



Profesjonalizm w Zarządzaniu
Dolnośląskim Urzędem

Prezentacja możliwości współpracy JST ze środowiskiem naukowo-badawczym z wykorzystaniem funduszy zewnętrznych na przykładzie projektów edukacyjnych

dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



"Profesjonalizm w zarządzaniu dolnośląskim urzędem"

Projekt współfinansowany ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu województwa dolnośląskiego.

Prezentacja możliwości współpracy JST ze środowiskiem naukowo-badawczym z wykorzystaniem funduszy zewnętrznych na przykładzie projektów edukacyjnych

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Potencjalne obszary współpracy:

- Projekty badawcze zorientowane na diagnozowanie i rozwiązywanie problemów rynku pracy
- Projekty szkoleniowe zorientowane na podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników JST, w tym studia podyplomowe i szkolenia otwarte, studia podyplomowe i szkolenia dedykowane
- Projekty wdrożeniowe zorientowane na poprawę procesów zarządzania w JST
- Projekty partnerskie zorientowane na rozwój regionu, zaspokajające potrzeby wybranych grup docelowych (np. wspólne inicjatywy w obszarze oświaty i edukacji, przedsiębiorczości).

Potencjalne źródła finansowania:

- Fundusze strukturalne – Europejski Fundusz Społeczny – projekty finansowane ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- Programy edukacyjne – Program *Uczenie się przez całe życie* – programy Leonardo da Vinci, Grundtvig, Comenius
- Mechanizmy Finansowe: Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Norweski
- Inne, zależnie od możliwości aplikacyjnych (np. programy w ramach Europejskiej Współpracy Terytorialnej)

Program Operacyjny Kapitał Ludzki – potencjalne możliwości współpracy:

- Komponent centralny
 - Priorytet V (Dobre rządzenie), projekty konkursowe, głównie w ramach działania 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej składane do poddziałania 5.2.1 (Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej) oraz 5.2.3 (Podnoszenie kompetencji kadr służb publicznych) przez JST, wyższe uczelnie lub projekty partnerskie
 - Pośrednio Priorytet IV (Szkolnictwo wyższe i nauka) – współpraca przy aplikowaniu uczelni o środki na projekty konkursowe
 - Pośrednio Priorytet III (Wysoka jakość systemu oświaty) – współpraca przy aplikowaniu uczelni o środki na projekty konkursowe w działaniu 3.3 (Poprawa jakości kształcenia)
 - Pośrednio Priorytet II (Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw) – współpraca przy aplikowaniu uczelni o środki na projekty szkoleniowo – doradcze dla przedsiębiorstw w ramach poddziałania 2.1.1

Program Operacyjny Kapitał Ludzki – potencjalne możliwości współpracy:

- Komponent regionalny
 - Projekty badawcze realizowane w ramach Priorytetu VIII (Regionalne kadry gospodarki) oraz Priorytetu IX (Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach) – projekty systemowe i projekty konkursowe
 - Projekty szkoleniowo – doradcze realizowane w ramach Priorytetu VIII (współpraca przy diagnozie potrzeb, projekty partnerskie)
 - Projekty partnerskie realizowane w Priorytecie IX adresowane do szkół regionu

Program *Uczenie się przez całe życie*:

- Współpraca przy projektach mobilności w ramach Programu Leonardo da Vinci
- Współpraca przy projektach Transferu Innowacji w ramach Programu Leonardo da Vinci oraz projektach partnerskich w ramach Programu Leonardo da Vinci i programu Grundtvig
- Pomoc przy aplikowaniu o środki w ramach Programu Comenius

Grupy docelowe – adresaci wsparcia:

- Pracownicy JST
- Pracownicy wyższych uczelni i jednostek badawczo – naukowych
- Studenci
- Pośrednio: osoby pracujące w regionie, pracodawcy
- Pośrednio: szkoły i uczniowie

Przykłady dobrych praktyk – projekt badawczy:

- Europejski Fundusz Społeczny, Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, działanie 2.1 Projekt *Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy* (nr projektu Z/2.02/II/2.1/29/04)

Projekt badawczy realizowany w latach 2005 – 2006 w partnerstwie JST (Urząd Miasta Wrocławia, PUP Wrocław) i jednostek naukowo badawczych (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Główny Instytut Górnictwa w Katowicach).

Cel: diagnoza potrzeb rynku pracy aglomeracji wrocławskiej (obszar zainteresowania: pracodawcy, system edukacji, osoby pracujące).

Rezultaty: publikacja zawierająca wyniki analiz i rekomendacje dla grup docelowych, konferencje promujące.



Przykłady dobrych praktyk – projekt szkoleniowy dedykowany:

- ☐ Mechanizm Finansowy EOG Studia podyplomowe *Nowoczesne zarządzanie jednostką administracji publicznej* w ramach projektu „Nowoczesny pracownik administracji samorządowej – podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników Urzędu Miasta i innych jednostek organizacyjnych Gminy Wrocław”

Organizatorem studiów był Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu. Studia dedykowane były dla osób zatrudnionych w administracji publicznej – pracowników Urzędu Miejskiego we Wrocławiu i innych jednostek organizacyjnych Gminy Wrocław. Program podzielony był na osiem głównych bloków tematycznych obejmujących najważniejsze kwestie związane z ekonomią, zarządzaniem, kierowaniem ludźmi, wykorzystaniem metod ilościowych oraz prawnymi aspektami funkcjonowania jednostek administracji publicznej.

Liczba edycji: 4. Łączna liczba uczestników: 160 osób.

Okres realizacji projektu: październik 2007 – czerwiec 2009.

Przykłady dobrych praktyk – projekt szkoleniowy dedykowany:

Mechanizm Finansowy EOG Studia podyplomowe *Nowoczesne zarządzanie jednostką administracji publicznej*

Po zaliczeniu wszystkich bloków tematycznych, przygotowaniu i obronie pracy dyplomowej słuchacze otrzymali świadectwa ukończenia studiów podyplomowych wydane przez UE we Wrocławiu.

Wyniki ankiet ewaluacyjnych, zarówno wewnętrznej, przeprowadzonej przez kierownictwo studiów, jak również ankiety prowadzonej przez UM we Wrocławiu, wykazały, że słuchacze bardzo wysoko ocenili przydatność przedmiotów ujętych w programie, kompetencje i zaangażowanie wykładowców oraz przygotowanie i realizację całego projektu.

Słuchacze poszerzyli i zaktualizowali posiadaną wiedzę, zdobyli nowe umiejętności, a dodatkowym atutem udziału w studiach podyplomowych – bardzo mocno akcentowanym przez słuchaczy - była integracja i niwelowanie granic pomiędzy departamentami i wydziałami Urzędu, co ułatwia realizację złożonych, interdyscyplinarnych projektów.

Przykłady dobrych praktyk – projekty szkoleniowe otwarte:

□ Europejski Fundusz Społeczny, Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, działanie 2.1 Projekty szkoleniowe realizowane przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu:

Projekt *Nowoczesny menedżer. Szkolenia z ICT oraz innowacyjnych metod zarządzania* (Z/2.02/II/2.1/3/05)

Projekt *Nowoczesny urzędnik wizytówką Dolnego Śląska* (Z/2.02/II/2.1/60/06)

Projekt *Nowoczesny finansista. Szkolenia dla specjalistów do spraw finansowych i do spraw ewidencji i rozliczeń podatkowych* (Z/2.02/II/2.1/12/06)

Projekt *Doskonalenie sprawności w obcojęzycznej komunikacji urzędowej i biznesowej* (Z/2.02/II/2.1/49/05)

Przykłady dobrych praktyk – projekty otwarte:

- Europejski Fundusz Społeczny, Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Projekty rozwojowe realizowane przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu w ramach poddziałania 4.1.1:

Projekt *Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu kuźnią kadr menedżerskich dla opartej na wiedzy gospodarki* (POKL.04.01.01-00-091/08). Realizacja 2008 – 2010

Formy wsparcia: bezpłatne studia podyplomowe dla osób pracujących z dużym doświadczeniem zawodowym na 4 kierunkach.

