie się z codzienną pracą i wyzwaniami w wybranej dziedzinie, poznanie wymagań stawianych zawodom w tej dziedzinie
- Kształcenie przedzawodowe jako integralną część koncepcji szkoły
- Ścisłą współpracę z biznesem

- Warsztaty dotyczące profili zawodowych, w tym oceny umiejętności

GRECJA

Projekt Pinolo

www.pinoloeurope.eu

Pinolo to projekt Erasmus+ skierowany do bezrobotnych artystów, twórców, trenerów, organizacji zajmujących się doradztwem zawodowym, doradców i każdego profesjonalisty, który działa w obszarze sztuki.

Celem projektu jest:

- wprowadzenie unikalnych materiałów szkoleniowych i uczenia się przez doświadczenie
- wpływanie na decydentów politycznych UE w celu poprawy warunków na rynku pracy i tworzenia nowych możliwości zatrudnienia
- dostarczenie narzędzi do podejmowania inicjatyw z zakresu przedsiębiorczości społecznej i możliwości zatrudnienia
- zapewnienie inspiracji do dalszego eksperymentowania z nowymi technikami i doskonalenia umiejętności
- ustanowienie sztuki jako jednego z najlepszych sposobów ekspresji nawet w środowiskach edukacyjnych
- podniesienie świadomości na temat dyskryminacji, z jaką spotykają się osoby bezrobotne i wspieranie ich integracji

Projekt cieszy się silnym ogólnoeuropejskim partnerstwem z organizacjami zaangażowanymi w udzielanie wsparcia artystom w zdobywaniu zatrudnienia, przyczyniając się jednocześnie do rozwoju społecznego.

IRLANDIA

Projekt Skills 4 Work

skills4workproject.eu

Projekt Skills 4 Work jest finansowany przez Irlandzką Agencję Narodową (Leargas) w ramach programu Erasmus+.

Celem projektu jest poprawa ścieżek doświadczenia zawodowego dla pracowników VET poprzez stworzenie i walidację modelu wdrażania kształcenia opartego na pracy, angażującego organizacje VET i biznes. Nacisk położony jest na uczenie się na podstawie wzajemnych doświadczeń i angażowanie się w prawdziwy dialog z pracodawcami poprzez rozwijanie modelu w ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Poprzez praktyczne wdrożenie różnych podejść do uczenia się w miejscu pracy oraz informacje zwrotne od przedsiębiorstw, projekt opracował praktyczne wskazówki dotyczące wdrażania, które znacznie poprawią jakość doświadczenia zawodowego zarówno dla pracowników VET, jak i przedsiębiorstw w krajach partnerskich. Projekt przyniósł korzyści nauczycielom VET poprzez stworzenie materiałów do ciągłego rozwoju zawodowego i transnarodowy transfer dobrych praktyk poprzez wspólne wydarzenia związane z partnerskim uczeniem się w ramach CPD.

Cele projektu:

- zapoznanie się z istniejącymi programami doświadczeń zawodowych w krajach partnerskich poprzez praktyczne wizyty studyjne organizowane dla nauczycieli VET w ramach strategii CPD



- utworzenie w każdym kraju partnerskim grup roboczych ds. VET i pracodawców w celu współpracy nad opracowaniem i zatwierdzeniem modelu wdrażania WBL oraz prowadzenia dialogu na temat sensownych praktyk w zakresie doświadczenia zawodowego
- opracowanie wytycznych dotyczących wdrażania WBL w kształceniu i szkoleniu zawodowym
- opracowanie materiałów CPD dla nauczycieli VET
- rozszerzenie udziału pracodawców w praktykach uczenia się w miejscu pracy we wszystkich krajach partnerskich

Opracowano następujące trzy wyniki projektu:

1. Wytyczne dotyczące wdrażania WBL online dla VET
2. Materiały CPD dla nauczycieli VET
3. VET - partnerstwa biznesowe

POLSKA

Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Wysokim Mazowieckiem

www.ckzwm.edu.pl

Szkoła ta współpracuje z firmami działającymi na lokalnym rynku pracy, m.in. ze Spółdzielnią Mleczarską Mlekovita. Dynamicznie rozwijający się zakład produkcji mleczarskiej wdraża nowe technologie, pozwalające na daleko idącą automatyzację i robotyzację procesów technologicznych. W związku z tym rośnie zapotrzebowanie na dobrze przygotowaną kadrę techniczną średniego szczebla, zdolną sprostać wyzwaniom. Wieloletnia współpraca szkoły z Mlekovitą zaowocowała wdrożeniem nowych kierunków kształcenia. Od 2005 roku nauczana jest mechatronika.

W 2017 roku, idąc za pomysłem Mlekovity, szkoła zrealizowała kierunek kształcenia technik chłodnictwa i klimatyzacji. Jak dotąd jest to jedyna szkoła w województwie podlaskim, w której można zdobyć kwalifikacje w tym zawodzie. Uczniowie uczący się w zawodach realizowanych we współpracy z Mlekovitą odbywają praktyki zawodowe w zakładzie, nauczyciele współpracują z kadrą techniczną, a absolwenci znajdują tam zatrudnienie.

W 2021 roku szkoła otrzymała prestiżową nagrodę Komisji Europejskiej za innowacyjne nauczanie. Jej efektem jest stworzenie modelowego programu nauczania o alternatywnych źródłach napędu samochodowego. Wszystkie materiały, które powstały są dostępne na platformie AlterDrive i mogą być wykorzystywane do nauczania mechaników samochodowych praktycznie w całej Europie (www.alterdrive.eu).

PORTUGALIA

Escola Profissional para a Indústria da Metalurgia e da Metalomecânica (EPIM)

escolaprofissionalmoita.com/empresas-pedagogicas/epim/

EPIM (Szkoła Zawodowa Przemysłu Metalurgicznego i Obróbki Metali) stawia sobie za cel tworzenie efektywnych powiązań pomiędzy ścieżką kształcenia uczniów a realiami lokalnego, regionalnego i krajowego rynku pracy. W tym celu Szkoła działa jako "firma pedagogiczna" - innowacyjna oferta w Krajowym Systemie Edukacji, która trwale łączy uczniów, Szkołę, firmy, a w konsekwencji rynek pracy.

Koncepcja "firmy pedagogicznej" przedstawia strukturyzujący i różnicujący model pedagogiczny, który powoduje skuteczne zmiany w zarządzaniu ramami kształcenia.

"Firma pedagogiczna" to przestrzeń do nauki w rzeczywistym, praktycznym i konkretnym kontekście, w którym uczniowie mobilizują swoje umiejętności przekrojowe i techniczne poprzez świadczenie usług lub projektowanie produktów skierowanych do portfela klientów istniejących na rynku. "Firmy pedagogiczne" prezentują dwie typologie:

- firmy, które "rodzą się" w Szkole, opracowują biznesplan i stają się samodzielnymi logistycznie i finansowo strukturami
- firmy/instytucje, które współpracują ze Szkołą i udostępniają przedmioty techniczne poprzez przydzielanie pomieszczeń, środków materialnych i wyposażenia

W ten sposób firmy/instytucje partnerskie mają bezpośrednią interwencję w proces kształcenia przyszłych specjalistów w swojej dziedzinie, mogą dostosować programy nauczania do wymagań rynku pracy i zintegrować młodych specjalistów przy zmniejszonych kosztach adaptacji.

HISZPANIA

Innobasque

www.innobasque.eus

Innobasque jest unikalnym agentem Baskijskiej Sieci Nauki, Technologii i Innowacji, stworzonej z inicjatywy Rządu Baskijskiego w 2007 roku, aby pomóc mu w projektowaniu, wdrażaniu i promowaniu polityki innowacyjnej. Jest skonfigurowany jako prywatne stowarzyszenie non-profit, aby promować proces transformacji społecznej i gospodarczej poprzez innowacje i przekształcić Kraj Basków w innowacyjne społeczeństwo we wszystkich jego obszarach. Organizacja zapewnia:

- Szkolenie z zakresu innowacji - otwarty i bezpłatny program, który obejmuje od podstawowych pojęć i narzędzi z zakresu innowacji po wiedzę z zakresu zarządzania i wykorzystania badań i rozwoju (B+R), możliwości internacjonalizacji i finansowania europejskiego oraz obszarów inteligentnej specjalizacji m.in. dla Kraju Basków.
- Profil innowacyjności - pozwala poznać stopień rzeczywistej innowacyjności w każdej organizacji.
- Dotacje na badania, rozwój i innowacje - ułatwia wyszukiwanie wszystkich środków publicznych, które administracja baskijska, państwowa lub europejska udostępnia małym i średnim firmom.
- Hazinnova - usługę, w ramach której osoby mogą zwrócić się o bezpłatne doradztwo do wyspecjalizowanego konsultanta w zakresie uruchamiania innowacyjnych mikroprojektów w firmie.
- Wyszukiwanie możliwości biznesowych - z lokalizatorem partnerów w ponad 60 krajach.
- Innowacje w modelach biznesowych - pozwalające zwizualizować i uporządkować, co i w jaki sposób będzie oferowane na rynku, precyzyjnie określić, do kogo skierowana jest oferta i jak uzyskać z nią rentowność.

1.2 Wzmacnianie kształcenia i szkolenia zawodowego sprzyjającego włączeniu społecznemu

1.2 Wzmacnianie integracyjne VET

Wspieranie pracodawców w zapewnianiu bardziej efektywnych ścieżek kształcenia w miejscu pracy dla wszystkich, ze szczególnym uwzględnieniem osób narażonych na wykluczenie, tworząc otwarte, integracyjne środowisko uczenia się, uwzględniając Salzburską Deklarację Edukacyjną "W kierunku bardziej integracyjnego środowiska uczenia się w Europie".

Systemy VET powinny zapewniać kształcenie i szkolenie zawodowe sprzyjające włączeniu społecznemu, oferujące możliwości spójności społecznej i gospodarczej, przekazujące wartości europejskie i sprzyjające rozwojowi postawy obywatelskiej. Wszystkie uczące się osoby muszą mieć możliwość rozwinięcia pełnego potencjału zawodowego i osobistego w perspektywie uczenia się przez całe życie.

Aby uznać ścieżkę kształcenia i szkolenia zawodowego za integracyjną, musi ona uwzględniać i integrować cztery następujące zasady:

- nabywanie kompetencji i kwalifikacji gwarantujących rozwój osobisty i zawodowy, zdolność do zatrudnienia, aktywność obywatelską i zdolność do adaptacji uczących się
- dostępne, atrakcyjne, odpowiednie i innowacyjne programy nauczania
- odpowiedź na potrzeby gospodarcze i społeczne
- integracja różnorodności i wspólna odpowiedzialność

Na podstawie tych zasad można wprowadzić w życie kilka konkretnych środków, tak aby ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego miały charakter integracyjny, gwarantując możliwości szkoleniowe dla wszystkich. Można to osiągnąć poprzez zapewnienie:

- zrównoważonego pod względem płci dostępu do VET
- możliwości zarówno dla młodzieży, jak i dorosłych
- uznawania wcześniejszego uczenia się

- walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego
- certyfikacji zdobytego szkolenia
- usług poradnictwa w zakresie opracowywania indywidualnych planów kariery, które muszą być poddawane przeglądowi i dostosowywane w miarę upływu czasu z uwzględnieniem potrzeb pracodawców i kompetencji uczących się
- perspektywy uczenia się przez całe życie, łączącej wstępne i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe
- powiązania ze strategiami zatrudnienia i społecznymi na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim

Kształcenie i szkolenie zawodowe należy promować na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia, np. na wyższych poziomach, w ramach wyższego kształcenia i szkolenia zawodowego, którego poziom realizacji w poszczególnych krajach europejskich jest dość zróżnicowany.

Gdy kształcenie i szkolenie zawodowe jest zgodne z pierwszą zasadą europejskiego filaru praw socjalnych, przynosi korzyści wszystkim, niezależnie od czynników takich jak pochodzenie społeczno-ekonomiczne, poziom kompetencji czy status zawodowy. Kształcenie i szkolenie zawodowe, mając charakter integracyjny, może pozwolić jednostkom stać się świadomymi obywatelami i skutecznymi profesjonalistami.

Biorąc pod uwagę punkt widzenia pracodawców, konieczne jest, aby systemy VET:

- Informowały pracodawców o znaczeniu integracji różnorodności w miejscach pracy
- uwzględniały wiedzę, umiejętności i postawy, które są niezbędne w miejscu pracy, gdyż tylko w ten sposób będą one istotne dla uczących się i profesjonalistów niezależnie od ich pochodzenia

Następnie przedstawione są ilustrujące podejścia, które są już stosowane w krajach partnerskich projektu JOBS4ALL i w Austrii w zakresie wzmocnienia integracyjnego VET.

AUSTRIA

AQUA

op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba02362-e46f-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en

AQUA jest aktywnym programem rynku pracy Austriackich Publicznych Służb Zatrudnienia (AMS), który odnosi się do osób bezrobotnych bez odpowiednich kwalifikacji ze wskaźnikiem zdolności do zatrudnienia poniżej średniej krajowej.

Głównym celem tego projektu jest zapewnienie, że organizacje uczestniczące w projekcie zatrudnią osoby po ukończeniu przez nie programu.

Szkolenie może trwać do jednego roku. Średnio dwie trzecie czasu poświęca się na naukę w miejscu pracy w przedsiębiorstwach uczestniczących w programie, a jedną trzecią na naukę w szkole. Program ten zapewnia uczenie się przez całe życie i promuje integrację społeczną, ponieważ ma na celu podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych.

Program osiągnął dobre wyniki i przy całkowitej liczbie 3 000 uczestników i wskaźniku rezygnacji 35%, ma roczny odpływ 2 000 osób, które otrzymują kwalifikacje, z których 65% jest nadal zatrudnionych trzy miesiące po ukończeniu.

CYPR

Projekt Lighthouse

www.lighthouse-project.eu

CARDET aspiruje do bycia jednym z wiodących instytutów badawczych w regionie eurośrodkziemnomorskim w dziedzinie edukacji, zrównoważonego rozwoju, sprawiedliwości społecznej i rozwiązań opartych na technologii.

Uczestniczy w projekcie Lighthouse, którego celem jest ustanowienie innowacyjnego modelu i narzędzi wspierania uczenia się przez całe życie i ścieżek kariery dla migrantów poprzez dostosowane do potrzeb doradztwo i uznawanie wcześniejszego uczenia się w celu poprawy umiejętności, szans na zatrudnienie i mobilności.

NIEMCY

Universitätsschule Dresden

universitaetsschule.org

Szkoła Uniwersytecka jest wspólnym projektem stolicy kraju związkowego Drezna i Uniwersytetu Technicznego w Dreźnie. Obejmuje on trzy szkoły pod jednym dachem: 1) publiczną szkołę podstawową i średnią prowadzoną przez miasto, w której pod nadzorem naukowym testowane są

innowacyjne formy nauczania i uczenia się; 2) pedagogiczną placówkę badawczą; 3) instytucję kształcenia i doksztalcania przyszłych i obecnych nauczycieli.

Główne elementy koncepcji szkoły to: wielojęzyczność; międzyklasowość; interdyscyplinarność; integracyjność; całodzienne uczenie się; samodzielność; współpraca; cyfryzacja.

Szczególnym celem szkoły jest ułatwienie przejścia ze szkoły do pracy. W tym celu opracowuje kompleksową koncepcję orientacji i przygotowania zawodowego oraz wspomnianego przejścia.

Wszyscy uczniowie uczą się w środowisku integracyjnym, to znaczy pomimo ich pochodzenia, specjalnych potrzeb, wieku itp.

Nauka w Szkole Wyższej oznacza: spotkania zamiast planów lekcji; projekty zamiast przedmiotów; zespoły projektowe zamiast klas; i prawdziwe środowiska pracy zamiast sal lekcyjnych (ogród, warsztat, laboratorium, kuchnia, biurko).

Szkoła promuje: indywidualne ścieżki kształcenia; rozwój szczególnych talentów; osobistą odpowiedzialność; samorealizację; niepowtarzalność jednostki; relację zamiast wychowania.

Więcej informacji na stronie <https://www.youtube.com/watch?v=r9nE8rqRyVI>

GRECJA

Projekt ELMI

www.iasismed.eu/iasis/elmi-education-for-labour-market-integration/?lang=en&portfolioCats=50%2C50

Education for Labour Market Integration: Enabling Educators to Better Target Low Qualified Adults (ELMI) to projekt Erasmus+, którego celami są:

- zwiększenie kompetencji edukatorów
- rozwijanie zdolności organizacji kształcących osoby dorosłe spotykające się z wielokrotną dyskryminacją
- identyfikacja, gromadzenie i analiza dobrych praktyk oraz możliwości ich transferu
- umożliwienie edukatorom wspierania lepszej integracji beneficjentów końcowych w szerszym społeczeństwie i na rynku pracy
- utworzenie międzynarodowej sieci organizacji zajmujących się kształceniem dorosłych, pracujących nad przyszłymi projektami opartymi na ELMI
- wspieranie dialogu międzyetnicznego i walki z dyskryminacją

IRLANDIA

Zespół Great Place to Work: CACI - Creating Opportunities for Connection (Tworzenie możliwości łączenia)

www.irishtimes.com/special-reports/best-workplaces/great-place-to-work-special-award-results-1.4493952

Zespół CACI Great Place to Work już od kilku lat poświęca się wzmocnieniu wewnętrznej kultury firmy. Pasja tej grupy jest widoczna poprzez jej niestrudzoną pracę w wielu obszarach operacyjnych. Łącząc sugestie pracowników z własną pomysłowością, wprowadzili znaczące zmiany w zakresie dobrego samopoczucia, zbierania i wdrażania dobrych praktyk, zaangażowania w Społeczną Odpowiedzialność Biznesu oraz działań społecznych. Stworzenie poczucia przynależności dla wszystkich pracowników, niezależnie od stażu pracy, wieku czy pochodzenia, to szlachetne dążenie, obecnie bardziej widoczne niż kiedykolwiek w wielu organizacjach. Osiągnięcie tego celu wymaga sensownych praktyk, które dają głos wszystkim pracownikom.