Przykłady dobrych praktyk – projekty otwarte:

- ❑ Europejski Fundusz Społeczny, Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Projekty rozwojowe realizowane przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu w ramach poddziałania 4.1.1:

Projekt *Kuźnia Kadr 2, czyli wzmocnienie potencjału rozwojowego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu poprzez rozszerzenie oferty edukacyjnej i szkolenie kadry dydaktycznej* (POKL.04.01.01-00-057/09) Realizacja 2009 – 2012

Formy wsparcia:

- ❑ Nowe anglojęzyczne specjalności na studiach 2 stopnia na Wydziale Zarządzania Informatyki i Finansów
- ❑ Szkolenia otwarte z 7 obszarów związanych z ekonomią i zarządzaniem, skierowane do osób pracujących

Co warto poprawić:

- Zakres wykorzystania potencjału uczelni z regionu Dolnego Śląska w ramach projektów badawczych – projekty konkursowe i **projekty systemowe**
- Zasady komunikacji pracowników JST oraz pracowników wyższych uczelni – powołanie osób do kontaktów roboczych, okresowe spotkania, wymiana doświadczeń, diagnozowanie potrzeb
- Zasady współpracy:
 - Uwzględnienie specyfiki funkcjonowania zaangażowanych podmiotów (np. tygodniowy system pracy pracowników naukowo – dydaktycznych)
 - Ograniczenie biurokracji – po obu stronach
 - Zdiagnozowanie potrzeb i możliwości



Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

**Dlaczego warto aplikować o środki na projekty
edukacyjne?**

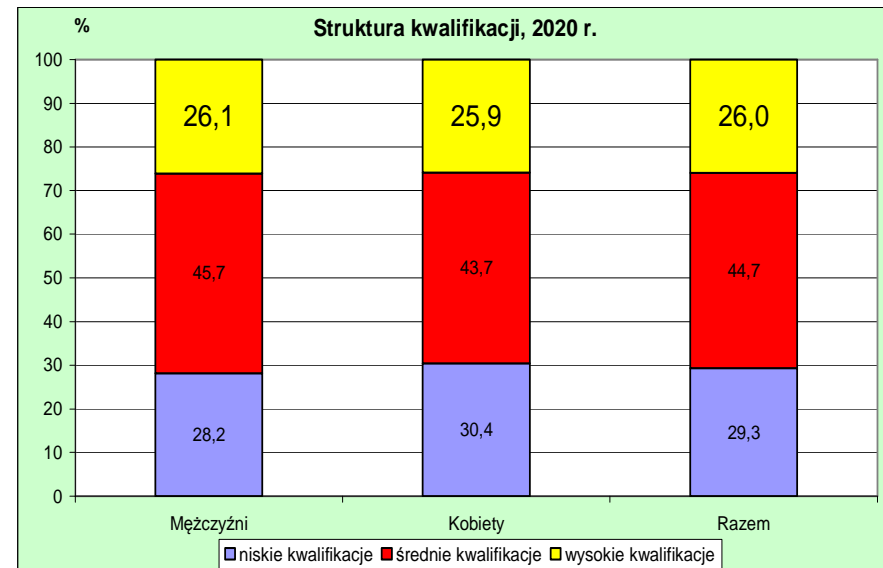
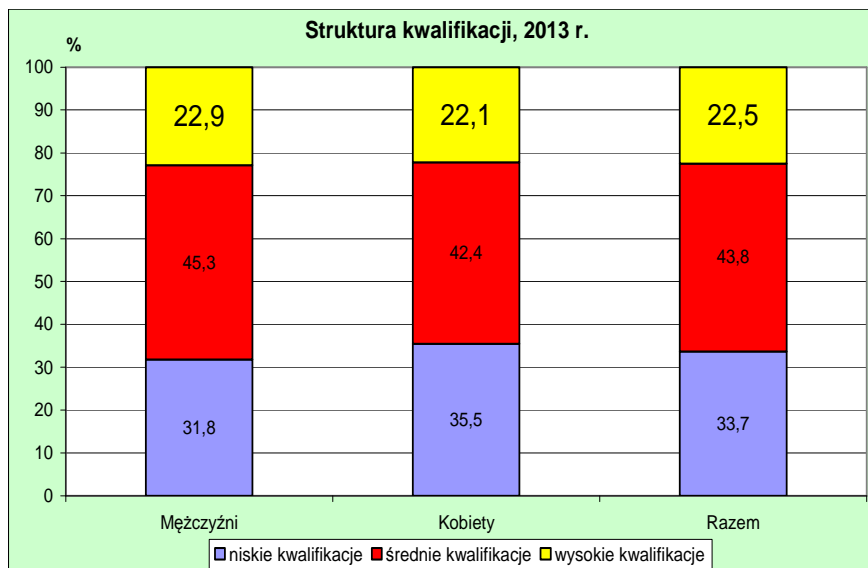
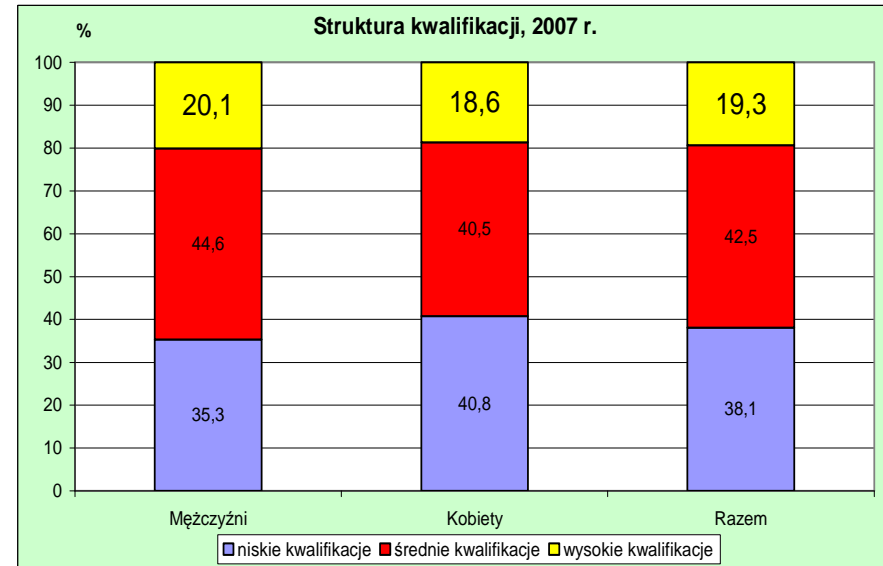
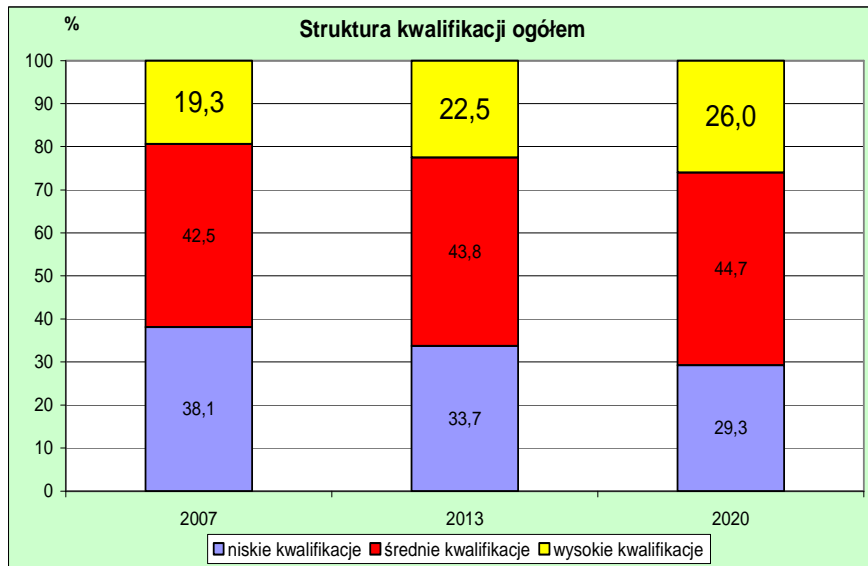
Kształcenie ustawiczne – wybór czy konieczność?

Prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie, uwzględniające założenia zmodyfikowanej Strategii Lizbońskiej i innych dokumentów o strategicznym znaczeniu, mówią o ogólnym wzroście miejsc pracy w okresie 2006 – 2015 o 13 mln, przy czym ma to być wynikiem:

- wzrostu zapotrzebowania na wysoko kwalifikowanych pracowników o blisko 12,5 mln miejsc (ISCED poziom 5 – 6),
- blisko 9,5 mln wzrostu zapotrzebowania na średnio wykwalifikowaną kadrę (ISCED poziom 3 – 4)
- spadku o blisko 8,5 mln miejsc w zakresie osób o niskich kwalifikacjach (ISCED poziom 0 – 2)

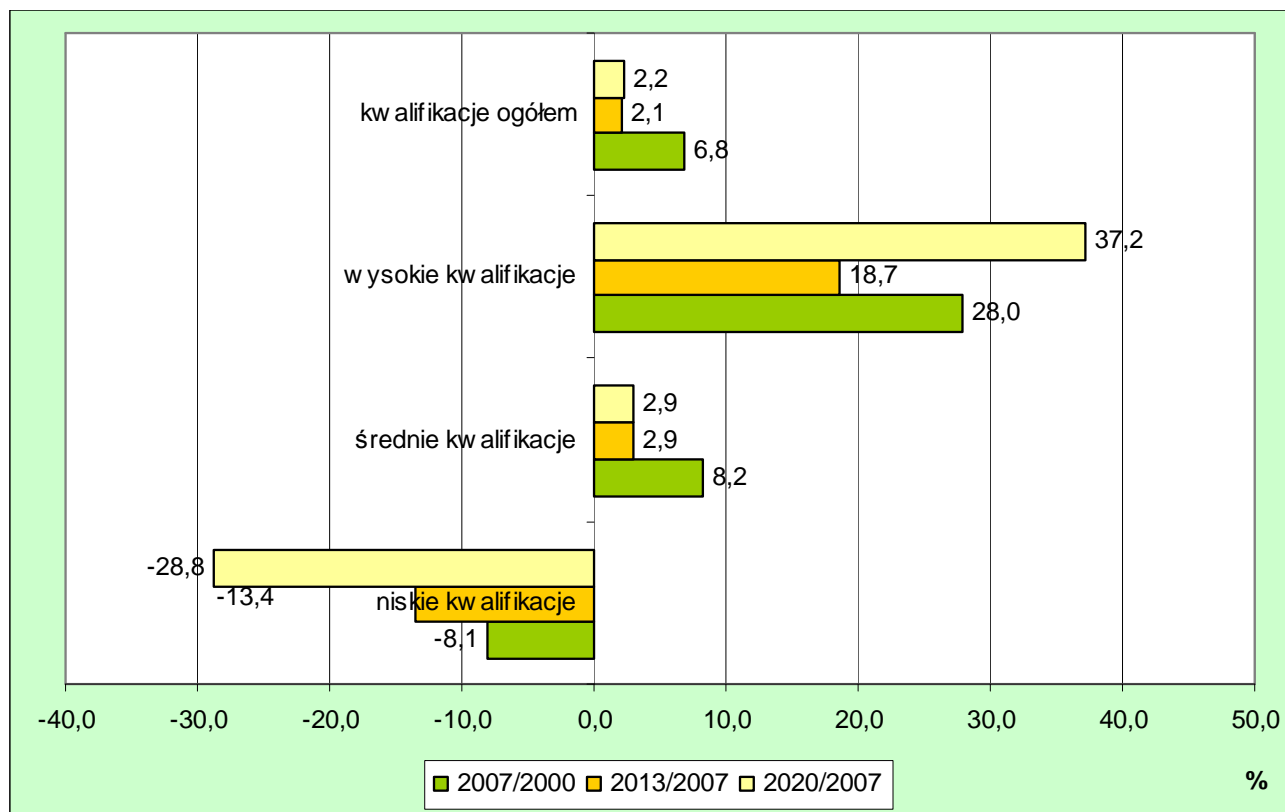
Źródło: [*Future Skill Needs in Europe. Medium-term Forecast Synthesis Report*. CEDEFOP, Luxembourg, 2008].

ISCED (*International Standard Classification of Education*), w najnowszej obowiązującej od 1997 r. klasyfikacji wyróżnia się 7 poziomów 0 – 6. W odniesieniu do polskiego systemu edukacji poszczególne poziomy oznaczają: 0 przedszkole, 1 szkoła podstawowa, 2 gimnazjum, 3 szkolnictwo średnie, 4 szkolnictwo policealne, 5 szkolnictwo wyższe, 6 studia doktoranckie.



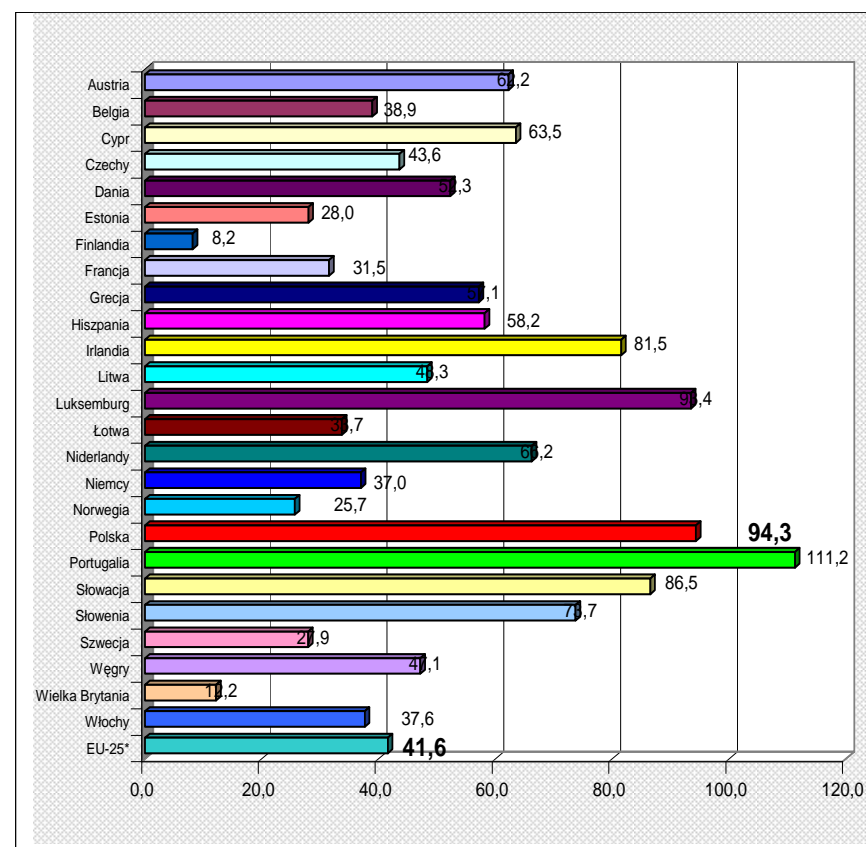
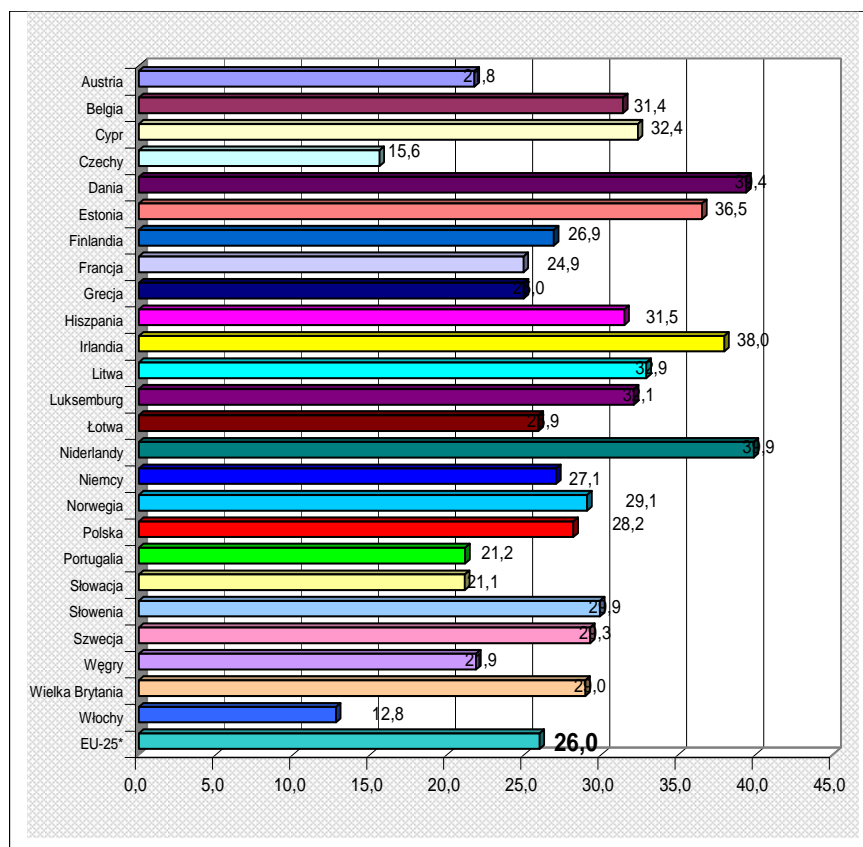
Źródło: *Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report.*
CEDEFOP, Luxembourg, 2009