POLSKA

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji (FAR)

www.far.org.pl/select-your-language/english.html

FAR została założona przez użytkowników wózków inwalidzkich dla użytkowników wózków inwalidzkich i uczy ludzi z urazami rdzenia kręgowego lub bezwładem kończyn, jak prowadzić normalne życie na wózku inwalidzkim i osiągać cele, do których dążyli przed wypadkiem.

FAR wdraża i rozwija kompleksowy program aktywizacji społecznej i zawodowej. Jego głównym celem jest kompleksowe, systemowe rozwiązanie jak największej liczby problemów przyczyniających się do marginalizacji osób niepełnosprawnych.

Fundacja integruje osoby niepełnosprawne z życiem społecznym i zawodowym poprzez szereg działań takich jak: obozy aktywnej rehabilitacji; kursy szkoleniowe i rehabilitacyjne; zajęcia; szkolenia; seminaria; kursy komputerowe; kursy prawa jazdy; udostępnianie sprzętu; imprezy sportowe i integracyjne; działalność doradczo-informacyjną; doradztwo zawodowe.

Obszary działalności FAR to: sport; turystyka; hobby; rehabilitacja; usługi społeczne; wsparcie psychologiczne; podnoszenie kwalifikacji; aktywizacja zawodowa; reintegracja.

PORTUGALIA

Centro de Reabilitação e Formação Profissional da CERCIGUI (CRFP)

cercigui.pt/respostas-sociais/centro-de-reabilitacao-e-formacao-profissional

CRFP (Centrum Rehabilitacji i Kształcenia Zawodowego) jest ośrodkiem szkoleniowym, którego celem jest promowanie społeczno-zawodowej integracji osób niepełnosprawnych na regularnym rynku pracy, przyczyniając się do bardziej integracyjnego społeczeństwa.

Prowadzi kierowanie, ocenę i doradztwo zawodowe uczniów, wspierając ich proces integracji i postintegracji na rynku pracy.

W Centrum znajdują się przestrzenie warsztatowe, w których uczniowie mogą wykonywać zadania związane z wybranym przez siebie zawodem.

Szkolenia obejmują szkolenie podstawowe, szkolenie integracyjne oraz szkolenie technologiczne.

Po szkoleniu technologicznym uczniowie odbywają staż w rzeczywistym kontekście zawodowym, w podmiotach i firmach partnerskich Centrów. CRFP zapewnia wsparcie techniczne dla podmiotów partnerskich oraz informacje o zachętach do zatrudniania uczniów.

Centrum oferuje następujące kursy: stolarz, ślusarz, kucharz, cukiernik, piekarz, operator maszyn do szycia, pracownik administracyjny, pracownik obsługi komputera i operator sitodruku-tłoczenia.

HISZPANIA

Lantegi Batuak

www.lantegibatuak.eus

Lantegi Batuak jest organizacją non-profit, która generuje możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych w Bizkaia, aby osiągnąć ich integrację, maksymalny rozwój i jakość życia. Potrzeby swoich klientów przekształcają w możliwości dla osób niepełnosprawnych.

Jest zaangażowana w rozwój terytorialny: dzięki sieci ośrodków i usług obecnych we wszystkich powiatach, gwarantuje bliskość klientów i ludzi oraz współpracuje w ograniczonym zakresie z instytucjami publicznymi oraz podmiotami społecznymi i biznesowymi.

Jest to podmiot promowany przez Gorabide, biskajskie stowarzyszenie na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Jej główne obszary działania to:

- Włączenie i rozwój zawodowy - generowanie wysokiej jakości możliwości zatrudnienia i towarzyszenie osobom w ich edukacji i szkoleniach w celu rozwoju zawodowego przy niezbędnym zindywidualizowanym wsparciu.
- Transfer wiedzy - dzielenie się postępami w zarządzaniu i modelami badawczymi z podmiotami i instytucjami w celu wspierania bardziej sprawiedliwego i integracyjnego społeczeństwa.
- Konkurencyjność - zaangażowanie w wyniki swoich klientów i dostarczanie rozwiązań dostosowanych do ich potrzeb, z odpowiedziami opartymi na wielu technologiach.
- Uczestnictwo i innowacje - poprzez liczne inicjatywy sieciowe i współpracę na forach innowacji społecznych i zawodowych, z działaniami promocyjnymi i uświadamiającymi.

1.3 Wsparcie cyfryzacji

1.3 Wsparcie cyfryzacji

Wspieranie pracodawców w określaniu ich potrzeb w zakresie umiejętności cyfrowych poprzez unijne ramy DigComp, tak aby mogli oni zapewnić uczenie się w miejscu pracy w zakresie Przemysłu 4.0 i 5.0.

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą opierać się na kompetencjach wymaganych na rynku pracy, aby wspierać uczących się w zdobywaniu wiedzy i umiejętności dostosowanych do rozwoju społeczeństwa i rynku pracy, w tym - na dużą skalę - do cyfryzacji, zapewniając jednocześnie przejście do bardziej ekologicznych gospodarek i zrównoważonego rozwoju.

Temat cyfryzacji nabrał gwałtownego tempa we wszystkich sektorach od początku pandemii COVID-19. Rządy na całym świecie w krótkim czasie wprowadziły wytyczne dotyczące wdrażania nauczania na odległość, a nauczyciele i uczący się musieli koniecznie poprawić swoje umiejętności cyfrowe, aby móc kontynuować proces nauczania-uczenia się na odległość. Pandemia COVID-19 w konsekwencji zwiększyła ducha odporności na przeciwności, które zwykle przynosi transformacja cyfrowa.

DigComp - Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych - jest punktem odniesienia dla strategicznego planowania inicjatyw na poziomie europejskim i państw członkowskich i może być wykorzystywany przez pracodawców i organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w celu określenia kompetencji potrzebnych osobom uczącym się i pracownikom. Obejmuje pięć obszarów, 21 kompetencji i osiem poziomów biegłości dla każdej kompetencji, zgodnie ze strukturą Europejskich Ram Kwalifikacji, które mają osiem poziomów, od podstawowych (1 i 2) do wysoce specjalistycznych (7 i 8). Każdy poziom w hierarchii oznacza wyższy poziom nabytych kompetencji, biorąc pod uwagę złożoność zadań i autonomię w ich wykonywaniu. Pięć obszarów to:

- 1. Umiejętność korzystania z informacji i danych:** Artkułowanie potrzeb informacyjnych, lokalizowanie i wyszukiwanie danych cyfrowych, informacji i treści. Ocenianie przydatności źródła i jego zawartości.

Przechowywanie, zarządzanie i organizowanie danych cyfrowych, informacji i treści.

2. **Komunikacja i współpraca:** Interakcja, komunikacja i współpraca za pośrednictwem technologii cyfrowych przy jednoczesnej świadomości różnorodności kulturowej i pokoleniowej. Uczestniczenie w społeczeństwie poprzez publiczne i prywatne usługi cyfrowe oraz obywatelstwo uczestniczące. Zarządzanie swoją obecnością w świecie cyfrowym, tożsamością i reputacją.
3. **Tworzenie treści cyfrowych:** Tworzenie i edytowanie treści cyfrowych. Poprawianie i integrowanie informacji i treści z istniejącym zasobem wiedzy przy jednoczesnym zrozumieniu sposobu stosowania praw autorskich i licencji. Wiedza, jak udzielać zrozumiałych instrukcji dla systemu komputerowego.
4. **Bezpieczeństwo:** Ochrona urządzeń, treści, danych osobowych i prywatności w środowiskach cyfrowych. Ochrona zdrowia fizycznego i psychicznego oraz świadomość technologii cyfrowych dla dobrostanu społecznego i integracji społecznej. Świadomość wpływu technologii cyfrowych na środowisko.
5. **Rozwiązywanie problemów:** Określenie potrzeb i problemów oraz rozwiązywanie problemów koncepcyjnych i sytuacji problemowych w środowiskach cyfrowych. Wykorzystanie narzędzi cyfrowych do innowacji procesów i produktów. Śledzenie na bieżąco ewolucji cyfrowej.

Cyfryzacja w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz w uczeniu się poprzez pracę będzie bardziej skuteczna, jeśli:

- technologia jest częścią szerszej strategii cyfrowej, wspieranej przez odpowiednie środki technologiczne
- tworzone są partnerstwa publiczne i prywatne w celu określenia wizji i uzyskania środków na wprowadzenie technologii
- obiekty i wyposażenie są na tyle elastyczne, że można w nich stosować nowe technologie, co zapobiega ich przestarzałości
- uczenie się formalne i nieformalne obejmuje technologie, które nie wymagają specjalnych umiejętności korzystania z komputera (np. filmy i podcasty)
- nauczyciele i trenerzy dostosowują materiały dydaktyczne do przekazywania ich za pomocą TIK

Choć COVID-19 zwiększył ogólną cyfryzację społeczeństwa, kraje znajdują się na różnych etapach transformacji cyfrowej, a niektóre wdrażają ją w sposób bardziej stopniowy niż inne. Niezależnie od tego, na jakim etapie znajduje się dany kraj, cyfryzacja VET musi być spójna w systemach VET i stanowić zasadniczy temat zaangażowania pracodawcy i VET.

Następnie przedstawione są przykłady z krajów partnerskich projektu JOBS4ALL dotyczące zwiększenia digitalizacji w VET.

HISZPANIA
IKANOS ikanos.eus/en/ Ikanos został uruchomiony w 2012 roku przez rząd Kraju Basków w celu promowania i ułatwiania ciągłego rozwoju kompetencji cyfrowych jako kluczowej siły napędowej dla innowacyjności i konkurencyjności Kraju Basków. Aby zrealizować ten projekt, głównymi etapami były: mapowanie doświadczeń w zakresie oceny i certyfikacji kompetencji cyfrowych w Hiszpanii i Europie; opracowanie testu samooceny (SAT) kompetencji cyfrowych dla obywateli oraz przewodnika dla pośredników; zdefiniowanie czterech profesjonalnych profili cyfrowych; zorganizowanie warsztatów tematycznych z udziałem interesariuszy z całego społeczeństwa baskijskiego; oraz rozpowszechnianie projektu na poziomie krajowym i europejskim. Zdefiniowane profile zawodowe to: technik administracji; operator maszyn; handlowiec; przedsiębiorca. Profile Przemysłu 4.0 to: technik mechatroniki; technik utrzymania ruchu; technik CNC; projektant wytwarzania przyrostowego; operator maszyn do wytwarzania przyrostowego; technik transformacji cyfrowej MŚP. Zasoby internetowe: SAT jest dostępny w języku euraskim, hiszpańskim i angielskim; Profesjonalne Profile Cyfrowe są dostępne tylko w języku hiszpańskim; Przewodnik do profesjonalnego profilowania cyfrowego jest pomocą w przeprowadzeniu wywiadu z ekspertami w jakimś zawodzie; inne dokumenty znajdują się w Osobistym Środowisku Nauki Ikanos. IKANOS jest studium przypadku w publikacji "DigComp at Work", dostępnej pod adresem https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120376
CYPR
Projekt DigitACT csicy.com/ Projekt DigiACT składa się z zespołu profesjonalistów z ponad 50-letnim doświadczeniem w takich dziedzinach jak edukacja, technologie informacyjne i komunikacyjne, przedsiębiorczość, innowacje społeczne oraz rozwój i motywacja młodzieży. Kontekstem DigitACT jest pandemia, która bardzo dotknęła sztuki teatralne. Młodzi aktorzy i technicy, którzy mają zamiar wejść na rynek pracy lub właśnie na niego weszli, mają ogromne trudności z przystosowaniem się do nowych okoliczności, do których prawdopodobnie nie zostali wystarczająco przygotowani w swoich szkołach teatralnych i na wydziałach. W wielu krajach wiele sztuk było transmitowanych za pośrednictwem sieci w bardzo niskiej jakości, degradując w ten sposób wizerunek produktu artystycznego i samych artystów.

Z drugiej strony, młodzi aktorzy, którzy obecnie próbują zbudować swój profil zawodowy, czyli swoją obecność w sieci - profesjonalne platformy, cyfrowe portfolio, cyfrowe przestrzenie sieciowe, cyfrowe CV, filmy z przesłuchań, autoprezentację podczas wywiadów/audycji online - muszą udoskonalić swoje umiejętności cyfrowe jako sposób na zwiększenie ich osobistych umiejętności marketingu cyfrowego, co przyczyni się do rozwoju ich kariery.

Projekt DigitACT odpowiada na wyżej wymienione potrzeby, pomagając młodym aktorom i młodym technikom w lepszym włączeniu się w rynek pracy w sektorze sztuk widowiskowych, który ulega dramatycznej transformacji.

NIEMCY

Silicon Saxony - sieć zaawansowanych technologii dla globalnego sukcesu

www.silicon-saxony.de/en

Z 390 członkami, Silicon Saxony jest największą siecią high-tech w Saksonii i jednym z największych klastrów mikroelektroniki i IT w Niemczech i Europie. Założony w 2000 roku Silicon Saxony jest samofinansującym się stowarzyszeniem łączącym producentów, dostawców, usługodawców, uniwersytety, instytuty badawcze, instytucje publiczne, jak również istotne dla przemysłu start-upy w Saksonii i poza nią.

Częścią portfolio sieci jest kilka grup roboczych koncentrujących się na cyfryzacji. Najistotniejszą dla ułatwienia uczenia się w oparciu o pracę w Przemśle 4.0/5.0 jest SchuleWirtschaft (Szkoła-Biznes). Jest to sieć na rzecz opartej na partnerstwie regionalnej współpracy firm ze szkołami. Jej celem jest wypełnienie rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników poprzez wysokiej jakości orientację zawodową.

Grupa robocza SchuleWirtschaft Dresden oferuje zatem szkołom i przedsiębiorstwom możliwość wymiany i poznania się, jak również współpracy w zakresie ukierunkowania zawodowego i studyjnego. W istocie chodzi o:

- kreowanie entuzjazmu dla matematyki, informatyki, nauk przyrodniczych i techniki
- promowanie partnerstwa współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami
- wzmocnienie orientacji zawodowej i akademickiej
- większe zorientowanie nauczania na praktykę
- wspieranie rozwoju jakości i niezależności szkół

GRECJA

Program Welcome

digitalwelcome.eu

Europejski projekt AMIF Program Welcome (WELCOME) ma na celu wymianę dobrych praktyk pomiędzy organizacjami specjalizującymi się w cyfrowym włączeniu grup defaworyzowanych oraz, w oparciu o tę wymianę, opracowanie i pilotowanie innowacyjnej metodologii włączenia społecznego obywateli państw trzecich w działania edukacyjne i społeczne, życie kulturalne, wolontariat i działania związane z twórczością cyfrową.

W tym celu konsorcjum opracowało program twórczych warsztatów informatycznych wraz z metodyką i materiałami szkoleniowymi, oparty na dobrych praktykach partnerów i wykraczający

poza nie. Trenerzy z organizacji partnerskich zostali przeszkoleni w zakresie wykorzystania programu i jego materiałów w pilotażach.

W skład partnerstwa wchodziły podmioty z Grecji, Belgii, Niemiec, Włoch i Hiszpanii.

Projekt został nagrodzony jako dobra praktyka w "Promowaniu wartości" przez Lifelong Learning Awards.

IRLANDIA

Regionalne Fora Umiejętności

www.regionalskills.ie/rsf-statement-of-activity-2020-4.pdf

Sieć Regionalnych Forów Umiejętności została stworzona w ramach rządowej Narodowej Strategii Umiejętności (NSC) i zapewnia pracodawcom oraz systemowi edukacji i szkoleń możliwość współpracy w celu zaspokojenia pojawiających się potrzeb w zakresie umiejętności w ich regionach. W 2020 roku NSC określiła przepaść w zakresie umiejętności cyfrowych wśród irlandzkiej gospodarki i społeczeństwa jako kluczowy priorytet, podkreślając, że istnieje znaczne podobieństwo między tymi, których obecnie dotyczy Covid-19 i tymi, którzy mają niski poziom umiejętności cyfrowych. NSC podkreśliła potrzebę spełnienia tych wymogów, aby napędzić rozwój w gospodarce i dążyć do przyspieszenia szerokiego rozwoju umiejętności cyfrowych we wszystkich sektorach gospodarki.