Prognozowane zmiany w poziomie kwalifikacji ogółem



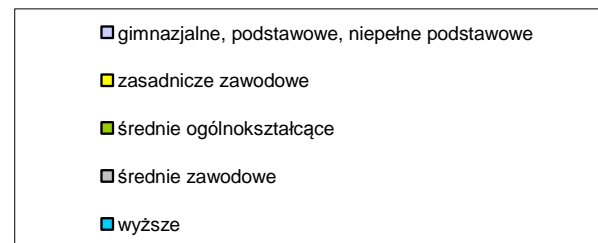
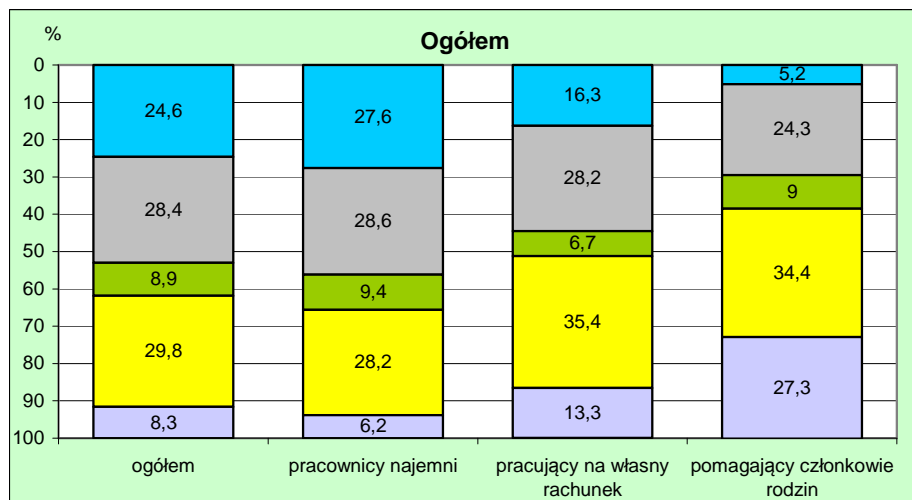
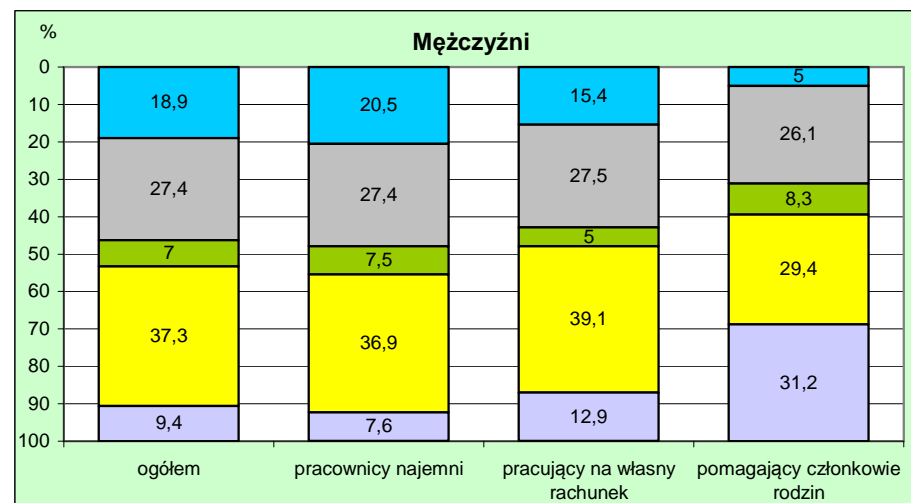
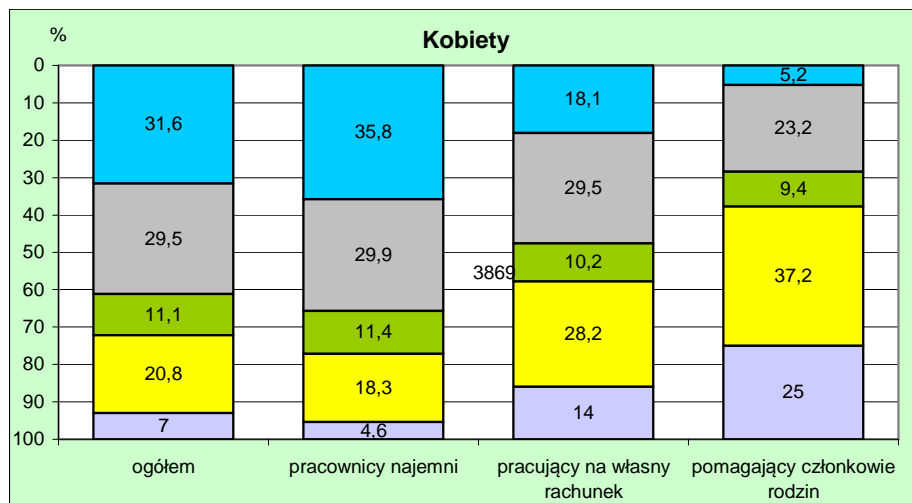
Źródło: *Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report.*
CEDEFOP, Luxembourg, 2009

**Wysokie kwalifikacje, struktura według cechy kraj:
lewa strona – 2020 r., prawa strona zmiana 2020/2007**



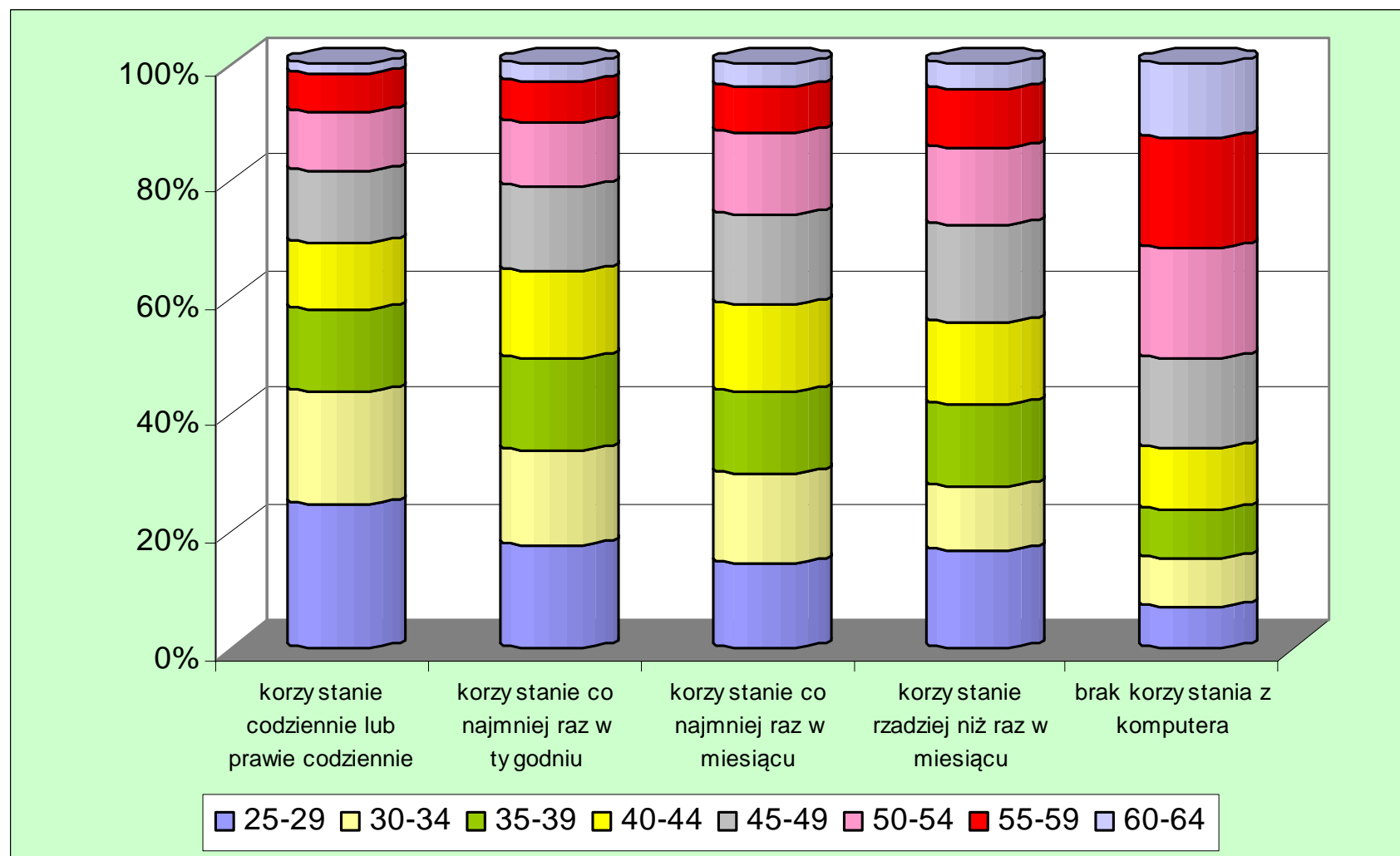
Źródło: *Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report.*
CEDEFOP, Luxembourg, 2009

Struktura wykształcenia w Polsce, 2008 r.



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności, GUS, Warszawa 2009

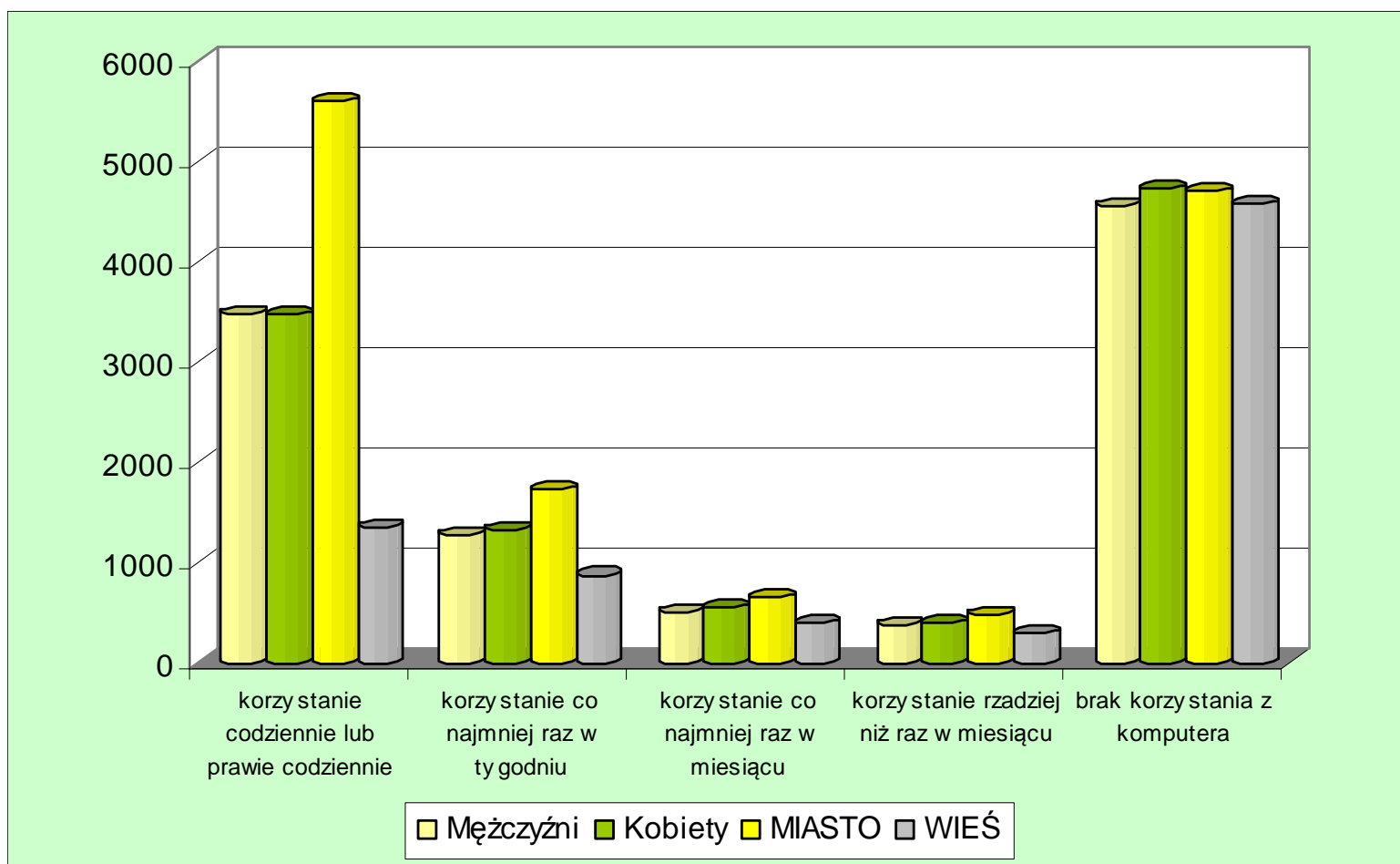
Osoby w wieku 25 – 64 lata według umiejętności korzystania z komputera, cecha wiek