POLSKA

JCommerce

www.jcommerce.eu/industry-4-0

JCommerce od 2005 roku jest ekspertem w dziedzinie usług rozwoju oprogramowania. Są jedną z niewielu firm IT i software house'ów w Polsce, które łączą umiejętności technologiczne w zakresie tworzenia oprogramowania, m.in. w zakresie RPA, uczenia maszynowego, chmury obliczeniowej i platform cyfrowych, ze znajomością procesów biznesowych wynikających z wdrożenia systemów Business Intelligence i Enterprise Mobility Management (Jamf Pro).

JCommerce oferuje usługi doradcze, wdrożeniowe i rozwojowe związane z digitalizacją procesów przemysłowych. Świadczy usługi tworzenia oprogramowania dla Przemysłu 4.0 dostosowanego do indywidualnych potrzeb klienta. Otwierają i prowadzą wiele projektów badawczo-rozwojowych, aby skupiać i rozwijać kompetencje w zakresie rozwiązań IT dla branży budowlanej, energetycznej, automatyki przemysłowej, robotyki i elektroniki. Rozwijają istniejące narzędzia informatyczne i tworzą nowe, a także opracowują szybsze i bezpieczniejsze algorytmy optymalizujące procesy produkcyjne.

Centrum Innowacji Przemysłowych prowadzi dedykowane projekty wspierające technologiczne procesy produkcyjne, a także zarządzanie, planowanie i ocenę ryzyka, przede wszystkim w zakresie przetwarzania i analizy danych oraz controllingu w poszczególnych sektorach. Misją Centrum jest tworzenie innowacyjnych rozwiązań, dzięki którym dzisiejszy przemysł będzie w stanie sprostać stojącym przed nim wyzwaniom, takim jak wdrożenie Przemysłu 4.0, zrównoważony rozwój oraz zwiększenie efektywności produkcji, przy jednoczesnym ograniczeniu szkód środowiskowych i społecznych.

PORTUGALIA

IEFP + APDC + Instytuty Edukacji Technologicznej

upskill.pt/



UPskill to krajowy projekt, którego celem jest podniesienie kwalifikacji specjalistów do pracy w sektorze TIK po okresie szkoleniowym, w firmach, które potrzebują pracowników w dziedzinie TIK.

Uczestnicy:

- Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) - publiczna służba zatrudnienia i szkoleń wypłaca stypendia szkoleniowe studentom oraz pokrywa wydatki związane z prowadzeniem szkoleń
- Instytuty Edukacji Technologicznej - prowadzą szkolenia w różnych obszarach technologicznych
- Portugalskie Stowarzyszenie Rozwoju Komunikacji (APDC) - to stowarzyszenie firm z sektora TIK koordynuje udział firm w projekcie

Fazy:

- Firmy identyfikują swoje potrzeby w obszarach technologicznych, miejsca, w których potrzebują wykwalifikowanych zasobów ludzkich oraz ich liczbę
- Zarząd UPskill zatwierdza działania szkoleniowe (lub nie)
- Instytuty i firmy wspólnie opracowują treść szkoleń
- Projekt uruchamia proces aplikacyjny dla osób z wykształceniem średnim
- Kandydaci wykonują testy z języka angielskiego i psychometryczne online
- Kandydaci z najlepszą oceną odbywają rozmowy kwalifikacyjne z firmami i IEFP
- Kandydaci są selekcjonowani i umieszczani na kursach szkoleniowych - kursy trwają 6 miesięcy w środowisku akademickim, po czym następuje 3 do 6 miesięcy nauki w miejscu pracy w przedsiębiorstwach
- Przeprowadzane są oceny, z których dwie są monitorowane przez firmy
- Zatwierdzeni kandydaci odbywają rozmowy kwalifikacyjne w firmach, które zatrudniają kandydatów, których zatwierdzą

HISZPANIA

TKNIKA

tknika.eus/en

Tknika jest ośrodkiem promowanym przez Wiceministra Edukacji Zawodowej i Szkoleń Departamentu Edukacji Rządu Kraju Basków.

Innowacje i stosowane badania są podstawą Tknika w jej ciągłych wysiłkach, aby umieścić Baskijskie Szkolenie Zawodowe w europejskiej czołówce. Tknika jest wzorowana na niektórych z najbardziej zaawansowanych ośrodków szkolenia zawodowego na świecie.

Poprzez tworzenie sieci i bezpośrednie zaangażowanie kadry dydaktycznej baskijskiego kształcenia zawodowego, Centrum rozwija innowacyjne projekty w dziedzinie technologii, edukacji i zarządzania.

Celem Wydziału Innowacji stosowane do ustawień strategicznych w Tknika kształcenia zawodowego jest zwiększenie innowacji w sektorze przedsiębiorstw. Tak więc, dążenie do rozwijania nowych umiejętności i postaw, które są niezbędne do zmiany i transformacji, poprzez innowacje i inicjatywy przedsiębiorcze, w ramach udziału firmy w procesie uczenia się.

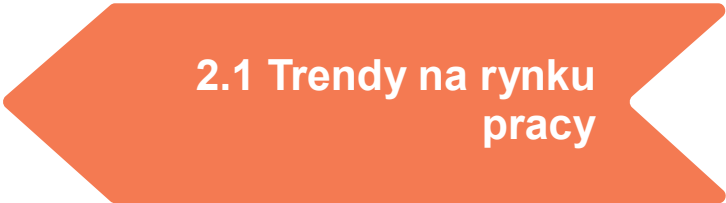
Tknika ustanawia programy zachęcające do działań mających na celu radzenie sobie z wysoce zaawansowanymi technologicznie środowiskami. Programy te rozwijają dwukierunkowy transfer

poprzez projekty z firmami w celu zaspokojenia ich innowacyjnych potrzeb i poprawy ich konkurencyjności, szczególnie w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw.

TKgune jest programem, który rozwija projekty innowacyjne w strategicznych miejscach sektora produkcyjnego.

POZIOM 2: WSPIERANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU VET-BIZNESU

2.1 Tendencje na rynku pracy



2.1 Trendy na rynku pracy

Doradztwo dla pracodawców w zakresie aktualnej dynamiki popytu na pracę oraz konieczności wzmocnienia i podniesienia atrakcyjności programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Rządy i partnerzy społeczni współpracują nad realizacją celów określonych w komunikacie z Brukseli w roku 2021. Komunikat z Brukseli to zbiór celów i działań mających na celu podniesienie jakości kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie poprzez lepsze dostosowanie go do potrzeb rynku pracy.

Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe lepiej odpowiada potrzebom rynku pracy, gdy skupia się na uczeniu się w miejscu pracy i na praktykach. Choć jakość systemów VET jest różna, wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe jest dobrze ugruntowane w programach krajowych. Jeśli chodzi o ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe, większy nacisk kładzie się na wspieranie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych.

Europejski filar praw społecznych stanowi solidną podstawę do osiągnięcia odpowiedniej równowagi między wstępnym a ustawicznym kształceniem i szkoleniem zawodowym poprzez odniesienie do prawa do wysokiej jakości integracyjnego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie oraz prawa do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkolenia i przekwalifikowania.

W wyniku różnych publikacji wydanych na szczeblu europejskim, a mianowicie zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego do 2020 r. oraz Paktu na rzecz umiejętności, zidentyfikowano następujące pojawiające się tendencje w kształceniu i szkoleniu zawodowym:

- oczekuje się, że kształcenie i szkolenie zawodowe zapewni połączenie umiejętności podstawowych i miękkich oraz kompetencji

zawodowych, przygotowując osoby do wykonywania obecnej i przyszłej pracy oraz do tworzenia miejsc pracy

- szacuje się, że kształcenie i szkolenie zawodowe propaguje wartości europejskie i podnosi poziom obywatelstwa
- oczekuje się, że świadczenie usług edukacyjnych stanie się bardziej elastyczne w odniesieniu do granic profili instytucjonalnych, grup docelowych, programów nauczania i środowisk edukacyjnych
- kształcenie ogólne, kształcenie i szkolenie zawodowe, doskonalenie zawodowe, wyższe kształcenie i szkolenie zawodowe oraz szkolnictwo wyższe będą prawdopodobnie miały mniej granic i będą w większym stopniu wzajemnie powiązane
- ze względu na szybką, ciągłą ewolucję rynku pracy, kontynuowanie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rozwój specjalistów przez całe życie jest coraz większą koniecznością
- finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego musi zwiększyć budżety na szkolenie dorosłych pracowników
- polityka i ramy VET muszą być bardziej zorientowane na praktykę i odpowiadać potrzebom rynku pracy i pracowników
- przewidywanie umiejętności musi być szybciej wychwytywane i szybciej przyjmowane przez systemy VET, zwłaszcza w odniesieniu do pojawiających się nowych technologii i metod organizacji pracy
- Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mogą opracować elastyczne formaty programów nauczania, aby łatwo można było dodawać nowe lub bardziej zaawansowane umiejętności
- Kształcenie i szkolenie zawodowe musi równoważyć oczekiwania uczących się dotyczące odpowiednich dla nich kompetencji, oczekiwania pracodawców dotyczące zapotrzebowania na kompetencje w miejscu pracy i oczekiwanej wydajności oraz oczekiwania społeczeństwa dotyczące spójności społecznej
- należy zwiększyć zaangażowanie zainteresowanych stron na szczeblu krajowym, regionalnym, lokalnym, instytucjonalnym i sektorowym oraz partnerów społecznych w zarządzanie polityką VET
- należy w większym stopniu wprowadzać do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz do uczenia się w miejscu pracy narzędzia dydaktyczne oparte na technologii

- należy wprowadzić innowacje w programach nauczania VET
- VET musi przyczyniać się do konkurencyjności i wzrostu gospodarczego krajów

Ogólnie rzecz biorąc, kraje europejskie stoją przed tymi samymi wyzwaniami, ale wyzwania dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego nie są takie same we wszystkich krajach. W niektórych krajach obraz VET jest pozytywny i wzrasta liczba osób zapisujących się do tego systemu, podczas gdy inne starają się udowodnić atrakcyjność VET i doświadczają spadku zainteresowania nim.

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie są zróżnicowane - niektóre z nich są całkowicie oparte na szkołach, inne mają dobrze rozwinięte systemy dualne. Różnice te powodują, że odpowiedzi na wyzwania muszą być dostosowane do specyficznego kontekstu każdego kraju.

Następnie przedstawione są niektóre trendy, które już mają miejsce w krajach objętych partnerstwem JOB4ALL oraz w Królestwie Niderlandów.



NIDERLANDY

TechWise Twente - Laboratoria Umiejętności

www.techwisetwente.nl/skills-labs/

TechWise Twente jest spółdzielnią skupiającą instytucje edukacyjne i firmy w celu opracowania rozwiązań dostosowanych do potrzeb i nowych modułów edukacyjnych. TechWise zbiera zapotrzebowanie edukacyjne od firm i rozwija kursy VET w oparciu o zapotrzebowanie środowiska biznesowego.

Zapotrzebowanie na talenty techniczne zmienia się w błyskawicznym tempie. W tym kontekście TechWise dąży do pogłębienia edukacji technologicznej poprzez stałą współpracę z siecią MŚP z branży high-tech. TechWise zachęca firmy do oferowania praktyk lub praktycznych zadań dla studentów, pomagając im uczyć się przez praktykę; bezpośrednio angażuje firmy w rozwój modułów edukacyjnych, zbierając informacje zwrotne na temat ich zapotrzebowania i przyszłych trendów.

TechWise stworzył Laboratoria Umiejętności, warsztaty zaawansowanych technologii organizowane w szkołach lub w firmach, gdzie uczniowie i pracownicy pracują razem. Materiały dydaktyczne łączą zadania praktyczne, teorię i pytania o innowacje od firm. Laboratoria Umiejętności obejmują następujące obszary:

- Rynek instrumentów badawczych dla inżynierii mechanicznej - Laboratorium do kształcenia studentów w zakresie inżynierii precyzyjnej i rozwijania ich umiejętności XXI wieku
- Technologia obróbki mechanicznej
- Technologia spawania zrobotyzowanego w inżynierii mechanicznej
- Mechatronika
- Technologie elektryczne i instalacyjne - Laboratorium przygotowujące uczniów do realizacji transformacji energetycznej
- Trwałość - Laboratorium obejmujące rozwój technologiczny wynikający z transformacji klimatycznej i energetycznej
- TIK - Laboratorium ukierunkowane na przełożenie procesów TIK na inteligentny przemysł

CYPR

Cypryjskie Centrum Produktowności (CPC)

www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument

Poprzez Techniczne Szkolenie Zawodowe (TVT), CPC oferuje przyspieszone szkolenie wstępne i szkolenie ustawiczne dla personelu technicznego w przemyśle oraz doradztwo techniczne dla przedsiębiorstw w celu rozwiązania konkretnych problemów. Programy szkoleniowe są organizowane w specjalnie wyposażonych laboratoriach w Nikozji, Limassol i Larnace przez wykwalifikowanych instruktorów.

Programy szkoleniowe oferowane są w następujących obszarach: Instalacje mechaniczne; Obróbka skrawaniem; Spawanie; Hydraulika; Centralne ogrzewanie i hydraulika; Konserwacja obiektów; Budownictwo; Stolarstwo i szafkarstwo; Mechanika samochodowa; Instalacje elektryczne; Projektowanie i produkcja odzieży; Telekomunikacja - telefonia komórkowa; Automatyka; Naprawa nadwozi samochodowych; Chłodnictwo i klimatyzacja; Konstrukcje z aluminium.



NIEMCY

Industrie und Handelskammer Dresden (IHK) Bildungszentrum Dresden (Ośrodek Szkolenia Zawodowego Izby Przemysłowo-Handlowej)

www.bildungszentrum-dresden.de

Izba Przemysłowo-Handlowa prowadzi własne centrum szkoleniowe, które wspiera regionalne przedsiębiorstwa w praktycznym kształceniu i doksztalcaniu ich wykwalifikowanych pracowników. Oferuje ono ustawiczne kształcenie zawodowe, od jednodniowych seminariów po wieloletnie kursy doskonalenia zawodowego z uznawanymi w danym kraju kwalifikacjami, a także międzyzakładowe szkolenia wstępne dla przedsiębiorstw, które same nie mogą zapewnić swoim kursantom wszystkich treści szkoleniowych.

Wsparcie edukacyjne oferowane jest poprzez szkolenia, projekty i różnorodne kursy, dające odpowiedź na zapotrzebowanie rynku pracy i wzmacniające umiejętności.

Niektóre z nich to: Handel zagraniczny; Pedagogika pracy i zawodu; Administracja biznesu; Technologie CNC i CAD; Elektrotechnika i mechatronika; Zdrowie i usługi społeczne; Handel, logistyka i transport; Marketing, media i komunikacja; Hotelarstwo, gastronomia i turystyka; Środowisko i energia; Zarządzanie przedsiębiorstwem; Zarządzanie projektami; Prawo.

GRECJA

Projekt ASSESS PLUS

www.assess-plus.eu

Projekt "ASSESS PLUS" - Wspieranie audytów umiejętności w kształceniu dorosłych za pomocą narzędzi cyfrowych - ma na celu wspieranie audytów umiejętności w kształceniu dorosłych za pomocą innowacyjnych narzędzi i produktów cyfrowych, aby udostępnić identyfikację i screening umiejętności, w tym walidację umiejętności nabytych w drodze uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, oraz ułatwić postępy osób dorosłych o niskich kwalifikacjach i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w kierunku wyższych kwalifikacji.

W tym celu siedmiu europejskich organizatorów kształcenia dorosłych, ekspertów w dziedzinie oceny i walidacji umiejętności oraz rozwiązań cyfrowych stosowanych w szkoleniach i zatrudnieniu, z sześciu krajów - Francji, Hiszpanii, Austrii, Irlandii, Bułgarii i Grecji - współpracowało nad stworzeniem zestawu innowacyjnych narzędzi i rozwiązań cyfrowych, w tym:

- Europejskich Ram Kompetencji w zakresie Audytu Umiejętności dla Edukacji Dorosłych
- Wirtualnego kampusu ASSESS PLUS, który zawiera następujące otwarte zasoby edukacyjne: (i) przewodnik instruktażowy online dotyczący kompetencji cyfrowych dla wirtualnego nauczania; (ii) zestaw ustrukturyzowanych Modułów Szkoleniowych; (iii) Otwarte Kursy Online VET (VOOC)
- mobilnej aplikacji oceniającej do przeprowadzania audytów umiejętności
- Wytycznych do promowania przejrzystości i uznawania umiejętności i kwalifikacji poprzez audyty umiejętności w edukacji dorosłych



IRLANDIA

Wizerunek i atrakcyjność VET

www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/improving-vet-image-and-attractiveness

Kampanie marketingowe i promocyjne mogą pomóc w zwiększeniu świadomości na temat kształcenia i szkolenia zawodowego i przeciwdziałać wszelkim negatywnym skojarzeniom, jakie może ono wywoływać. Internet i media społecznościowe mogą być dobrym sposobem angażowania i włączania ludzi w takie kampanie, które mogą obejmować na przykład promowanie historii sukcesu.