Źródło: *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009

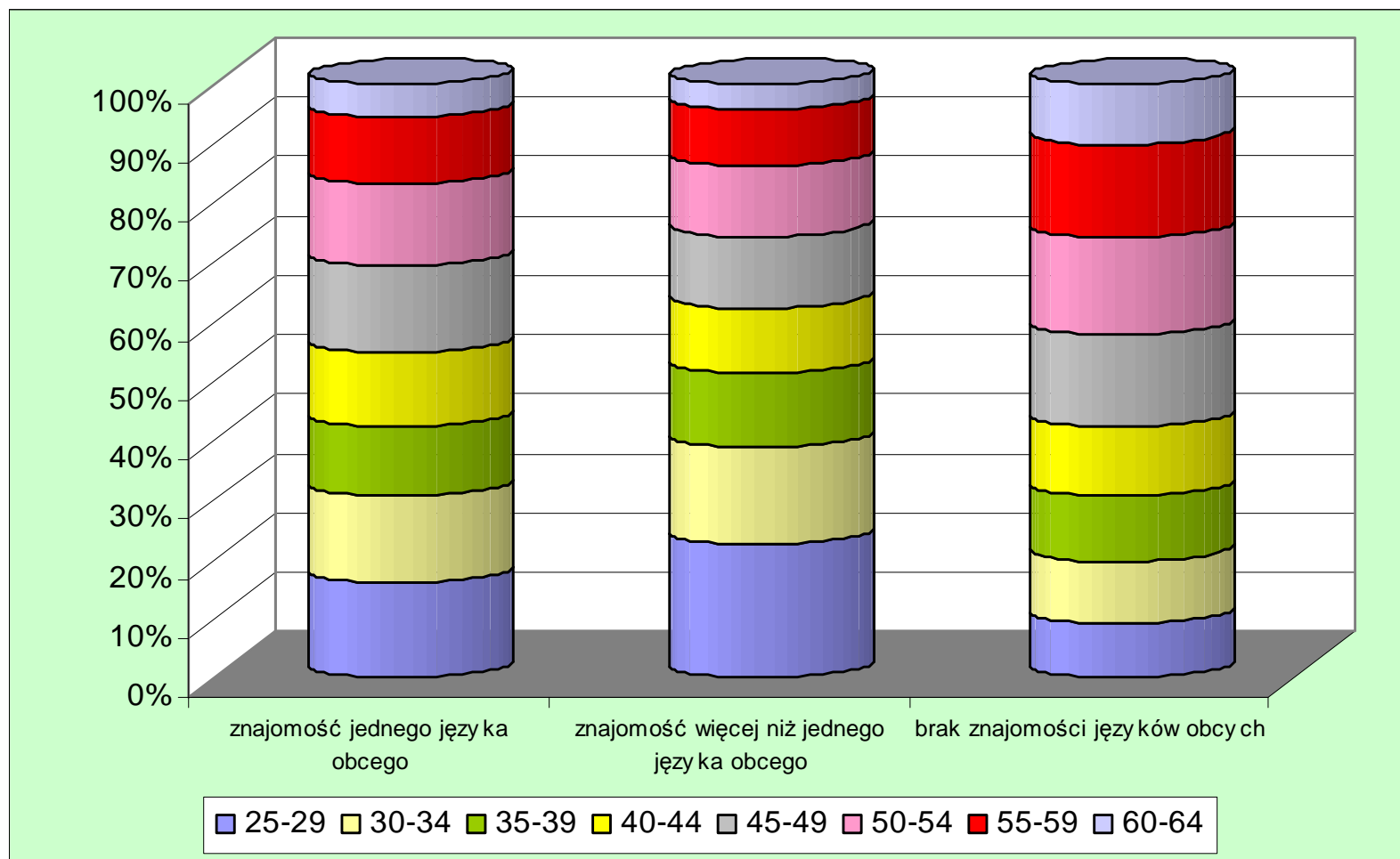
Kompetencje kluczowe

Osoby w wieku 25 – 64 lata według umiejętności korzystania z komputera, cecha płeć i miejsce zamieszkania



Kompetencje kluczowe

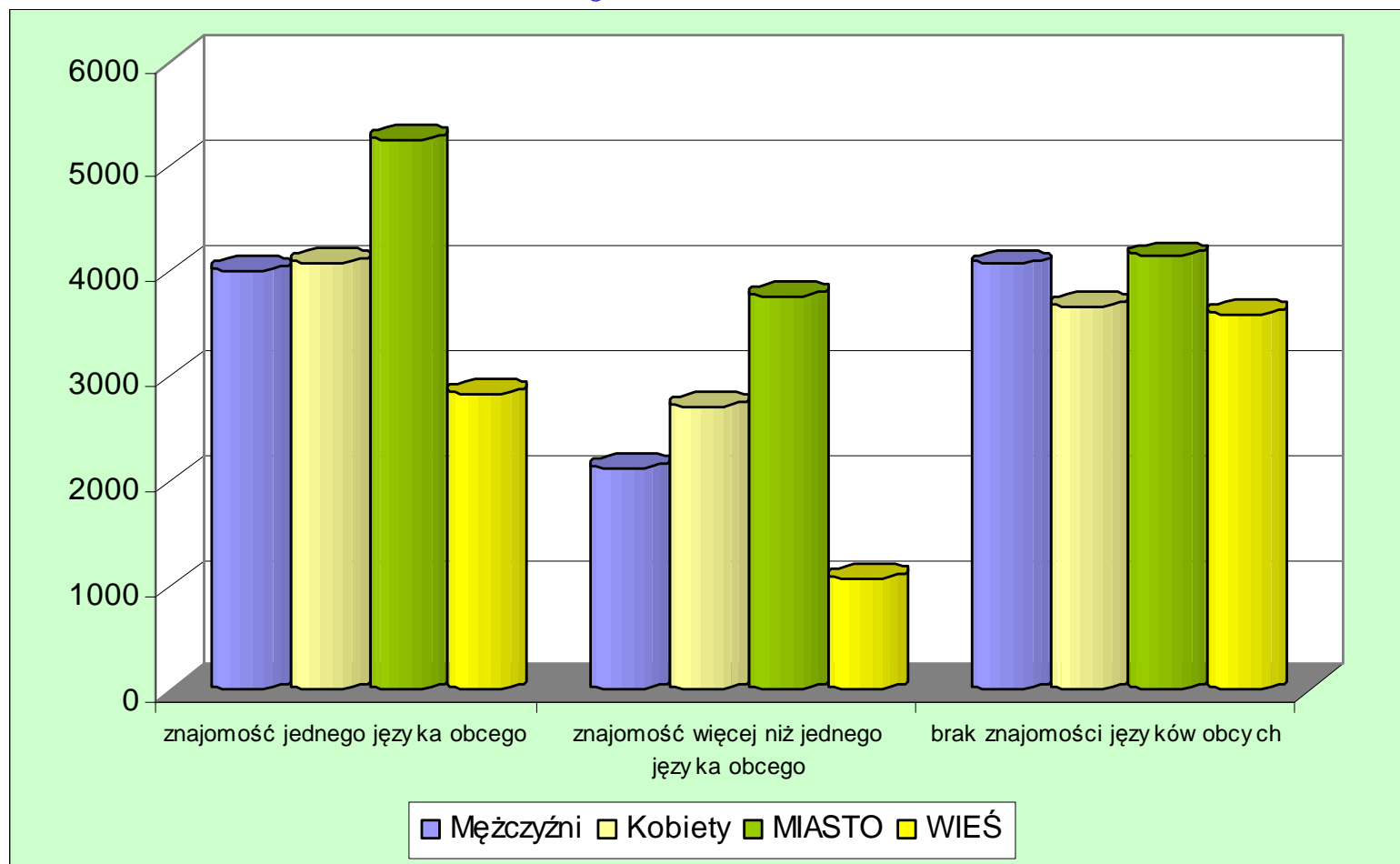
Osoby w wieku 25 – 64 lata według znajomości języków obcych, cecha wiek



Źródło: *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009

Kompetencje kluczowe

Osoby w wieku 25 – 64 lata według znajomości języków obcych, cecha płeć i
miejsce zamieszkania



Źródło: *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009

Kształcenie ustawiczne

Przez **kształcenie formalne** określa się regularną formę nauki w systemie szkolnym – od poziomu szkoły podstawowej do studiów doktoranckich włącznie. Kształcenie to odbywa się zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania i prowadzone jest przez publiczne i niepubliczne instytucje szkolne i edukacyjne. Kształcenie formalne oparte jest na standardach przyjętych w systemie oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego zatwierdzonych obowiązującymi uregulowaniami prawnymi. Kończy się uzyskaniem kwalifikacji potwierdzonych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem, dyplomem.

Przez **kształcenie pozaformalne** rozumie się udział we wszelkich zorganizowanych działaniach edukacyjnych nie prowadzonych przez formalne instytucje szkolne. Dotyczy ono wszystkich rodzajów doksztalcenia i szkoleń poza systemem szkolnym i nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Prowadzone jest zwykle w formie kursów, szkoleń, seminariów lub konferencji oraz prywatnych lekcji. Uczestnictwo w takim szkoleniu może kończyć się uzyskaniem świadectwa lub nie.

Kształcenie nieformalne (samokształcenie) jest to samodzielne uczenie się respondenta w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Powinno odbywać się bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej.

Główne wyzwania:

- dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych do aktualnych potrzeb rynku pracy,
- podniesienie poziomu kompetencji kluczowych wśród osób dorosłych,
- podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw, regionu, kraju, gospodarki.