Wydarzenia, takie jak coroczne konkursy umiejętności, mogą także przyczynić się do poprawy wizerunku ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego, ponieważ celebrują osiągnięcia młodych ludzi, którzy uczą się w ramach VET. Tygodnie kształcenia i szkolenia zawodowego mogą być okazją do zwrócenia uwagi na VET jako opcję kształcenia. Na poziomie bardziej lokalnym wizyty osób uczących się w ścieżkach ogólnych w szkołach VET i firmach oferujących praktyki mogą pomóc w zwiększeniu świadomości i zrozumienia opcji VET.

Pracodawcy mogą także odegrać rolę w promowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego jako pozytywnego wyboru. Pracodawcy mogą pokazać młodym ludziom, że ścieżki VET mogą prowadzić do sukcesu zawodowego, na przykład poprzez udział w targach kariery i opracowywanie własnych materiałów promocyjnych.

Członkowie kadry pracowniczej reagują na pandemię poprzez podnoszenie kwalifikacji i angażowanie się w uczenie się przez całe życie - wynika z drugiego indeksu Labour Market Pulse opublikowanego przez Irlandzką Agencję Rozwoju Inwestycji (IDA) we współpracy z firmami Microsoft i LinkedIn. Indeks Labour Market Pulse łączy w czasie rzeczywistym spostrzeżenia LinkedIn dotyczące jego dwóch milionów irlandzkich członków z publicznie dostępnymi informacjami z irlandzkiego urzędu IDA i Głównego Urzędu Statystycznego.

Analizuje on aktualne spostrzeżenia w trzech głównych obszarach:

- Trendy na rynku pracy oraz wpływ pandemii i trwających ograniczeń
- Możliwości zatrudnienia w rozwijających się sektorach
- Podnoszenie kwalifikacji i uczenie się przez całe życie w zakresie technologii i umiejętności interpersonalnych

POLSKA

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)

www.ohp.pl/o-nas/voluntary-labour-corps

OHP to państwowa jednostka organizacyjna działająca na rzecz zapobiegania wykluczeniu społecznemu młodzieży. Zgodnie z obowiązującą ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, OHP jest instytucją rynku pracy nadzorowaną przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która realizuje zadania państwa skierowane do młodzieży powyżej 15 roku życia oraz bezrobotnych do 25 roku życia, obejmujące usługi zatrudnienia, przeciwdziałanie marginalizacji społecznej i wykluczeniu społecznemu, a także zadania związane z kształceniem i wychowaniem.

Aby odzwierciedlić zmieniającą się sytuację społeczną, OHP nadal przekształca format swojej działalności i strukturę organizacyjną, doskonaląc metody szkolenia i wychowania młodzieży oraz usługi rynku pracy. W efekcie OHP wykazuje potencjał, który czyni go zdolnym do podejmowania nowych wyzwań w zakresie aktywnej polityki społecznej i jej aspektów istotnych dla młodzieży. Struktury OHP tworzy 721 jednostek organizacyjnych i filii działających na terenie całej Polski.



W zależności od rodzaju realizowanych działań obejmują one: 217 jednostek schroniskowo-oświatowych, w których młodzież może uzupełnić wykształcenie ogólne i zawodowe; sieć 504 podmiotów realizujących inicjatywy z zakresu rynku pracy, w których młodzież może skorzystać z poradnictwa i doradztwa zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkoleń i informacji zawodowej.

Wszystkie te placówki są instytucjami otwartymi, które realizują program na rzecz społeczności lokalnej we współpracy z władzami samorządowymi, pracodawcami, stowarzyszeniami i fundacjami działającymi w odpowiednich obszarach.

PORTUGALIA

Escola de Comércio de Lisboa (Lizbońska Szkoła Handlowa)

escolacomerciolisboa.pt

Lizbońska Szkoła Handlowa wdraża różne działania mające na celu uświadomienie sobie trendów na rynku pracy, a tym samym poprawę programów nauczania VET.

Forum Przedsiębiorców:

- Organ doradczy składający się z 40 uczestników z sektora handlu, turystyki i usług: stowarzyszeń zawodowych, rad miejskich, forów pracy, związków zawodowych oraz firm lokalnych, regionalnych i krajowych
- Opiera się na małych, wyspecjalizowanych grupach, które zbierają się, aby dzielić się ze Szkołą aktualnymi informacjami na temat trendów i wyzwań w sektorze
- Opiniują projekt edukacyjny Szkoły i kursy, a także proponują tworzenie nowych kwalifikacji

Firmy w Szkole:

- Partnerstwa Szkoły z firmami z różnych części kraju i obszarów działania
- Na początku każdego roku szkolnego stażyści odwiedzają firmę, która będzie wspierać ich klasę przez cały rok, dzięki czemu od początku doświadczają efektywnej bliskości rzeczywistości biznesowej
- Konferencje i kursy doskonalące promowane przez zaproszonych przedsiębiorców, którzy skupiają się na tematach istotnych dla kursów, aby zapewnić kursantom bezpośredni kontakt z rzeczywistością biznesową i rynkiem pracy, uzupełniając szkolenie w klasie

HISZPANIA

Orkestra

www.orquestra.deusto.es/en

Orkestra - Baskijski Instytut Konkurencyjności - jest inicjatywą Uniwersytetu w Deusto, poprzez Fundację Deusto, dla studiów nad konkurencyjnością i rozwojem regionalnym poprzez różne linie badań, z trzema celami:

- Przyczynienie się do poprawy konkurencyjności Kraju Basków
- Wspieranie poprawy samopoczucia obywateli
- Tworzenie wiedzy na temat konkurencyjności regionalnej

Utworzony w 2006 roku zespół Orkestra promuje badania transformatywne. Ten typ badań jest definiowany przez analizę, refleksję, ocenę i propozycję działań, w stałej formie, mających na celu dostarczenie innowacyjnych odpowiedzi dla rozwiązania rozważanych wyzwań, podczas gdy zdobywana jest wiedza badawcza.



W tym celu Orkestra, która od początku swojego istnienia jest przykładem sukcesu we współpracy publiczno-prywatnej, współpracuje z wieloma sieciami, przedsiębiorstwami, rządami i instytucjami w ramach licznych projektów. W ten sposób, oprócz bycia agentem zmian w celu napędzania konkurencyjności w Kraju Basków, stała się dziś międzynarodowym modelem w analizie konkurencyjności regionalnej w środowisku globalnym.

2.2 Tworzenie sieci kontaktów i lobbying

2.2 Tworzenie sieci kontaktów i lobbying

Budowanie partnerstwa między VET, pracodawcami i zainteresowanymi stronami, które przekształca lokalne, regionalne lub krajowe systemy kadry pracowniczej, uwzględniając koszty szkolenia i promując wzrost docelowych sektorów.

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego wymagają aktywnego zarządzania ze strony odpowiednich podmiotów, a mianowicie partnerów społecznych, a także dialogu między związkami zawodowymi i pracodawcami, dotyczącego różnych poziomów stosunków przemysłowych oraz usług edukacyjnych i szkoleniowych. Wiele podmiotów na różnych szczeblach musi mieć także głos w sprawie finansowania VET.

Gdy organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pracodawcy zaczynają tworzyć partnerstwa, zaczynają zajmować się konkretnymi sektorami gospodarki i mogą rozszerzyć swój wpływ na inne organizacje VET, przedsiębiorstwa i zainteresowane strony działające w tych samych lub podobnych sektorach, aby podtrzymać szerszy i silniejszy lokalny, regionalny lub krajowy rozwój szkoleniowy i gospodarczy, skoncentrowany na tworzeniu miejsc pracy i przedsiębiorstw.

Istnieje wiele sposobów na nawiązanie współpracy między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a pracodawcami. Pracodawcy mogą wykorzystywać własne środki do nawiązywania partnerstwa lub mogą korzystać z programów rządowych, takich jak programy skupiające stowarzyszenia biznesowe i indywidualnych pracodawców, z których mogą korzystać także organizatorzy VET.

Inni interesariusze, którzy mogą być zaangażowani, to publiczne systemy zatrudnienia, organizacje non-profit, społeczni dostawcy usług, władze rozwoju gospodarczego, uniwersytety i inni odpowiedni dostawcy edukacji i szkoleń.

Im szersza jest sieć odpowiednich partnerów, tym większy sukces, ze względu na różne perspektywy i pomysły, które każdy z nich może wnieść.

Podstawą tworzenia sieci współpracy jest zawsze znalezienie punktów wspólnych, które służą jednocześnie interesom organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz interesom pracodawców/innych interesariuszy. Dzięki temu działania zaangażowanych stron są bardziej efektywne, a społeczność jest lepiej obsługiwana przez tę integrację. Gwarantuje to również, że inwestycje w kształcenie i szkolenie są dostosowane do inwestycji w rozwój zasobów pracowniczych.

Procesy decyzyjne w sieciach mogą przybierać różne formy, takie jak okrągłe stoły z udziałem przedstawicieli centrów VET i organizacji pracodawców. Spotkania te mogą służyć różnym celom:

- określenie, w których obszarach zawodowych występuje niedobór pracowników na poziomie początkowym lub zapotrzebowanie na umiejętności obecnych pracowników, którzy muszą zostać ponownie przeszkoleni/wykwalifikowani
- określenie, które obszary charakteryzują się wysoką rotacją i zrozumienie, czy można ją zmniejszyć poprzez inwestowanie w szkolenia zawodowe i uczenie się w miejscu pracy
- decydowanie o sposobie inwestowania w kształcenie w miejscu pracy
- opracowywanie programów szkoleniowych
- ujednolicenie szkoleń prowadzonych przez organizatorów VET i innych podmiotów szkoleniowych, takich jak szkoły średnie i podmioty prowadzące szkolenia policealne
- ustalenie sposobu przydzielania stażystów organizacjom pracodawców

Konsorcja muszą ustalić plany działania uwzględniające tematy, do których podchodzą na każdym spotkaniu, biorąc pod uwagę potrzeby wszystkich zaangażowanych stron.

Aby utrzymać udane, długoterminowe relacje, konieczna jest ciągła komunikacja - wspiera ona aktywne uczestnictwo, w którym budowane jest zaangażowanie i ta sama wizja. Zagwarantuje to większy sukces uczących się podczas szkolenia teoretycznego i praktycznego, a pracodawcom zapewni wykwalifikowanych pracowników spełniających ich potrzeby.

Organizacje z różnych regionów mogą współpracować, łącząc nawet finansowanie publiczne i prywatne, aby wspierać dostosowanie programów VET do wspólnych potrzeb różnych regionów.

Etapem, w którym pracodawcy są najbardziej zaangażowani, jest sytuacja, w której firma lub stowarzyszenie przejmuje rolę lidera inicjatyw lub partnerstwa na rzecz rozwoju pracowników. Na tym etapie mogą oni wnieść swoje połączone zasoby, wiedzę i wpływy w rozwiązywanie problemów pracowniczych związanych ze szkoleniami w sposób zrównoważony. Jeśli partnerstwo jest naprawdę zainteresowane rozwojem regionalnym, pomaga zmniejszyć bariery zaufania, które często powstrzymują pracodawców przed dzieleniem się informacjami i skuteczną współpracą. Dla partnerów z sektora kształcenia i szkolenia zawodowego oraz innych podmiotów świadczących usługi edukacyjne i szkoleniowe partnerstwa te pomagają zapewnić, że programy nauczania odpowiadają potrzebom pracodawców.

Kilka dodatkowych zaleceń dotyczących prowadzenia partnerstwa to:

- ustanowić formalną strukturę i protokoły ustaleń w celu zarządzania partnerstwem
- promować dzielenie się dobrymi praktykami przez uczestników
- utrzymywać bazę stałych organizacji w celu wspierania współpracy z innymi podmiotami, które mogą wejść lub wyjść z partnerstwa
- umożliwić partnerstwu wzrost, rozwój i dostosowanie do stale zmieniającego się otoczenia sektora gospodarczego i wynikającego z niego zapotrzebowania na zasoby pracownicze
- stworzyć mapę organizatorów VET na danym obszarze, ich oferty szkoleniowej i zasobów, pomagając pracodawcom zrozumieć, w jaki sposób mogą wspierać rozwój swoich pracowników
- oceniać wpływ partnerstwa i zachęcać do ciągłego doskonalenia. Zbieraj dane na temat postępów i wyników uczestników, analizuj je i pytaj pracodawców o opinie, gdy już zatrudnią uczestników po WBL. W ten sposób ocenia się zwrot z inwestycji dla wszystkich stron.

Następnie przedstawione są konkretne procedury, które mają miejsce w krajach partnerskich projektu JOBS4ALL oraz w całej UE w zakresie tworzenia sieci i lobbingu wśród organizatorów VET, pracodawców i interesariuszy.

Europejska wspólnota organizatorów kształcenia

www.cedefop.europa.eu/en/networks/european-community-learning-providers

W 2017 roku Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) utworzyło europejską wspólnotę dostawców usług edukacyjnych skupiającą sześć organizacji mających te same cele:

- przygotowanie środowiska organizatorów VET na przyszłe wyzwania
- zwiększenie wpływu współpracy na poziomie UE na VET
- wybieranie dobrych praktyk
- opracowanie praktycznych wskazówek dotyczących tematów priorytetowych

Członkami wspólnoty są:

- EfVET - Europejskie Forum Kształcenia Technicznego i Zawodowego z siedzibą w Brukseli reprezentuje ponad 1500 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie
- EVBB - Europejskie Stowarzyszenie Instytutów Kształcenia Zawodowego jest europejskim stowarzyszeniem patronackim bezpłatnych i niekomercyjnych instytucji edukacyjnych
- EVTA - Europejskie Stowarzyszenie Szkolenia Zawodowego składa się z 15 członków z siedmiu krajów europejskich, reprezentujących tysiące krajowych instytucji szkoleniowych i krajowych służb zatrudnienia
- EUCEN - Europejska Uniwersytecka Sieć Kształcenia Ustawicznego ma na celu wspieranie wpływu uniwersytetów na rozwój uczenia się przez całe życie
- EUproVET - Europejskie Stowarzyszenie Organizatorów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego jest platformą oferującą organizatorom VET możliwość silnej reprezentacji na poziomie europejskim
- EURASH - Europejskie Stowarzyszenie Instytucji Szkolnictwa Wyższego promuje profesjonalne szkolnictwo wyższe (PHE) w celu wspierania interesów pozauniwersyteckiego sektora szkolnictwa wyższego

W latach 2017-2020 utworzono trzy grupy robocze, których zadaniem było sformułowanie sugestii i zaleceń dotyczących następujących tematów:

- Nauczanie wspomagane technologią (TEL)
- Organizatorzy VET i mobilność w UE
- Upodmiotowienie i integracja poprzez uczenie się

Spółeczność aktywnie pracuje nad dwoma projektami dotyczącymi:

- Zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym w celu promowania jakości prowadzenia szkoleń i zwiększania przejrzystości rozwoju polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w państwach członkowskich
- Opracowania tablicy wyników mobilności, narzędzia wspomagającego kształtowanie polityki w zakresie międzynarodowej mobilności edukacyjnej, zawierającego szczegółowe informacje o mobilności osób uczących się w ramach IVET w UE w poszczególnych krajach



CYPR

Cypryjskie Centrum Produktyności (CPC)

www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/index_en/index_en?OpenDocument

CPC, poprzez Techniczne Szkolenie Zawodowe (TVT), oferuje przyspieszone szkolenie wstępne i szkolenie ustawiczne dla personelu technicznego w przemyśle oraz doradztwo techniczne dla przedsiębiorstw w celu rozwiązania konkretnych problemów. Programy szkoleniowe są organizowane w specjalnie wyposażonych laboratoriach w Nikozji, Limassol i Larnace przez wykwalifikowanych instruktorów.

Długofalowym celem Cypryjskiego Centrum Produktyności jest ciągłe doskonalenie, wprowadzanie innowacji oraz dostarczanie nowych usług, programów i działań opartych na potrzebach organizacji i ich pracowników, przyczyniając się w ten sposób do zwiększenia ich konkurencyjności i wspierając je, aby mogły z powodzeniem stawić czoła wyzwaniom XXI wieku.

NIEMCY

Silicon Saxony – Sieć zaawansowanych technologii dla globalnego sukcesu

www.silicon-saxony.de/en/home/

Silicon Saxony jest największą siecią high-tech w Saksonii. Sama jest siecią i oferuje dostęp do jednej z największych sieci mikroelektroniki i TIK w Europie. Otwiera możliwości, zarówno na poziomie lokalnym, krajowym jak i międzynarodowym.

Tworzenie sieci oznacza:

- członkowie mają wpływ na kwestie strategiczne
- ukierunkowane tworzenie sieci i pośrednictwo w kontaktach
- inicjowanie współpracy
- dostęp do VIP-ów sieci

Członkowie mają dostęp do:

- transferu wiedzy i technologii
- aktualnych informacji branżowych
- konferencji, sympozjów, warsztatów
- prezentacji wydarzeń

Reprezentacja interesów:

- wobec władz
- wymiana z decydentami politycznymi
- udział w komisjach regionalnych i krajowych

Narzędzia marketingowe:

- wspólne stoiska na wiodących międzynarodowych targach
- nowości w newsletterze
- wsparcie w rekrutacji wykwalifikowanych pracowników



GRECJA

Projekt NOW

nowmooc.eu

Europejski projekt Erasmus+ NOW - New Opportunities for Women (Nowe możliwości dla kobiet) - to ponadnarodowa sieć w Wielkiej Brytanii, na Cyprze, w Irlandii, Grecji, Francji, Hiszpanii, Islandii i Portugalii, która zapewnia doradztwo i wsparcie kobietom o pochodzeniu migracyjnym. W szczególności, projekt NOW łączy te migrantki z innymi kobietami - wzorcami w każdym społeczeństwie i zapewnia ciągłe spotkania edukacyjne w celu budowania umiejętności przywódczych.

Projekt NOW ma na celu inspirowanie kobiet wzorami i liderkami w lokalnych społecznościach. Poprzez profile wideo, studia przypadków i inspirujące historie, partnerzy projektu NOW opracowali szereg materiałów edukacyjnych i narzędzi do samorozwoju, aby pomóc kobietom migrującym w objęciu ról przywódczych we wszystkich aspektach ich życia.

Projekt stworzył ponadnarodową sieć cennego wsparcia poprzez partnerskie uczenie się, dzielenie się doświadczeniami i omawianie pojawiających się dobrych praktyk. Umożliwiło to stworzenie unikalnej społeczności internetowej, w której kobiety mogą uzyskać wsparcie i porady w celu pokonania stojących przed nimi wyzwań.

Ta platforma internetowa umożliwia kobietom dostęp do szeregu materiałów edukacyjnych, które pomagają im rozpoznać swoje mocne strony i cechy jako liderów oraz rozwijać umiejętności przywódcze. Materiały zamieszczone na tej platformie inspirują i zachęcają migrantki do podjęcia kolejnych kroków w kierunku roli przywódczej w ich własnym życiu, do wzięcia odpowiedzialności za swoje życie i karierę oraz do zdobycia umiejętności i wsparcia, których potrzebują, aby osiągnąć swoje cele.

IRLANDIA

Innovate Limerick

innovatelimerick.ie/

Innovate Limerick została założona przez Radę Miasta i Hrabstwa Limerick, aby pomóc w napędzaniu innowacji i działać jako mechanizm realizacji projektów nakreślonych w planie Limerick 2030 i planach wykonawczych Limerick Regeneration i innych. Jest to spółka o charakterze partnerstwa publiczno-prywatnego, której zarząd składa się z kluczowych partnerów z sektora prywatnego wraz z wybranymi członkami i przedstawicielami sektora publicznego i prywatnego, w tym Limerick Clare ETB, Enterprise Ireland, University of Limerick i Limerick Institute of Technology, które koncentrują się na rozwijaniu ekosystemu biznesowego Limerick poprzez wdrażanie szeregu projektów innowacyjnych i wspierających biznes.

Jednym z głównych celów Innovate Limerick jest współpraca z kluczowymi interesariuszami w celu rozwoju ekosystemu biznesowego Limerick i pozycjonowania miasta i hrabstwa Limerick jako jednego z najbardziej atrakcyjnych miejsc do rozpoczęcia i rozwoju działalności gospodarczej. Innovate Limerick dąży do przyspieszenia innowacji w Limerick poprzez zapewnienie środowiska, które ułatwia i zachęca do zwiększania poziomu innowacji wśród różnych interesariuszy i sektorów w Limerick.



POLSKA

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego (RARR)

rarr.rzeszow.pl

RARR jest spółką akcyjną non-profit założoną w 1993 roku. Celem RARR jest wspieranie rozwoju Województwa Podkarpackiego, poprawa jakości i poziomu życia jego mieszkańców, reklama możliwości, jakie oferuje region, w tym jego wybitnych walorów przyrodniczych i potencjału turystycznego, a także promowanie nowego wizerunku regionu jako miejsca nowoczesnego, innowacyjnego i rozwiniętego gospodarczo. Główne działania mają na celu wspieranie i koordynowanie działań na rzecz rozwoju regionalnego, prowadzących do dalszego wzrostu gospodarczego. Pomagają one promować efektywność i konkurencyjność przedsiębiorstw, a także turystykę i kulturę zatrudnienia w celu wzmocnienia i wsparcia zrównoważonego rozwoju w regionie.

Celem tej narodowej Agencji jest realizacja programów rozwoju gospodarczego wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw, rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystanie nowych technologii w działalności gospodarczej. RARR uczestniczy w realizacji projektów krajowych i międzynarodowych finansowanych z funduszy strukturalnych, budżetu państwa oraz programów wieloletnich Komisji Europejskiej, a także aktywnie uczestniczy w tworzeniu i skutecznej realizacji polityki państwa w zakresie przedsiębiorczości, innowacyjności i adaptacyjności zasobów ludzkich, dążąc do tego, aby stać się kluczową instytucją odpowiedzialną za tworzenie środowiska wspierającego przedsiębiorców.

Prowadzą również Regionalne Centrum Transferu Innowacji i Sieć Punktów Kontaktowych w województwie podkarpackim oraz realizują zadania w zakresie tworzenia powiązań pomiędzy uczestnikami systemów innowacji w regionie. Ponadto RARR prowadzi szkolenia dla przedsiębiorców i samorządowców zainteresowanych różnymi tematami związanymi z innowacjami. W programach szkoleniowych wzięło udział ponad 6500 osób.

PORTUGALIA

Escola de Comércio de Lisboa (Szkoła Handlowa w Lizbonie)

escolacomerciolisboa.pt

Szkoła Handlowa w Lizbonie realizuje różne działania wymienione poniżej, mające na celu tworzenie sieci i lobbowanie.

Doradca zawodowy: przedsiębiorca lub pracownik firmy, który prowadzi klasę w Szkole przez cały rok szkolny. Doradca odwiedza klasę, uczestniczy w jej projektach, wspiera uczniów, pomaga im w procesie praktyk, w celu ich lepszej integracji na rynku pracy.

Wycieczki terenowe: zapewniają uczniom kontakt z biznesem, uzupełniając szkolenie w klasie.

Biznesplan: obejmuje różne rodzaje odpowiednich organizacji i odbywa się poprzez tworzenie partnerstw, reprezentację instytucjonalną oraz kontakty z obecnymi i/lub potencjalnymi partnerami.

Satysfakcja interesariuszy: jako sposób oceny zadowolenia różnych interesariuszy z usług świadczonych przez Szkołę, regularnie stosowane są ankiety satysfakcji skierowane do studentów, ich opiekunów, pracowników dydaktycznych i nie dydaktycznych oraz pracodawców absolwentów.

HISZPANIA

IKASLAN

www.ikaslanbizkaia.eus/es/ikaslan-bizkaia/presentacion-mision-vision-valores-organigrama



Ikaslan Bizkaia to stowarzyszenie złożone z 28 Publicznych Ośrodków Szkolenia Zawodowego w regionie, którego głównym celem jest oferowanie nowoczesnego, wysokiej jakości kształcenia, dostosowanego do potrzeb rynku pracy, zwracając uwagę na rozwój osobisty swoich uczniów.

2.3 Zwiększanie mobilności i internacjonalizacji

2.3 Zwiększanie mobilności i internacjonalizacji

Doradztwo dla pracodawców w zakresie strategicznego planowania międzynarodowej współpracy w zakresie uczenia się przez pracę.

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą być otwarte na strategię internacjonalizacji i mobilności transnarodowej, aby podnieść jakość oferty kształcenia i szkolenia zawodowego i przyczynić się do zapewnienia szerszych kompetencji, a tym samym wyszkolić bardziej kompetentnych specjalistów, którzy będą w stanie wykorzystać zmiany zachodzące na rynku pracy w ogóle, a w szczególności w Przemysle 4.0.

Partnerstwa strategiczne z udziałem międzynarodowych organizatorów VET i pracodawców różnej wielkości, z różnych obszarów geograficznych i sektorów mogą pozytywnie wpłynąć na poprawę poprzednich pięciu obszarów metodologii JOBS4ALL.

Ponieważ obecny rynek pracy jest zglobalizowany, potrzebuje on również wykwalifikowanej kadry, która w coraz większym stopniu będzie w stanie pracować za granicą. Rozwijanie międzynarodowej współpracy w zakresie uczenia się w miejscu pracy przyczynia się do wspierania tej potrzeby.

Ta współpraca i mobilność mogą być pomocne na różne sposoby. Na przykład niektóre kraje europejskie mają wysokie stopy bezrobocia, zwłaszcza wśród młodzieży. Międzynarodowa współpraca między VET a pracodawcami może dostarczyć nowych wykwalifikowanych młodych specjalistów do globalnie świadomej kadry pracowniczej, zwiększając konkurencyjność krajów lub sprawiając, że ta kompetentna kadra będzie mogła pracować za granicą. W tym celu niezwykle ważne jest, aby programy nauczania i kwalifikacje były definiowane wspólnie i uznawane przez współpracujące kraje.

Punktem wyjścia dla każdej organizacji VET rozważającej pracę nad zaangażowaniem pracodawców na poziomie międzynarodowym musi być

wyznaczenie sobie celów, które chce osiągnąć poprzez internacjonalizację swoich działań. Muszą one rozważyć takie tematy jak:

- Jakie zmiany wprowadzi w mojej organizacji wewnętrznej?
- Jaki będzie wpływ na trenerów i uczących się w praktyce?
- Z jakimi obszarami geograficznymi/rodzajem organizacji warto współpracować i dlaczego?
- W jakich sektorach należy inwestować, biorąc pod uwagę przyszłe zapotrzebowanie na pracowników i jakie rozwiązania będą potrzebne?
- Jak należy opracować/dostosować programy nauczania lub co będzie oceniane za granicą?

Po przemyśleniu tych tematów należy określić szczegółowy plan działania.

Nawiązywanie więzi z organizacjami za granicą może odbywać się przy użyciu różnych podejść, np.:

- Tworzenie/udział w międzynarodowych działaniach, takich jak konferencje i seminaria, które promują zaangażowanie pracodawców w edukację i szkolenia. Wiele aktualnych wyzwań może być tematem takich działań, na przykład "Jak podchodzono do WBL podczas pandemii COVID-19?".
- Rozwój międzynarodowych wspólnot praktyk, skoncentrowanych na konkretnych sektorach, służących jako miejsce ciągłego dzielenia się i uczenia się w celu dostarczenia inspiracji organizatorom VET i pracodawcom. W społeczności praktyk partnerzy mogą dzielić się celami, zainteresowaniami, problemami i sposobami ich rozwiązywania. Środki cyfrowe mogą przyczynić się do udanego wdrożenia międzynarodowej społeczności praktyk - co jest również jednym z rezultatów projektu JOBS4ALL. Cyfrowy charakter pozwala na większy udział, więcej możliwości i łatwiejszy dostęp do interesariuszy.
- Dołączenie do już istniejących sieci, w których można dotrzeć do wielu interesariuszy. Niektóre potencjalne sieci, które mogą być istotne dla międzynarodowego zaangażowania pracodawców w kształcenie i szkolenie zawodowe, to:
 - EfVET, Europejskie Forum Edukacji Technicznej i Zawodowej oraz Szkoleń, które ułatwia nawiązywanie kontaktów między

- profesjonalistami w celu tworzenia połączeń między przedsiębiorstwami, VET oraz naukowcami;
- EUproVET - platforma dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, której celem jest zapewnienie rynkowi pracy wykwalifikowanej kadry pracowniczej;
 - EVBB, Europejskie Stowarzyszenie Instytutów Kształcenia Zawodowego, którego celem jest jakościowa poprawa VET w Europie;
 - CEDEFOP, który przyczynia się do rozwoju polityki VET i jej wdrażania;
 - Międzynarodowa Grupa College'u RC2020, niekomercyjna sieć szkół wyższych, która omawia kwestie globalne, aby uczący się mogli korzystać z lepszych możliwości kształcenia.
- Współpraca w ramach finansowanych projektów między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a pracodawcami, którzy dzięki temu mogą lepiej się poznać i ustalić plany dotyczące mobilności osób uczących się w ramach VET. Udział w działaniach szkoleniowych oraz w działaniach związanych z upowszechnianiem i wykorzystywaniem wyników projektów umożliwia zainteresowanym stronom dostęp do wyników projektów, co ma nadzieję doprowadzić do powstania nowych synergii i współpracy.

Wszystkie wymienione środki mogą otworzyć drogę do uczenia się w miejscu pracy w różnych krajach. Osoby uczące się i kadra muszą być przygotowane na mobilność międzynarodową. Zanim to nastąpi, należy zawrzeć umowy o naukę i zorganizować zakwaterowanie. Po przybyciu na teren WBL i podczas mobilności, osoby uczące się muszą otrzymać wskazówki i wsparcie.

Międzynarodowa współpraca pomiędzy organizatorami VET i pracodawcami pozwala również na podnoszenie kwalifikacji profesjonalistów VET w zakresie efektywnego angażowania pracodawców w całej Europie - jest to jeden z celów projektu JOBS4ALL, poprzez program Continuing Professional Development. Świat pracy zmienia się w różnym tempie w różnych krajach i z tego powodu wizje przedstawione przez partnerów z różnych krajów mogą być brane pod uwagę, aby mogli oni wspierać siebie nawzajem i inne kraje w jak najlepszym przygotowaniu się do nowych wyzwań związanych z uczeniem się w miejscu pracy, do których mogą się zbliżyć.



Wreszcie, ważna jest ocena wyników w celu poprawy jakości współpracy. Powinno się to odbywać poprzez regularne monitorowanie realizacji partnerstw, stosowanie wskaźników ilościowych i jakościowych w celu uzyskania dostępu do postępów w kierunku realizacji celów, uzyskiwanie informacji zwrotnych od uczestników, kontrolowanie liczby zaangażowanych osób oraz analizowanie wszelkich innych istotnych danych dotyczących mobilności.

Następnie przedstawione są inne przykłady działań, które mają miejsce w krajach partnerskich projektu JOBS4ALL w zakresie zwiększania internacjonalizacji wśród organizatorów VET, pracodawców i interesariuszy.

WŁOCHY

Centro Studi Cultura Sviluppo (CSCS) – Italian Mobility (IMY)

italymobility.org/

IMY to inicjatywa na rzecz mobilności edukacyjnej zapoczątkowana przez CSCS, wiodącą europejską organizację non-profit w sektorze TVET z siedzibą we Włoszech. Program Italy Mobility zapewnił mobilność przyjazdową do Włoch dla około 18000 dni stażowych rocznie. Celem jest dopasowanie każdej możliwości stażu do indywidualnych potrzeb stażysty.

W ramach inicjatywy IMY, CSCS świadczy następujące usługi:

- Program mobilności wirtualnej IMY - Rozwiązanie w zakresie staży na odległość, odpowiadające na wyzwania COVID-19 poprzez promowanie nabywania umiejętności pracy na odległość. Jest on zarządzany za pomocą oprogramowania do telepracy, które umożliwia działania związane z samokontrolą, w tym zarządzanie zadaniami i czasem. Narzędzia te przypominają stażystom o ich zadaniach, utrzymując ich na wysokim poziomie skupienia i uwagi.
- IMY Work Placement - program trwający od dwóch do dwunastu tygodni, zapewniający uczestnikom pełne zanurzenie w prawdziwym środowisku pracy, wykonywanie konkretnych i uzgodnionych zadań w ramach ustalonego stanowiska pracy. Inicjatywy te skierowane są do osób uczących się, które kończą studia lub pracowników, którzy potrzebują szkolenia w konkretnym/innowacyjnym kontekście
- Kurs językowy i kulturowy IMY - tygodniowy kurs języka włoskiego (poziom podstawowy) + 2 godziny raz w tygodniu w okresie stażu
- Wizyty studyjne: Wizyty projektowane są wspólnie z klientem i z interesariuszami, przewidując efekty każdego spotkania, proponując rozwiązania i rewidując je w ramach ciągłego procesu zarządzania jakością
- Korepetycje i wsparcie merytoryczne
- Zakwaterowanie i usługi transferowe

CYPR

YEU Cyprus

www.yeucyprus.org/

YEU Cyprus oznacza Youth for Exchange and Understanding Cyprus ("Młodzież dla Wymiany i Porozumienia") i jest niepolityczną, pozarządową organizacją (NGO) z siedzibą na Cyprze. Została założona w 1995 roku w celu wspierania bliższej współpracy i lepszego zrozumienia wśród młodych ludzi na świecie poprzez wymianę informacji, doświadczeń i pomysłów.

YEU Cyprus opowiada się za prawami młodych ludzi w zakresie posiadania głosu w społeczeństwie cypryjskim i poza nim. Niektóre z powiązanych tematów to prawa człowieka, prawa mniejszości, rasizm, ksenofobia, ekstremizm itp.

Metodologia działań oparta jest na edukacji nieformalnej i uczeniu się przez doświadczenie. Ponadto, organizuje i uczestniczy jako partner w różnych międzynarodowych i lokalnych działaniach i wydarzeniach. Na poziomie międzynarodowym YEU Cyprus organizuje i prowadzi kursy szkoleniowe, wymiany młodzieżowe i projekty ESC na różne tematy, skupiając się zawsze na rozwoju młodzieży, podnoszeniu świadomości i budowaniu potencjału.