Działania ukierunkowane na:

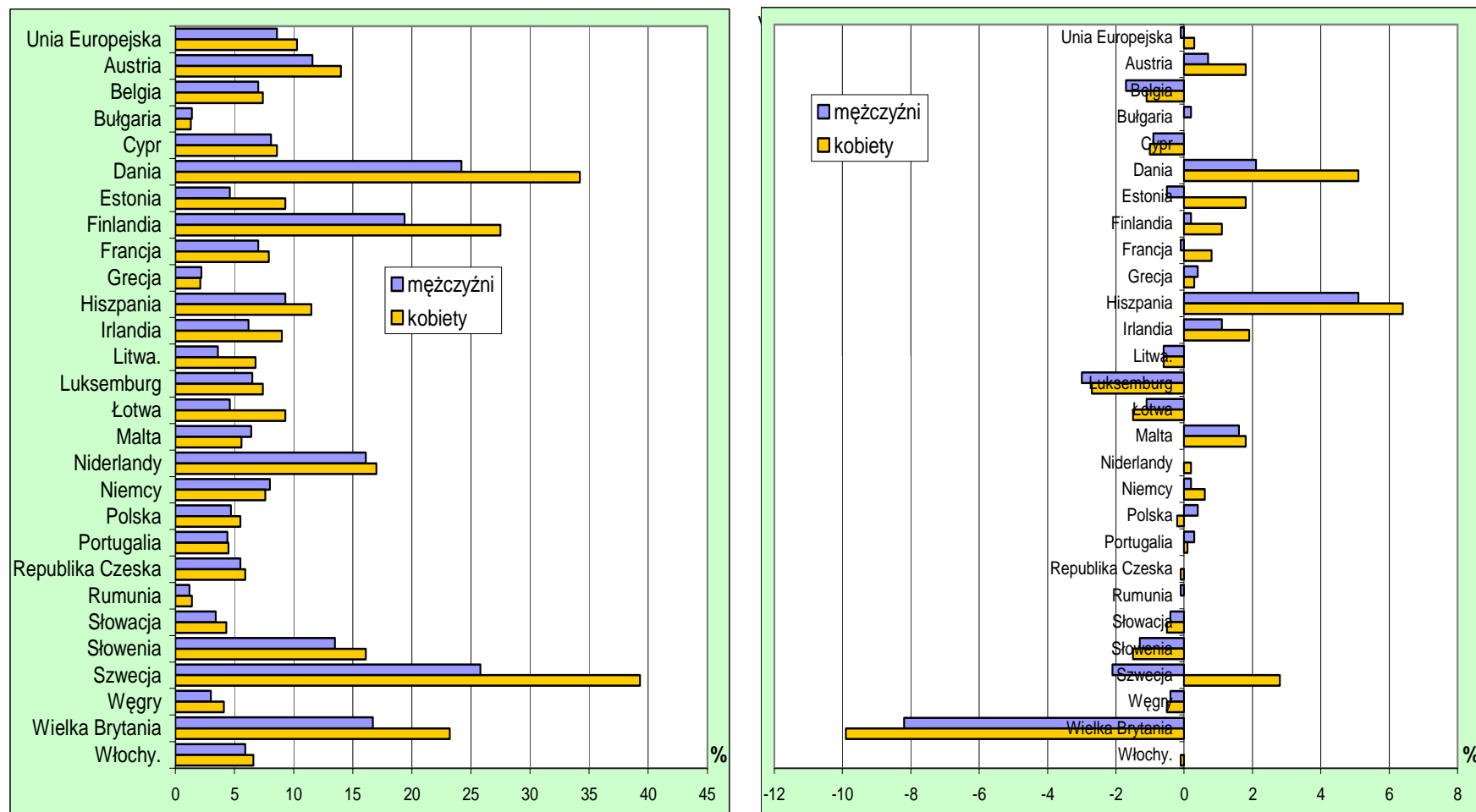
- lepsze przygotowanie ludzi młodych do wejścia na rynek pracy,
- wzrost aktywizacji osób ze „starszych” grup wiekowych,
- zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet.

Zainteresowane strony:

- osoby dorosłe,
- pracodawcy, w tym JST
- instytucje szkoleniowe, w tym wyższe uczelnie

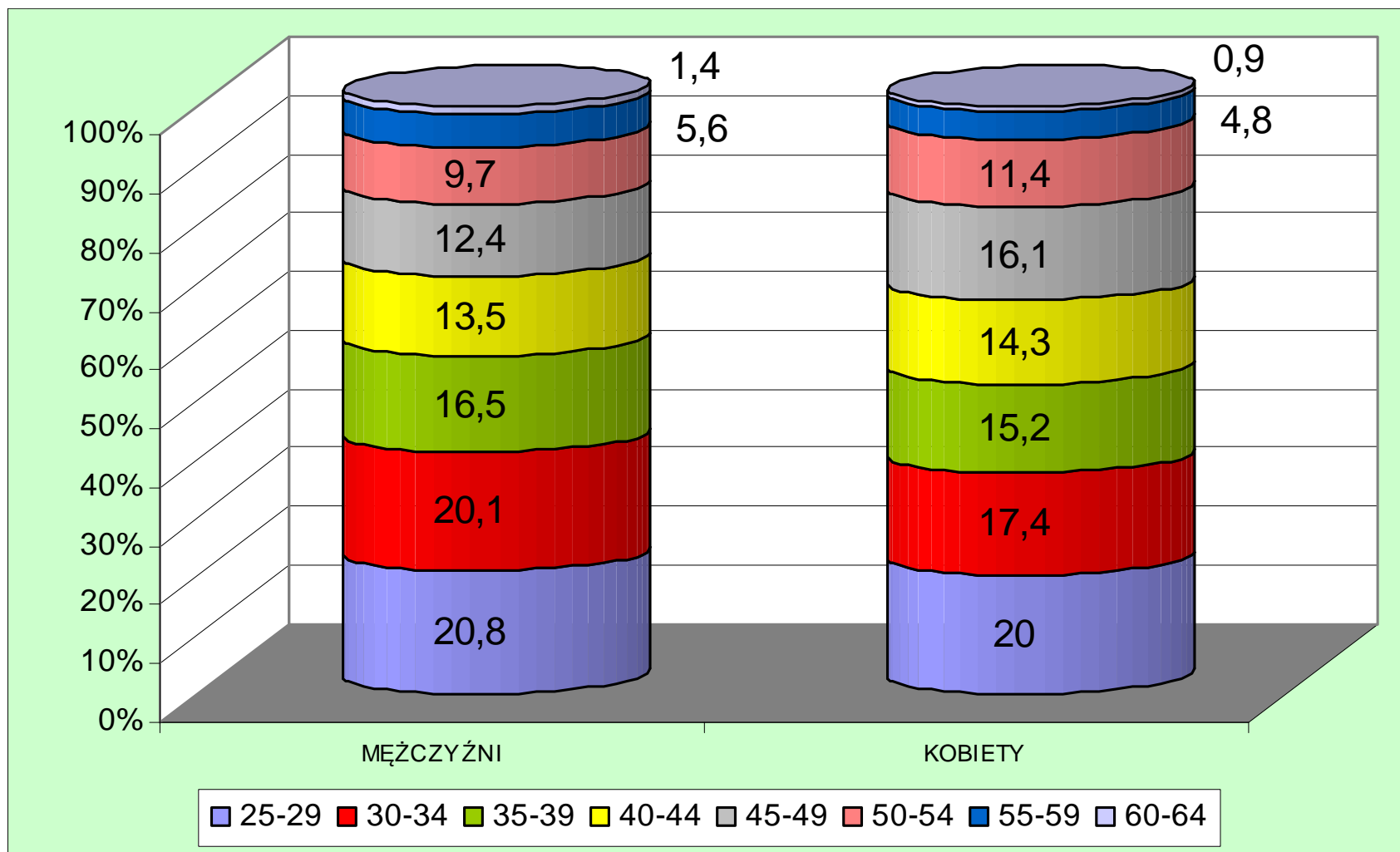
Kształcenie ustawiczne, cecha kraj:

lewa strona – 2007 r., prawa strona zmiana 2007/2004



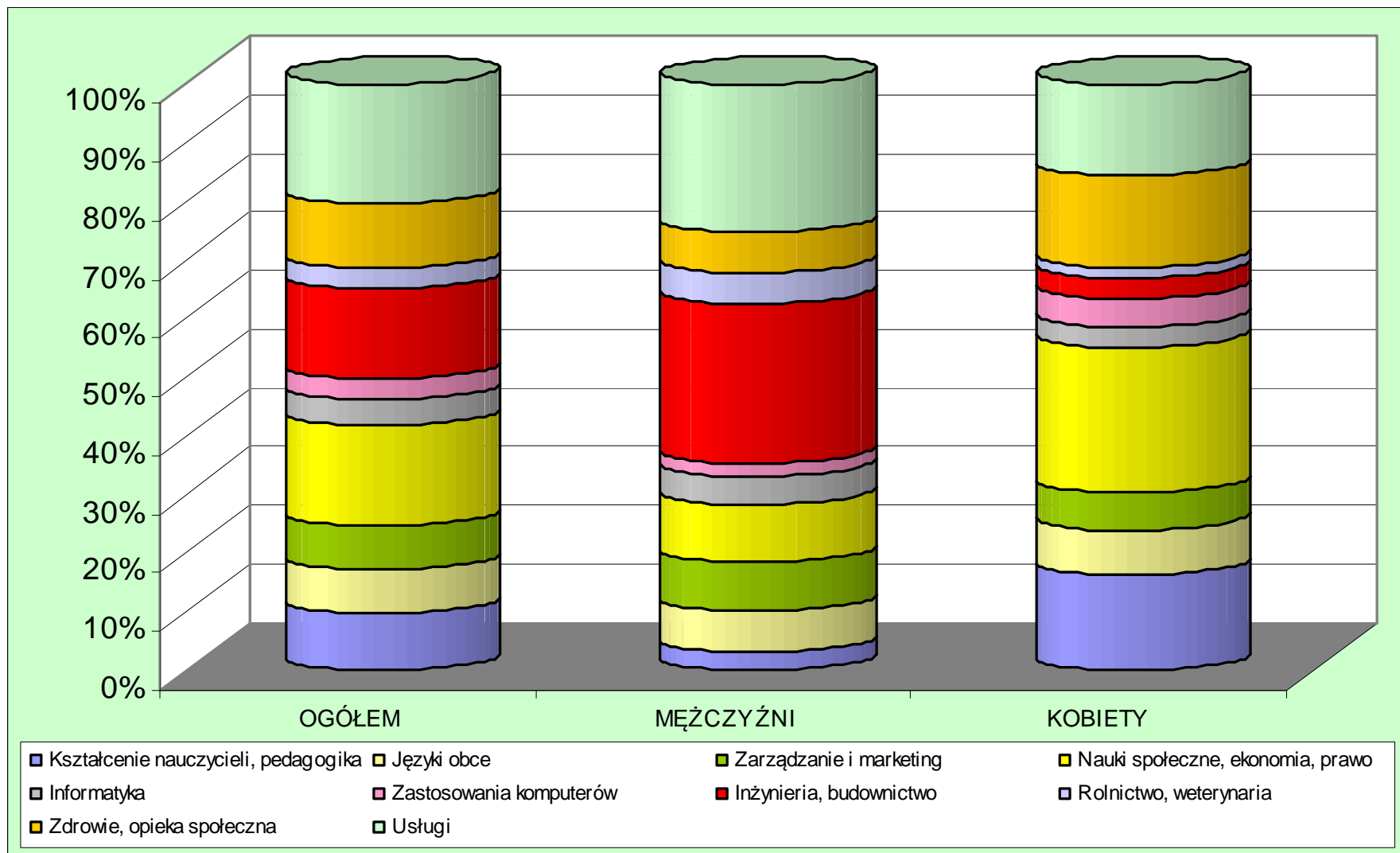
Źródło: Polska w Unii Europejskiej, GUS, Warszawa, 2009

Osoby w wieku 25-64 uczestniczące w kształceniu pozaformalnym cecha wiek i płeć



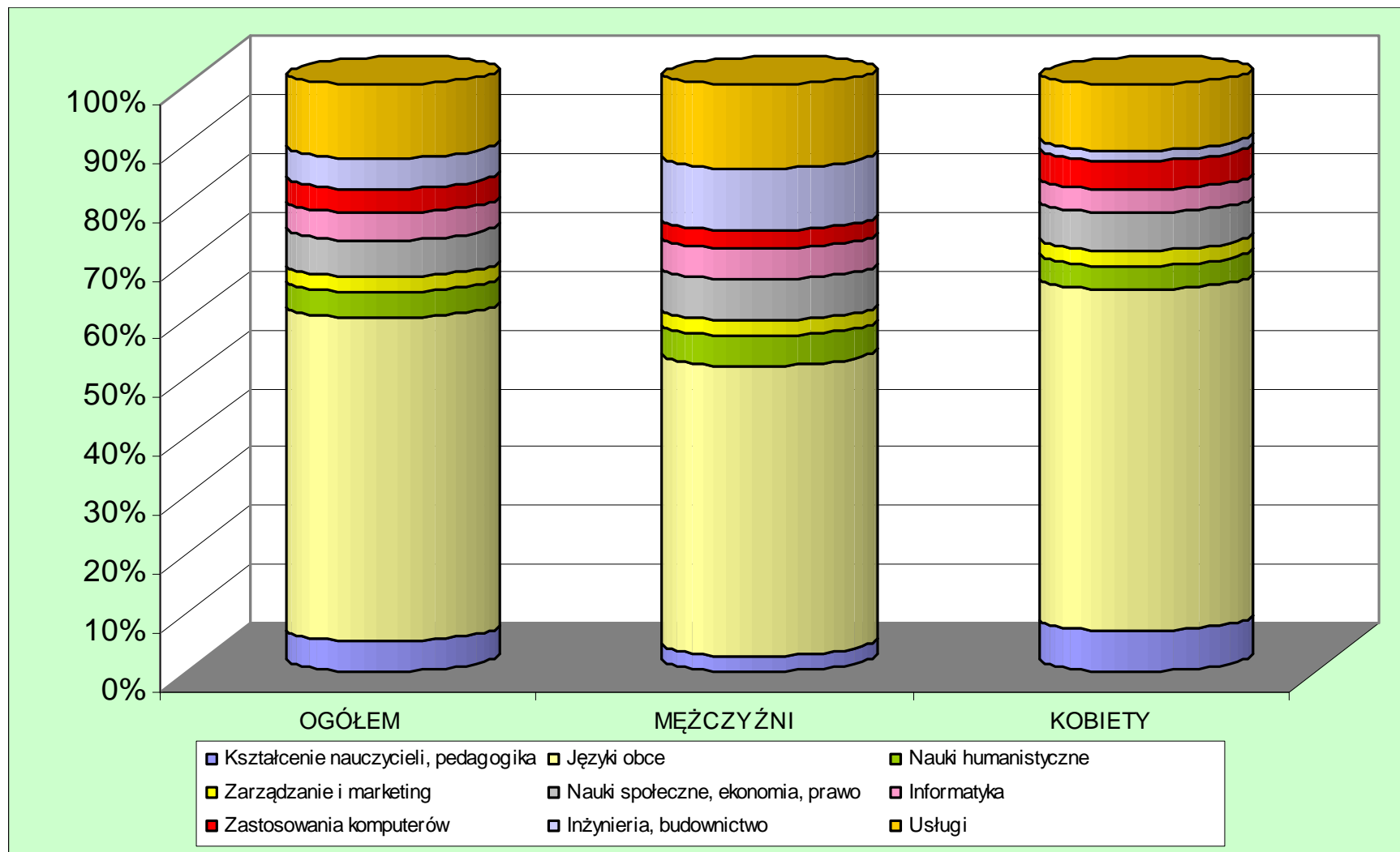
Źródło: *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009

Osoby w wieku 25-64 uczestniczące w kształceniu pozaformalnym według tematów szkoleń związanych z pracą, cecha płeć



Źródło: *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009

Osoby w wieku 25-64 uczestniczące w kształceniu pozaformalnym według tematów szkoleń niezwiązanych z pracą, cecha płeć



Źródło: *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009