YEU Cyprus daje również swoim członkom możliwość uczestniczenia w międzynarodowych działaniach za granicą, takich jak szkolenia partnerów, wymiany młodzieżowe, Wolontariat



Europejski, Europejski Korpus Solidarności, działania związane z budowaniem partnerstwa, seminaria, imprezy SALTO oraz Międzynarodowa Konwencja Młodzieży YEUE.

NIEMCY

Szkoła Turystyczna

www.schule-fuer-touristik.de

Szkoła ta oferuje różnorodne kursy i szkolenia w zakresie wstępnego i dalszego kształcenia zawodowego w formacie dualnym (WBL, SBL). W zależności od rodzaju kursu lub szkolenia, szkoła oferuje szkolenia dla osób zainteresowanych pracą w środowisku międzynarodowym oraz z ludźmi z różnych kultur i języków. Oprócz innych szkoleń zawodowych, szkoła kształci w zawodach asystent turystyki międzynarodowej i asystent lotnictwa międzynarodowego.

Szkoła oferuje również kursy w systemie ciągłym VET, takie jak zarządzanie przedsiębiorstwem w handlu elektronicznym, zarządzanie turystyką i urzędnicy obsługi w lotnictwie.

Absolwenci szkoły znajdują zatrudnienie w branży lotniczej i turystycznej, m.in. w biurach podróży, na lotniskach, w międzynarodowych liniach lotniczych i zazwyczaj muszą być wysoce mobilni.

Szkoła współpracuje z liniami lotniczymi, np. Lufthansa i Turkish Airlines, Barig (Rada Przedstawicieli Linii Lotniczych w Niemczech), organizatorami podróży, takimi jak AIDA, AMEROPA i DER Touristik, oraz operatorami lotnisk, np. Fraport (lotnisko we Frankfurcie), co zapewnia absolwentom szkoły praktyki, wiedzę zawodową i możliwości zatrudnienia.

GRECJA

Projekt YOU WEEN!

www.youween.eu

Europejski projekt YOU WEEN! skupia się na młodych kobietach, które stoją przed wyjątkowym połączeniem wyzwań edukacyjnych z powodu czynników kulturowych, politycznych i społecznych, które sprawiają, że nie uczęszczają do szkoły i nie są obecne na rynku pracy. Celem projektu jest dostarczenie skutecznych narzędzi młodym kobietom z regionów wiejskich w całej Europie, tak aby przejęły kontrolę nad swoim życiem poprzez szkolenie z zakresu przedsiębiorczości w zrównoważonym rozwoju, co poprawia ich szanse na zatrudnienie, rozwój społeczno-edukacyjny i osobisty.

Projekt promuje edukację w zakresie przedsiębiorczości i działania wśród młodych kobiet podnosząc świadomość w zakresie ekologicznego myślenia i zrównoważonego rozwoju, promując rozwój na obszarach wiejskich i/lub odizolowanych, wymieniając dobre praktyki i zapewniając doświadczenie i wiedzę dla kobiet z obszarów wiejskich.

IRLANDIA

Irlandzka krajowa strategia umiejętności 2025

assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf

Irlandzki system edukacji i szkoleń odgrywa kluczową rolę w tworzeniu kluczowych relacji globalnych oraz budowaniu międzynarodowych perspektyw i świadomości. Jedną z podstawowych ambicji Narodowej Strategii dla Szkolnictwa Wyższego do 2030 r. jest wspieranie rozwoju "zorientowanych międzynarodowo, globalnie konkurencyjnych instytucji" i jest to jeden z siedmiu krajowych priorytetów określonych dla systemu szkolnictwa wyższego w Systemowych Ramach Wykonania⁹⁷.

W szczególności mobilność międzynarodowa może odgrywać ważną rolę w rozwoju umiejętności. Mobilność irlandzkich studentów, pracowników i naukowców oraz związane z nią doświadczenia międzykulturowe pomagają w rozwoju języka i innych podstawowych umiejętności. Cel Komisji Europejskiej polegający na zapewnieniu, że co najmniej 20% osób, które ukończyły studia w 2020

r., podjęcie studia lub szkolenie za granicą, został również włączony do Systemowych Ram Wykonania, o których mowa wcześniej.

W roku 2011/12 10,14% absolwentów poziomu 8 Krajowych Ram Kwalifikacji studiowało lub odbywało staż za granicą. Jest to zgodne ze średnią europejską. Większość studentów szkolnictwa wyższego studiujących obecnie za granicą czyni to w ramach unijnego programu mobilności Erasmus+.

Przykład dobrej praktyki

Co roku tysiące studentów odbywa praktyki zawodowe u pracodawców. W całym systemie istnieją przykłady dobrych praktyk, które podkreślają korzyści płynące ze współpracy studentów, pracodawców i edukatorów. Na przykład Uniwersytet College Cork z powodzeniem stosuje model praktyk, który obejmuje ustrukturyzowane planowanie wstępne w celu maksymalizacji sukcesu praktyki zarówno dla studenta, jak i pracodawcy.

W 1 roku uczniowie otrzymują porady dotyczące CV i rozwoju umiejętności, a pracodawcy spotykają się z uczniami po raz pierwszy. W roku 2 studenci korzystają z warsztatów poradnictwa, które koncentrują się na samoświadomości studenta w zakresie jego umiejętności i mocnych stron. W roku 3 pracodawcy rekrutują studentów na dostępne praktyki. Studenci otrzymują listę opcji, aby zapewnić, że zostaną umieszczeni w branżach, w których są zainteresowani i dopasowani. Model ten prowadzi do konwersji praktyk do rekrutacji na poziomie 80% w niektórych dyscyplinach.

W Instytucie Technologii Galway-Mayo, Szkoła Hotelarska prowadzi bardzo udany moduł praktyk zawodowych dla wszystkich kwalifikacji na poziomie 7 i 8, który obejmuje szczególny nacisk na refleksję studentów na temat ich doświadczenia. Po zakończeniu praktyk studenci wypełniają formalny raport biznesowy dotyczący ich doświadczenia, który jest oceniany. Raport ten, w połączeniu ze spotkaniami po zakończeniu praktyki z pracownikami GMIT, ułatwia skoordynowaną i zorganizowaną refleksję nad doświadczeniem studenta w zakresie praktyki. To znacznie poprawia wyniki nauczania dla studenta, instytucji i pracodawcy.

POLSKA

Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach

rig.katowice.pl/en/

Działania Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach wykraczają daleko poza granice Polski czy Unii Europejskiej, docierając do Afryki, Azji, Europy i Ameryki Północnej. Dokładają wszelkich starań, aby regionalni, rodzimi przedsiębiorcy wchodzili na rynki zagraniczne skutecznie, zgodnie ze swoimi potrzebami i możliwościami. Ich celem jest łączenie globalnego biznesu w taki sposób, aby polscy przedsiębiorcy podpisali najkorzystniejsze dla siebie kontrakty, a tym samym marka "made in Poland" stawała się ważnym graczem na globalnej arenie.

Pomoc ta wykracza poza sektor gospodarczy, gdyż wspiera również współpracę z międzynarodowym sektorem nauki czy samorządami gospodarczymi z całego świata. Organizuje misje studyjno-gospodarcze i wspiera przyjazdową wymianę kooperacyjną; realizuje fora gospodarcze; organizuje międzynarodowe seminaria rozwiązywania problemów z udziałem ekspertów krajowych i zagranicznych; upowszechnia krajowe i zagraniczne programy i fundusze wspierające rozwój przedsiębiorczości; udostępnia krajowe i zagraniczne informatory, katalogi, biuletyny i opracowania specjalistyczne; prowadzi doradztwo dla inwestorów krajowych i zagranicznych; wydaje świadectwa pochodzenia i legalizuje dokumenty w handlu zagranicznym.

Władze Izby współpracują z zagranicznymi izbami przemysłowo-handlowymi, placówkami dyplomatycznymi i handlowymi oraz instytucjami rozwoju i promocji gospodarczej, głównie z Europy, przede wszystkim w zakresie realizacji programów pomocowych UE, wspólnie z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości i Ministerstwem Gospodarki.

PORTUGALIA

Escolas do Turismo de Portugal (Szkoły Turystyczne w Portugalii)

escolas.turismodeportugal.pt

Szkoły umożliwiają prowadzenie WBL i praktyk w kontekście międzynarodowym z podobnymi szkołami i innymi odpowiednimi partnerami. Umożliwia to zatem wczesny kontakt z różnymi kulturami, co stanowi wartość dodaną w dostępie do rynku pracy z silnym oddziaływaniem międzykulturowym.

Typologie mobilności:

- Wnioski składane samodzielnie: zwrot kosztów dla studenta, który z własnej inicjatywy ubiega się o staż międzynarodowy.
- Erasmus+: około 30 studentów rocznie realizuje miesiąc WBL w jednym z krajów europejskich, w hotelach i zakładach gastronomicznych - Szwecja, Wielka Brytania, Włochy, Hiszpania, Francja i Estonia.
- Udział w międzynarodowych stowarzyszeniach, które zapewniają studentom doświadczenie w zakresie praktyk w różnych krajach, a mianowicie Europejskie Stowarzyszenie Szkół Hotelarskich i Turystycznych oraz EURHODIP.
- Programy wymiany z Szkołą Hotelarstwa i Sztuki Kulinarnej Instytutu Technologii Północnej Alberty (Kanada) oraz Instytutem Międzynarodowej Edukacji Hotelarskiej Salgaocar (Indie).

HISZPANIA

HETEL

www.hetel.eus/index.php/en/international

HETEL to stowarzyszenie 30 szkół VET, zlokalizowanych w Kraju Basków. Jedną z wartości wyróżniających ośrodków HETEL jest internacjonalizacja. HETEL jest połączony z ośrodkami i organizacjami związanymi ze szkoleniem zawodowym i biznesem na całym świecie, a sieć ta pozwala na:

- Zaoferowanie studentom centrów międzynarodowego doświadczenia w firmach europejskich poprzez stypendia Erasmus.
- Zaoferowanie międzynarodowego doświadczenia w firmach w dowolnym miejscu na świecie absolwentom wyższych szkoleń zawodowych i uniwersytetów z Kraju Basków (Globalne Szkolenie).
- Współpracę z centrami VET, uniwersytetami i firmami z dowolnego miejsca na świecie, aby kadra nauczycielska była stale aktualizowana pod względem technicznym, pedagogicznym i kompetencyjnym (projekty europejskie).



DOBRE PRAKTYKI I CZYNNIKI SUKCESU W ZAKRESIE WBL I ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW

Przedstawiona metodologia JOBS4ALL oferuje praktyczne wskazówki dotyczące jej wdrażania oraz przykłady krajowych i europejskich modeli/praktyk angażowania pracodawców dla każdego z sześciu objętych nią obszarów.

Ponadto, aby zapewnić jeszcze bardziej efektywne wdrożenie niniejszej metodologii, przedstawiono kilka dodatkowych ogólnych dobrych praktyk i czynników sukcesu w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz w zaangażowaniu przedsiębiorstw w krajach uczestniczących w JOBS4ALL, ale także w innych krajach europejskich. Praktyki te dotyczą głównie bezrobotnej młodzieży, integracji różnorodności, uczenia się przez całe życie, planów odporności po COVID-19, transformacji cyfrowej - w tym pracy zdalnej, umiejętności miękkich, trwałości i elastyczności systemów VET w odniesieniu do zaangażowania pracodawców. Ponadto, niektóre zalecenia i polityki Unii Europejskiej są również wymienione.

Uwzględnienie tych dobrych praktyk i czynników sukcesu może być istotne dla dostosowania i lokalnego wdrożenia metodologii do kontekstu poszczególnych krajów.

UNIA EUROPEJSKA

Kompetencje kluczowe dla uczenia się przez całe życie

op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en

W 2006 r., aby ułatwić przejście od edukacji do szkolenia i promować uczenie się przez całe życie, Rada Unii Europejskiej przyjęła zalecenie oparte na ośmiu kompetencjach kluczowych:

1. Kompetencje w zakresie umiejętności czytania i pisania
2. Kompetencje językowe
3. Kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk ścisłych, technologii i inżynierii
4. Kompetencje cyfrowe
5. Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się
6. Kompetencje obywatelskie
7. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości
8. Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej

Te kluczowe kompetencje są niezbędne obywatelom do samorealizacji, prowadzenia zdrowego i zrównoważonego stylu życia, zwiększenia szans na zatrudnienie, aktywności obywatelskiej i włączenia społecznego, dlatego instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego powinny uwzględnić je w swoich programach szkoleń.

Agenda UE na rzecz umiejętności 2030

ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en

Zmiana w kierunku Europy neutralnej klimatycznie, transformacja cyfrowa i pandemia Covid-19 zmieniły sposób pracy i nauki. Zdobywanie nowych umiejętności i przejście do nowej pracy w innym sektorze ma fundamentalne znaczenie. W tym kontekście unijny program na rzecz umiejętności stanowi pięcioletni plan, który ma pomóc osobom fizycznym i przedsiębiorstwom w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji. Agenda obejmuje 12 działań zorganizowanych wokół czterech bloków konstrukcyjnych:

- wezwanie do połączenia sił w działaniu zbiorowym
- działania mające na celu zapewnienie ludziom odpowiednich umiejętności w zakresie zatrudnienia
- narzędzia i inicjatywy mające na celu wspieranie ludzi w ich ścieżkach uczenia się przez całe życie
- ramy umożliwiające odblokowanie inwestycji w umiejętności

Poprzez tę inicjatywę Komisja Europejska proponuje osiągnięcie do 2025 r. zestawu jasnych celów opartych na dobrze ugruntowanych wskaźnikach ilościowych (patrz link powyżej). Postępy będą monitorowane, a wyniki publikowane w corocznym wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu, które posłuży jako podstawa do zaleceń dla poszczególnych krajów w zakresie umiejętności, edukacji i szkoleń.

Komunikat z Brugii i zasady przewodnie dotyczące rozwoju zawodowego szkoleniowców VET

www.cedefop.europa.eu/guiding-principles-professional-development-trainers

W 2010 r. europejscy ministrowie ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejscy partnerzy społeczni i Komisja Europejska przyjęli komunikat z Brugii - plan działania na lata 2011-2020 mający



na celu podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Europie poprzez uczynienie go bardziej dostępnym i dostosowanym do potrzeb rynku pracy.

W komunikacie określono wspólne cele, takie jak gromadzenie dobrych praktyk i zasad przewodnich w odniesieniu do zmieniających się profili nauczycieli i szkoleniowców VET.

Oto zasady przewodnie określone przez CEDEFOP, Komisję Europejską i tematyczną grupę roboczą:

- Szkoleniowcy uczą się przez całe życie: istnieje potrzeba uznania i wspierania ich uczenia się przez całe życie.
- Wsparcie firm jest kluczowe dla ciągłego rozwoju zawodowego trenerów: firmy muszą być zaangażowane we wspieranie szkoleń i trenerów.
- Rozwój kompetencji szkoleniowców korzysta z systematycznego podejścia: konieczne jest określenie potrzeb szkoleniowców, zapewnienie możliwości szkolenia i uczenia się oraz uznanie kompetencji.
- Wspieranie szkoleniowców w przedsiębiorstwach to wspólna odpowiedzialność: należy zapewnić skuteczną współpracę i koordynację.
- Kompetentni trenerzy w firmach mają znaczenie: istnieje potrzeba uczynienia trenerów częścią szerszego planu i wykorzystania wszystkich dostępnych funduszy i programów.

CYPR

Ocena umiejętności miękkich bezrobotnej młodzieży - Cypryjskie Centrum Produktowności (CPC)

Celem CPC jest wspieranie organizacji prywatnych i publicznych w jak najlepszym wykorzystaniu ich zasobów ludzkich i kapitałowych w celu zwiększenia wydajności.

Komponent dotyczący rozwoju zarządzania ma na celu pomoc i wsparcie dla organizacji prywatnych i publicznych, aby zachęcić je do modernizacji i przyczynić się do ich skutecznego dostosowania do zmieniającego się i konkurencyjnego rynku światowego. Cel ten jest realizowany poprzez różne działania i usługi, takie jak szkolenia, informacje i publikacje.

CPC, poprzez Techniczne Szkolenie Zawodowe, oferuje przyspieszone szkolenie wstępne i szkolenie ustawiczne dla personelu technicznego w przemyśle oraz doradztwo techniczne dla przedsiębiorstw w celu rozwiązania konkretnych problemów. Programy szkoleniowe są organizowane w specjalnie wyposażonych laboratoriach w Nikozji, Limassol i Larnace przez wykwalifikowanych instruktorów.

Cypryjski plan odbudowy i odporności (CRRP)

CRRP ma na celu modernizację systemu edukacji, poprzez podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie w zakresie cyfrowej transformacji szkół, przy jednoczesnym zapewnieniu, że żaden uczeń nie zostanie pozostawiony w tyle. Obejmuje on również modernizację infrastruktury szkolnej i udostępnienie odpowiedniego sprzętu wszystkim uczniom i nauczycielom, a także wspieranie nauczania zdalnego. Ponadto obejmuje unowocześnienie i promowanie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz jego znaczenie dla cypryjskiego rynku pracy. Podobnie, zwiększa atrakcyjność przedmiotów ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki od najmłodszych lat.

W ostatnich latach podjęto szereg inicjatyw w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, których celem było lepsze dostosowanie go do potrzeb rynku pracy i zwiększenie jego atrakcyjności. Wybudowano nowe pomieszczenia, zmodernizowano sprzęt, unowocześniono programy nauczania i utworzono nowe kursy, aby lepiej odpowiadały potrzebom rynku pracy. Policealne Instytuty Edukacji Technicznej otrzymały nowy impuls, a ich absolwenci mają wysoki procent szans na zatrudnienie. Modernizowany jest również system praktyk zawodowych, który oferuje ścieżki kształcenia z perspektywami dla swoich uczniów.

Cyprus Vision 2035 - Długoterminowa strategia zrównoważonego wzrostu dla Cypru

Ten plan strategiczny określa warunki zapewniające, że rozprzestrzenianie się dobrobytu na Cyprze jest sprawiedliwe i integrujące dla wszystkich obywateli; obejmuje to poprawę i promocję kształcenia zawodowego z nowymi średnimi szkołami zawodowymi i ponownym powołaniem Instytutu Technicznego Szkolnictwa Wyższego, oferującego kursy współprojektowane i prowadzone przez pracodawców.

Inicjatywy te mają na celu zmianę zachowań zarówno w miejscu pracy, jak i w społeczeństwie. Konkretnie chodzi o edukację obywateli w zakresie ekologicznych i zrównoważonych sposobów życia i pracy, zakorzenianie w społeczeństwie zasad etycznych i antykorupcyjnych, zmianę postrzegania kształcenia zawodowego oraz tworzenie kultury uczenia się przez całe życie i podnoszenia kwalifikacji.

W przypadku uczniów w wieku 16-19 lat w ramach kształcenia zawodowego zachęca się ich do rozwijania pomysłów związanych z przedsiębiorczością, kładąc nacisk na współpracę z zewnętrznymi przedsiębiorstwami oraz innymi odpowiednimi interesariuszami i sieciami.



NIEMCY

Dywersyfikacja VET

www.bibb.de/de/65925.php

Niemcy są jednym z niewielu krajów z wdrożonym dualnym systemem VET, co oznacza, że kształcenie składa się z części teoretycznej (szkoła zawodowa) i części praktycznej (zakłady pracy). Regularnie opracowywane są nowe regulacje dotyczące kształcenia wstępnego i ustawicznego, a istniejące są poddawane rewizji. W rezultacie powstają nowe i zmodernizowane zawody w ramach szkolenia wstępnego i ustawicznego, które spełniają aktualne wymagania gospodarki, polityki i społeczeństwa.

Reorganizacja kształcenia wstępnego i ustawicznego zapewnia konkurencyjność kształcenia dualnego w Niemczech. Obejmuje to dywersyfikację i specjalizację standardowych szkoleń i uznanych stopni VET.

W 2019 roku w Niemczech było 326 uznanych lub uważanych za uznane zawodów wpisanych na listę.

Upowszechnienie szkoleń w sektorze opieki

www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz.html

Sektor opieki jest częścią "żywotnej infrastruktury" w Niemczech i jest silnie dotknięty zmianami demograficznymi. Z jednej strony starzejące się społeczeństwo stwarza większe zapotrzebowanie na opiekę, zwłaszcza w zakresie opieki geriatrycznej, a z drugiej strony niski wskaźnik urodzeń w ciągu ostatnich 20 lat w Niemczech prowadzi do braku wykwalifikowanych pracowników w ogóle i w sektorze opieki. Pandemia Covid19 jeszcze bardziej pogorszyła ten problem.

Aby wyszkolić w przyszłości międzysektorowy personel opiekuńczy, Federalne Ministerstwo Zdrowia ułatwiło reformę kształcenia zawodowego w zakresie opieki, zwaną "generalistyką". Nowe wykształcenie ogólne łączy trzy dotychczasowe zawody opiekuńcze w zakresie "opieki geriatrycznej", "opieki zdrowotnej i pielęgniarstwa" oraz "opieki zdrowotnej i pielęgniarstwa nad dziećmi", aby umożliwić praktykantom opiekę nad osobami w każdym wieku we wszystkich obszarach opieki.

Nowe szkolenie oferuje absolwentom dodatkowe możliwości zawodowe dzięki automatycznemu uznawaniu kwalifikacji zawodowych specjalisty. Jest ono ważne również w innych państwach członkowskich UE i umożliwia personelowi opiekuńczemu pracę w różnych dziedzinach opieki, od opieki doraźnej, poprzez opiekę ambulatoryjną, aż po opiekę długoterminową, oraz jeszcze lepsze dostosowanie swojego życia zawodowego do własnego rozwoju osobistego i sytuacji życiowej.

Digitalizacja sektora kształcenia i szkolenia zawodowego w związku z przemysłem 4.0/5.0

www.bildungsserver.de/digitalisierung-der-arbeitswelt-arbeit-berufsbildung-und-industrie-4.0-11628-de.html

Przemysł 4.0 ułatwia prowadzenie działalności produkcyjnej za pomocą najnowocześniejszych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Proces ten wymaga również głębokiej transformacji sektora kształcenia i szkolenia zawodowego, aby sprostać potrzebom świata biznesu i obejmuje podnoszenie kwalifikacji obecnych i zdobywanie nowych umiejętności przez przyszłych pracowników.

VET 4.0 został uruchomiony w 2016 r., prześwietlając 14 uznanych w Niemczech zawodów. Opracowano w nim zalecenia dotyczące struktury wstępnego i ustawicznego kształcenia zawodowego, a także dalszego rozwoju ram systemowych oraz dalszego rozwoju krajowych regulacji dotyczących wstępnego i ustawicznego kształcenia zawodowego. Uzupełniające opracowanie na temat VET 4.0 jest dostępne w języku niemieckim na stronie:

www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10371

GRECJA

Projekt InTraRed

www.intrared.eu/en/about

Po latach kryzysu gospodarczego i politycznego do Europy powrócił prężny wzrost gospodarczy, spada bezrobocie, a Europa jest gotowa do stworzenia podstaw swojej przyszłości. Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) oraz przedsiębiorcy mają kluczowe znaczenie dla określenia nowych dróg prowadzących do bardziej zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu ze względu na ich podwójną rolę w tworzeniu i rozpowszechnianiu innowacji oraz zapewnianiu zatrudnienia.

Po latach kryzysu gospodarczego i politycznego do Europy powrócił prężny wzrost gospodarczy, spada bezrobocie, a Europa jest gotowa do stworzenia podstaw swojej przyszłości. Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) oraz przedsiębiorcy mają kluczowe znaczenie dla określenia nowych dróg prowadzących do bardziej zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu ze względu na ich podwójną rolę w tworzeniu i rozpowszechnianiu innowacji oraz zapewnianiu zatrudnienia.

Projekt InTraRed ma na celu budowanie zarządzania innowacjami w MŚP poprzez aktywne zaangażowanie profesjonalistów VET. Dostawcy VET są kluczowym pomostem edukacyjnym pomiędzy MŚP, a edukacją. Często występuje fragmentacja w procesie zarządzania innowacjami w firmach, a na dostawcach VET jako kluczowych interesariuszach edukacji spoczywa obowiązek zajęcia się tym problemem. W odpowiedzi na tę fragmentację, projekt InTraRed rozwija i zapewnia:

- mieszany program nauczania zarządzania innowacjami dla MŚP, który uwzględni czas i zasoby ludzkie dostępne w MŚP
- program szkolenia w miejscu pracy dla osób zawodowo zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym, mający na celu wsparcie ich w dostarczaniu nowych zasobów programowych i udzielaniu MŚP wsparcia w procesie zarządzania innowacjami
- obserwacja dobrych praktyk, aby zrozumieć znaczenie innowacji i zakłóceń oraz dowiedzieć się, jakie osoby prowadzą innowacje w dzisiejszym świecie biznesu w każdym z krajów partnerskich
- dynamiczną platformę internetową, która ułatwia mobilne uczenie się na żądanie, oraz prowokujący do myślenia dokument strategiczny na temat innowacji w dobie zakłóceń, opracowany na podstawie działań wdrożeniowych projektu.

Korporacyjny pakt na rzecz ram rozwoju (CPDF)

www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=5269

CPDF poprzez program operacyjny "Konkurencyjność, przedsiębiorczość i innowacje" finansuje programy szkoleniowe i certyfikacyjne dla pracowników różnych branż w celu zdobycia nowej specjalistycznej i horyzontalnej wiedzy i umiejętności. Programy te są realizowane przez organizacje zawodowe i branżowe.

Zaproszenia na szkolenia są kierowane do beneficjentów/pracowników, aby mogli oni uczestniczyć w programach szkoleniowych. Na stronie internetowej publikowane są zaproszenia wysyłane przez organy zawodowe/sektorowe.

Instytuty szkolenia zawodowego OAED

www.oaed.gr

OAED - Organizacja Zatrudniająca Ludzi - to greckie publiczne służby zatrudnienia. Prowadzi 30 instytutów VET w całej Grecji, z 35 nowoczesnymi specjalnościami, do których uczęszcza 2800 uczniów.

Instytuty OAED są nadzorowane przez Sekretariat Generalny ds. Kształcenia Ustawicznego Ministerstwa Edukacji i Wyznań i zapewniają stażystom wstępne szkolenie zawodowe.

Poprzez rozwój niezbędnych umiejętności i kwalifikacji oraz dostarczanie wiedzy naukowej, technicznej, zawodowej i praktycznej, OAED dąży do płynnej integracji w procesie produkcji.

Czas trwania studiów wynosi pięć semestrów, a w tym szczególnie:

- cztery semestry zajęć teoretycznych i laboratoryjnych w łącznym wymiarze do 1200 godzin dydaktycznych w ramach specjalności, zgodnie ze szczegółowymi programami studiów
- 1 semestr stażu lub praktyki o łącznym czasie trwania 960 godzin

OAED zapewnia swoim absolwentom, po wstępnym egzaminie certyfikacyjnym, Dyplom Specjalności Zawodowej na poziomie 5. Informacje na temat certyfikacji można znaleźć na stronie EOPPEP - Krajowej Organizacji Certyfikacji Kwalifikacji i Poradnictwa Zawodowego – www.eoppep.gr

IRLANDIA

Praca zdalna

www.gov.ie/en/publication/64d83-right-to-request-remote-work-bill-2021

Rząd Irlandii opublikował Right to Request Remote Working Bill 2021 (Prawo do żądania pracy zdalnej Projekt ustawy), który tworzy ramy prawne, wokół których można oprzeć żądanie, zatwierdzenie lub odrzucenie wniosku o pracę zdalną.

Wszystkie miejsca pracy muszą posiadać pisemne oświadczenie określające politykę firmy w zakresie pracy zdalnej, określające sposób zarządzania wnioskami o pracę zdalną oraz warunki, które będą miały zastosowanie do pracy zdalnej ogólnie w organizacji. Nowe prawo, które daje pracownikom prawo do ubiegania się o pracę zdalną, jest częścią rządowych planów zapewnienia lepszych warunków pracy dla pracowników w związku ze skutkami pandemii.

Wymagania dotyczące umiejętności miękkich

www.manpowergroup.com

Oprócz obsadzania stanowisk wykwalifikowanymi kandydatami, pracodawcy coraz częściej poszukują osób, które posiadają nie tylko twarde umiejętności wymagane na danym stanowisku, ale również odpowiednie umiejętności miękkie. W czasach szybkich przemian i niepewności, te miękkie umiejętności są ważniejsze niż kiedykolwiek u pracowników i liderów. Kilku pracodawców zgłosiło, że poszukuje osób z trudnymi do znalezienia umiejętnościami miękkimi, które mogliby szkolić lub podnosić kwalifikacje w zakresie umiejętności twardych, na które rekrutują.

Zapytani pracodawcy ujawnili, że pięć najtrudniejszych do znalezienia umiejętności miękkich to:

- odpowiedzialność, niezawodność i dyscyplina
- odporność, tolerancja na stres i zdolności adaptacyjne
- podejmowanie inicjatywy
- rozumowanie, rozwiązywanie problemów
- przywództwo i wywieranie wpływu społecznego

Jaki jest nadrzędny motyw umiejętności? Ludzie mają znaczenie. Pracodawcy powinni inwestować w swoje talenty, aby zapewnić im odpowiednie połączenie umiejętności technicznych i miękkich, aby odnieść sukces w erze cyfrowej.

Planowanie zatrudnienia

https://www.euskills.co.uk/our-services/skills-solutions/strategic-workforce-planning/?gclid=Cj0KCQiA09eQBhCxARIsAAYRiYlfLa9myRdKoat48gcfsiwHmYfharSdAbFEuBpKMxFercDhTFUbU5UaAimHEALw_wcBption

W obliczu starzenia się siły roboczej i niedoboru umiejętności technicznych i inżynierskich na rynku pracy, prognozowanie przyszłego popytu i podaży zasobów talentów jest jednym z najbardziej krytycznych wyzwań strategicznych, przed którymi stoją dziś organizacje z sektora energetycznego i użyteczności publicznej. Wymagane jest długoterminowe, strategiczne podejście do zarządzania talentami, aby skutecznie i efektywnie wykorzystać wszystkie dostępne zasoby talentów.

POLSKA

Warszawski Instytut Przedsiębiorczości - Warsaw Enterprise Institute (WEI)

wei.org.pl/en/about-us/

System kształcenia zawodowego (VET) w Polsce oparty jest na solidnych filarach prawnych. Dla poprawy jego kondycji nie jest potrzebna wielka rewolucja legislacyjna. Wystarczą punktowe, ale zdecydowane działania zmierzające do rozwiązywania precyzyjnie zdiagnozowanych problemów VET. Podejmowanie działań naprawczych jest z pewnością dużym wyzwaniem, gdyż w większości dotyczą one nie tyle sfery formalnej i proceduralnej, co organizacji i generowania dobrych praktyk. WEI przedstawił rekomendacje dotyczące zmian w VET:

- Wzmocnienie skuteczności reformy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, m.in. poprzez zaangażowanie rodziców, którzy powinni być poddani pedagogice zawodowej
- Wprowadzenie systemu doradztwa zawodowego umożliwiającego diagnozę mocnych i słabych stron oraz predyspozycji ucznia, a w konsekwencji wybór odpowiedniej ścieżki kariery zawodowej
- Tworzenie kanałów dystrybucji informacji o ścieżkach edukacji zawodowej, potencjalnych etapach kształcenia na poziomie wyższym oraz rynku pracy w regionie
- Wprowadzenie mechanizmów współpracy przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi na poziomie lokalnym, poprawiających jakość kształcenia i sytuację młodzieży na rynku pracy
- Zdobywanie przez doradców zawodowych i nauczycieli przedmiotów zawodowych praktycznych szkoleń uzupełniających, opartych na dobrych praktykach i z udziałem przedsiębiorców
- Uruchomienie systemu dopłat obejmującego podręczniki do kształcenia i szkolenia zawodowego
- Stworzenie systemu dostosowującego typ szkół i kierunków prowadzonych w każdym regionie do rzeczywistych potrzeb regionalnego rynku pracy

Ministerstwo Edukacji i Nauki

www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/szkolnictwo-branzowe

Od 2019 roku w kształceniu i szkoleniu zawodowym wprowadzono wiele zmian, które mają zbliżyć kształcenie do rynku pracy i lepiej odpowiadać na potrzeby pracodawców.

Jak informuje MEN, od 2019 r. naukę w szkołach ponadgimnazjalnych - liceach ogólnokształcących, technikach, szkołach zawodowych i szkołach przysposabiających do pracy - rozpoczęło ok. 1,5 mln uczniów i rozpoczęło się wdrażanie nowych podstaw programowych. We wszystkich klasach pierwszych szkół prowadzących kształcenie zawodowe obowiązuje nowa klasyfikacja zawodów w szkolnictwie branżowym.

Firmy mają teraz większy wpływ na kształcenie i szkolenie zawodowe i mogą odliczać darowizny przekazane takim szkołom. Wprowadzono również obowiązkową współpracę szkół z pracodawcami, poprzez umowę lub porozumienie. Kolejną nowością są praktyki uczniowskie u pracodawców. Są one wliczane do okresu zatrudnienia, a pracodawca może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu świadczenia wypłacane uczniowi.

Eksperci w raporcie "Rynek pracy oczami pracodawców" podkreślają również, że na obecną kondycję polskiego rynku pracy wpływają fale emigracji zarobkowej pracowników fizycznych, kryzys demograficzny i wzrost liczby osób biernych zawodowo, a wreszcie niedopasowanie kształcenia VET do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw. W najbliższych latach przewiduje się niedobór około 3-4



mln pracowników na polskim rynku, a do 2050 roku liczba ta może wzrosnąć nawet do 10 mln. Działania mające na celu uzupełnienie niedoboru pracowników są potrzebne już teraz, gdyż na ich efekty trzeba będzie poczekać kilka lat.

AVENHANSEN – Profesjonalna firma szkoleniowo-doradcza

szkolenia.avenhansen.pl/szkolenia-zamkniete.html

Inwestycja w zasoby ludzkie to tak naprawdę inwestycja w samą firmę. Podnosi kompetencje specjalistów, przyczyniając się do zwiększenia konkurencyjności firmy w branży, w której działa. Szkolenia stanowią trzon takich inwestycji. Dzięki szkoleniom możliwe jest spełnienie zasad uczenia się przez całe życie. Z perspektywy pracodawcy zyskują kompetentnych pracowników, którzy stają się specjalistami w każdej dziedzinie i pracują dla dobra całej firmy. Szkolenia mogą motywować pracowników i jednocześnie zapewnić im atrakcyjną ścieżkę kariery.

Kolejną zaletą szkoleń jest kontakt z innymi specjalistami w tej samej dziedzinie. Pozwala to na efektywną wymianę wiedzy i doświadczeń, a także nawiązanie cennych kontaktów zawodowych, które w przyszłości mogą zaowocować ważnym kontraktem lub wyborem oferty naszej firmy w przetargu.

Inwestowanie w szkolenia okresowe, zarówno te obowiązkowe, jak np. BHP, jak i z zupełnie innej natury, zapewnia lepiej wykwalifikowanych pracowników, posiadających nową wiedzę i będących na bieżąco z tym, co dzieje się na rynku, na którym działa firma. W szkoleniach muszą uczestniczyć także menedżerowie, dzięki czemu mogą lepiej przygotować firmę na nagłe zmiany w otoczeniu biznesowym, na rozwój firmy czy zdobywanie nowych rynków.

Szkolenia zwiększają zaangażowanie, profesjonalizm i jakość wykonywanej pracy, minimalizując ryzyko popełnienia błędów. Szkolenia mogą pełnić również funkcję nagrody i wyróżnienia dla pracownika za dobrą pracę.



PORTUGALIA

INCoDe

www.incode2030.gov.pt

Inicjatywa polityki publicznej poświęcona wzmocnieniu umiejętności cyfrowych, z silnym naciskiem na edukację i szkolenia zawodowe. Jest ona rozwijana poprzez zbieżne inicjatywy promowane przez podmioty publiczne i prywatne.

Pięć kluczowych obszarów działania:

- Kształcenie i szkolenie zawodowe - szkolenie młodych ludzi poprzez wzmocnienie umiejętności cyfrowych na wszystkich poziomach kwalifikacji i sposobów kształcenia i szkolenia
- Kwalifikacje i podnoszenie kompetencji - szkolenie zawodowe dla dorosłych, zapewniające im umiejętności cyfrowe cenione w integracji i reintegracji na rynku pracy
- Włączenie - szkolenie i dostęp całej populacji do technologii cyfrowych
- Szkolenia zaawansowane - promowanie szkoleń na wyższym poziomie, wzmacnianie wyższych technicznych kursów zawodowych, a także absolwentów i podyplomowych szkoleń zawodowych
- Badania naukowe - zagwarantowanie warunków do tworzenia nowej wiedzy w zakresie przełomowych technologii i udziału w międzynarodowych programach badawczo-rozwojowych

Inicjatywa w sposób przekrojowy zapewnia promowanie równości płci, obalając stereotypy w dziedzinie technologii i promując równe szanse.

Programa Ser Pro

www.iniciativaeducacao.org/pt/programas/ser-pro

"Program Być Pro" ma na celu poprawę jakości kształcenia i szkolenia młodych ludzi, koncentrując się na uczniach, którzy chcą ukończyć szkołę średnią z praktycznym przygotowaniem i kwalifikacjami zawodowymi.

Stwarza to większą bliskość między życiem w szkole a życiem w przedsiębiorstwie i umożliwia dostosowanie kształcenia zawodowego do możliwości zatrudnienia w każdym regionie.

Łączy szkoły i firmy, ułatwiając przejście uczniów z odpowiednimi kwalifikacjami do życia zawodowego i zmniejsza deficyt wyspecjalizowanych techników w firmach.

Gminy zapewniają wsparcie instytucjonalne w celu ustabilizowania relacji między szkołami a firmami, pomagając w identyfikacji bardziej odpowiednich obszarów zawodowych w regionach oraz firm o lepszych warunkach partnerstwa ze szkołami.

Program odbywa się obecnie w 13 szkołach i na 14 kursach w całym kraju.

Marca Entidade Empregadora Inclusiva

iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp

Marka "Inclusive Employer Brand" ma na celu publiczne uznanie i wyróżnienie otwartych i integracyjnych praktyk zarządzania wypracowanych przez pracodawców w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Jest ona skierowana do pracodawców, którzy przyczyniają się do realizacji integracyjnego rynku pracy i wyróżniają się wzorcowymi praktykami w zakresie rekrutacji, rozwoju i progresji; utrzymania i odbioru; dostępności; oraz obsługi i relacji ze społecznością.



W projekcie mogą wziąć udział pracodawcy z sektora publicznego, prywatnego, spółdzielczego i ekonomii społecznej, a także osoby z niepełnosprawnością zaangażowane w tworzenie biznesu jako przedsiębiorcy lub samozatrudnieni.

Marka przyznawana jest co dwa lata tym, którzy w ciągu dwóch lat poprzedzających złożenie wniosku wdrożyli wymienione praktyki.

HISZPANIA

Fundación Novia Salcedo

www.noviasalcedo.es

Fundacja Novia Salcedo (NSF), prywatna organizacja non-profit, od ponad 40 lat towarzyszy młodym ludziom w zwiększaniu ich szans na zatrudnienie i wspieraniu ich w dostępie do godnej pracy z perspektywy rozwoju społecznego (Agenda 2030), w globalnym środowisku zmiany paradygmatu, w którym zatrudnienie nie jest gwarantowane.

Fundacja wierzy, że jest to wielki motor transformacji gospodarczej i społecznej ludzi, organizacji/firm i w ogóle świata. Można to osiągnąć poprzez:

- Prowadzenie szkoleń w zakresie zdolności do zatrudnienia i dostępu do godnej pracy dla młodych ludzi za pośrednictwem przedsiębiorstw, z perspektywy lokalnej i globalnej
- Rozwijanie badań i wiedzy w zakresie innowacji społecznych stosowanych we wszystkich programach, oceny wyników i rozpowszechnianie ich w społeczeństwie
- Uzyskanie zaangażowania odpowiednich podmiotów ze sfery politycznej, społeczno-gospodarczej i kulturalnej, dążenie do ich aktywnej współpracy

Fundacja jest uznawana przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) i posiada specjalny status konsultacyjny przed Forum Ekonomicznym i Społecznym oraz jest stowarzyszona z Departamentem Komunikacji Globalnej ONZ.

Fundación Peñascal

www.grupopenascal.com

Peñascal jest podmiotem inicjatywy społecznej, non-profit i deklaruje użyteczność publiczną od 1986 roku. Jej celem jest integracja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu okoliczności osobistych, akademickich lub społecznych. Promuje kwalifikacje zawodowe wraz z wartościami i postawami odpowiedzialności i solidarności, tak aby ludzie byli suwerennymi i aktywnymi protagonistami we własnym życiu i w społeczeństwie oraz mogli znaleźć pracę lub poprawić swoją sytuację zawodową.

Usługi poradnictwa pomagają uczniom w opracowaniu osobistego planu pośrednictwa pracy. Informuje uczących się o ofertach pracy i szkoli ich w zakresie aktywnego poszukiwania pracy.

Dąży do przybliżenia szkoleń do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. W tym celu, oprócz utrzymywania ścisłej współpracy z firmami w swoim otoczeniu oraz wspierania procesów przedsiębiorczości i samozatrudnienia, promuje własne firmy wstawiennicze w różnych sektorach działalności. W tych firmach osoby zagrożone wykluczeniem lub mające trudności w dostępie do rynku pracy mają nowe możliwości.

ELORRIETA-ERREKA MARI - VET Centre

elorrieta.hezkuntza.net/eu/inicio

Centrum to należy do Sieci Centrów Kompleksowych stworzonych przez Departament Edukacji Rządu Baskijskiego w celu opracowania Baskijskiego Planu Szkolenia Zawodowego. Sieć ta składa się z wyższych ośrodków szkolenia zawodowego, które są uważane, ze względu na swoje cechy i jakość, za ośrodki wspomagające dla innych.

Centrum dysponuje wykwalifikowaną kadrą nauczycielską oraz aktualnymi materiałami pozwalającymi na kształcenie słuchaczy na poziomie i w technologiach aktualnie wymaganych przez przedsiębiorstwa. W tym celu Centrum podejmuje stałe starania o aktualizację zasobów ludzkich i materialnych, aby dostosować je do postępu technicznego.

Innymi środkami wykorzystywanymi przez Centrum w celu zapewnienia studentom wysokiej jakości szkoleń są wymiany z innymi ośrodkami europejskimi oraz staże w firmach.

USTALENIA KOŃCOWE

Innowacyjny aspekt metodologii JOBS4ALL polega na spełnianiu specyficznych potrzeb organizacji partnerskich i ich krajów, rozwiązując problem niedopasowania konkretnego popytu i podaży na rynku pracy w krajach partnerstwa i w całej Europie.

Ta dwupoziomowa metodologia jest regulowana - w zależności od potrzeb organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pracodawców, niektóre aspekty mogą nie być stosowane, zaangażowane równocześnie lub wdrażane w różnej kolejności.

Ponieważ metodologia jest dostępna w sześciu językach - angielskim, hiszpańskim, portugalskim, niemieckim, greckim i polskim - zwiększa to jej potencjał transferu do innych krajów i może być również wykorzystywana w innych sektorach edukacji i szkoleń, takich jak edukacja dorosłych, szkolnictwo wyższe lub przez inne podmioty, w tym służby zatrudnienia i inne zainteresowane strony.

Uzupełnieniem metodologii JOBS4ALL jest program CPD zaprojektowany zgodnie z EQF, ECVET, DigCompEdu i Salzburską Deklaracją Edukacyjną. Składa się z sześciu modułów, zaprojektowanych dla formatu mieszanego, oferując zestaw praktycznych zasobów, aby wspierać profesjonalistów VET w ich codziennych praktykach i skutecznej współpracy VET z biznesem. Czas trwania CPD szacuje się na 60 godzin (10 na moduł), w tym godziny zajęć bezpośrednich, samodzielnej nauki i oceny. Wszystkie zasoby są dostosowane do lokalnych kontekstów i konkretnych potrzeb uczących się.

Jednym z głównych wniosków płynących z opracowania metodologii JOBS4ALL jest to, że współpraca VET z biznesem, a także skuteczne zaangażowanie pracodawców może być postrzegane jako ciągłe wyzwanie, które musi stale dostosowywać się strategicznie do obu stron - potrzeb organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz lokalnego/regionalnego/krajowego, a nawet międzynarodowego kontekstu biznesowego, który określa globalne trendy na rynku pracy.

Aby to osiągnąć, konieczne jest posiadanie wykwalifikowanych pracowników i czasu. Dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oznacza to konieczność podnoszenia kwalifikacji kadry kierowniczej i specjalistów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego. Jednak z punktu widzenia pracodawców udostępnianie swoich pracowników, zasobów, obiektów i czasu pracy na nawiązywanie relacji z VET i przyjmowanie uczących się w miejscu pracy nie jest dla nich najczęściej priorytetem. Konieczne jest zatem inwestowanie w te relacje, pokonywanie przeszkód i angażowanie pracodawców w sposób atrakcyjny dla obu stron.

Celem JOBS4ALL jest właśnie to: dostarczenie solidnej i holistycznej metodologii zorientowanej na działanie, która będzie pomocna każdemu organizatorowi kształcenia i szkolenia zawodowego, który musi ustanowić, zarządzać i/lub poprawić skuteczną wewnętrzną politykę i agendę zaangażowania pracodawców. Dwustopniowa ścieżka i jej sześć dziedzin dostarczają praktycznych przykładów, które mogą być przeniesione i dostosowane do innych krajów i organizacji w celu pielęgnowania relacji między VET a biznesem.

Im więcej obszarów z zakresu zaangażowania zostanie pogłębionych, tym więcej korzyści dla zainteresowanych stron. Nie zawsze jednak konieczne jest wdrażanie wszystkich obszarów obu poziomów, zależnie od kontekstu i potrzeb. Najważniejsze jest, aby zaangażować pracodawców w sposób strategiczny, tworząc wartość dla nich, ale także dla organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, poprzez opracowanie konkretnych działań, które są korzystne dla obu stron.

Poniżej przedstawiono kilka końcowych zaleceń dotyczących nawiązania korzystnych dla obu stron relacji między VET a biznesem:



- **Wybranie odpowiednich partnerów** – konieczne jest przeprowadzenie wstępnych badań na temat odpowiednich partnerów i określenie strategii dostosowanych do każdego z nich, ponieważ wszyscy są różni. Ważne jest, aby określić, z jakimi branżami należy się skontaktować, ustalić osobę kluczową i kto ma moc decyzyjną w każdej firmie, czy organizacje mają doświadczenie w angażowaniu się w sprawy organizatorów VET lub jakie relacje łączą je z innymi interesariuszami, takimi jak instytucje rządowe.
- **Stworzenie zespołu, w którym znajdą się przedstawiciele firm o różnych funkcjach** – każdy pracodawca zaangażowany w kształcenie i szkolenie zawodowe musi mieć kilka osób zaangażowanych w tę relację, takich jak przedstawiciele działu kadr, pracownicy i personel na stanowiskach kierowniczych. Przyczynia się to do posiadania szerszego spojrzenia na potrzeby firmy, a także zapobiega przeciążeniu pracą jednej osoby. Ponadto, jeśli ktoś opuści ten zespół pracowników VET w firmie, ktoś inny w tym zespole może go łatwo zastąpić, przyczyniając się do lepszej trwałości projektu.
- **Zrozumienie świata biznesu** – istotne jest zrozumienie ukierunkowania pracodawców, które często jest bardziej nastawione na produkcję towarów lub oferowanie usług generujących zysk, niż na zapewnienie możliwości zatrudnienia lub przyczynianie się do rozwoju pracowników. Znając priorytety każdej z zaangażowanych stron, łatwiej będzie wyliczyć wspólne cele, które przyczynią się do sukcesu obu stron relacji.
- **Dodanie wartości** – Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą wnieść wartość dodaną dla pracodawców, z którymi nawiązują współpracę, taką jak możliwość wniesienia wkładu do programu nauczania dostosowanego do potrzeb firm w zakresie wiedzy i umiejętności pracowników. Ponadto organizatorzy VET muszą przedstawić całościową wizję trendów na rynku pracy w obszarach, w których działają firmy, a także odnieść je do pozostałego sektora biznesowego, który je otacza.
- **Pielęgnowanie relacji** – Jak każdą inną relację, tak i relację między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego

a pracodawcami należy stale pielęgnować. Dlatego też, na przykład, oprócz początkowego kroku, jakim jest wkład w tworzenie programu nauczania, ważne jest, aby być świadomym postępów uczących się w miejscu pracy i tego, czy wykazują oni jakiegokolwiek braki w kompetencjach, dzięki czemu można wprowadzić ewentualne poprawki do programów nauczania. W ten sposób programy nauczania są stale dostosowywane do rzeczywistych potrzeb pracodawców.

- **Rozpowszechnianie relacji wśród szerszej publiczności** – wyjaśnienie, w jaki sposób wnoszą pozytywny wkład dla wszystkich zaangażowanych stron, które mogą być postrzegane jako czynniki zmian i modele dla jednostek oraz dla lokalnego środowiska gospodarczego i społecznego.
- **Rozwijanie sieci** – dzięki zaangażowaniu niektórych pracodawców można uzyskać dostęp do nowych partnerów, którzy znajdują się w ich sieciach, w tym do stowarzyszeń biznesowych lub zawodowych. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego mogą wykorzystać tę okazję do rozszerzenia swoich kontaktów, biorąc pod uwagę ich potrzeby i zawsze dążąc do poprawy relacji między systemem kształcenia i szkolenia zawodowego a pracodawcami, korzystając z dobrych praktyk, z którymi każdy z członków sieci może się podzielić.

Ponadto, metodologia JOBS4ALL jest uzupełniona przez:

- **JOBS4ALL matryca efektów kształcenia i program CPD**, mieszane zasoby szkoleniowe, aby pomóc menedżerom i trenerom VET w rozwijaniu ich ścieżki JOBS4ALL i budowaniu doskonałości w angażowaniu pracodawców.
- **JOBS4ALL filmy o studiach przypadków**, zestaw studiów przypadków wideo pochodzących z praktyk partnerów projektu, grup lokalnych ekspertów i prób pilotażowych, mających na celu skłonienie do refleksji nad wspólnymi potrzebami i wyzwaniem w zakresie skutecznego angażowania pracodawców i współpracy między VET a biznesem.
- **JOBS4ALL portal edukacyjny i wspólnota praktyk** – <http://jobs4all.erasmus.site> – zapewnia otwarty i natychmiastowy

dostęp do wszystkich rezultatów powstałych w ramach projektu JOBS4ALL, prowadzących organizatorów VET i pracodawców, przez 2 poziomy zaangażowania pracodawców.

Łącznie zasoby te oferują organizatorom kształcenia i szkolenia zawodowego kompletne rozwiązania w zakresie angażowania pracodawców w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz sposoby skutecznego zarządzania relacjami z nimi, poprzez różne obszary interakcji, które niekoniecznie są sekwencyjne lub obowiązkowe - oferują one wizję wielu możliwości i działań, które można wdrożyć w celu nawiązania korzystnej dla obu stron współpracy pomiędzy organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a pracodawcami.