

Dobre praktyki SPO RZL

Projekty nakierowane na doskonalenie umiejętności pracowników
i menedżerów firm, dofinansowane w ramach
Sektorowego Programu Operacyjnego
Rozwój Zasobów Ludzkich, lata 2004-2006

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Warszawa, maj 2008

Redakcja: Jerzy Gontarz, Smartlink

Autorzy opisów projektów: Monika Borkowska, Joanna Godlewska, Jerzy Gontarz, Joanna Gontarz, Katarzyna Gorzkowska, Małgorzata Orlicz-Rabiega, Agata Rokita, Marek Rokita

Współpraca: Zespół PARP

Zdjęcia: Piotr Waniorek/Żelazna Studio, Smartlink, archiwa beneficjentów

Wydawca:
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81/83
00-834 Warszawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008

Projekt okładki: Media art.

ISBN 978-83-60009-45-1

Wydanie I

Nakład: 1 000 egzemplarzy

Przygotowanie do druku, druk i oprawa: Pasaż sp. z o.o.
ul. Rydlówka 24; 30-363 Kraków
www.pasaz.com



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

PARP wspiera dobre projekty	5
Wprowadzenie	6
Program dla kadr w liczbach	9
Jak firmy korzystają z Europejskiego Funduszu Społecznego	9
Rozliczanie projektów.....	17
Jakość oraz wpływ szkoleń i studiów	19
Rezultaty są optymistyczne.....	25
Dobre projekty	29
Ludzie lasu i biznes	30
Okno w okno.....	36
Akademia Aptekarza.....	38
Akademia Nieruchomości.....	41
Zarządzanie jakością	45
Księgowy na wagę złota	49
Innowacyjna firma	53
Konkurencyjni dzięki IT	57
Do you speak English?.....	61
Język gętki	65
EFS dla polskich szejków	68
Wyszkolony automaniak	73
Maksymalna strategia.....	77
Współ w zespół	81
Drzwi do rozwoju	86
Szkoła umiejętności społecznych.....	91
Analityk z doradcą za pan brat.....	95
Pracuj bezpiecznie i przepisowo	101
Menedżerowie przyszłości.....	104
Mistrzowie w biznesie	108
Kapitał w ludziach	113
Pieniądze na rozwój kadr z PO KL	113
Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.....	113
Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności	116
Sposób naboru wniosków	116
Słowniczek	118

PARP WSPIERA DOBRE PROJEKTY

Najcenniejszym kapitałem w firmie są ludzie. Niezwykle istotne jest ustawiczne doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników. Fundusze unijne stwarzają przedsiębiorcom olbrzymie możliwości podnoszenia kwalifikacji i wiedzy. Niniejsza publikacja dokumentuje zmiany, które nastąpiły dzięki europejskim programom nakierowanym na rozwój zasobów ludzkich. Uczestnicy opisanych projektów to osoby, które uwierzyły w siebie, zdobyły praktyczne umiejętności i uzyskały przepustkę do awansu czy podwyżki. Menedżerowie i właściciele firm dostrzegli, że dobrze zaplanowany system szkoleń dla personelu szybko procentuje.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) realizowała działanie 2.3 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki. Od 2004 r. do końca 2007 r. w dofinansowanych kursach, studiach, warsztatach i konferencjach wzięło udział prawie 450 tys. osób, z czego 398 tys. podniosło swoje kwalifikacje, uzyskując odpowiednie certyfikaty. Publikacja poświęcona jest jednemu z komponentów tego działania – schematowi a – Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr (SPO RZL 2.3a). Do końca 2007 r. ponad 300 tys. przedsiębiorców i pracowników firm skorzystało z oferty projektów, które uzyskały dofinansowanie z tego instrumentu. Z zaprezentowanych analiz i przykładów wynika, że Europejski Fundusz Społeczny wzbogacił nie tylko pracowników i przedsiębiorców, do których skierowane były projekty podnoszące kwalifikacje i umiejętności, ale i rynek szkoleń. Dzięki temu programowi zapoczątkowaliśmy proces zbliżania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do rzeczywistych potrzeb świata gospodarki.

Na SPO RZL nie kończy się unijna oferta dla przedsiębiorców zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji swoich kadr. Agencja dysponuje nowymi instrumentami finansowymi w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Jestem przekonana, że opisane przedsięwzięcia będą inspiracją do kolejnych dobrych projektów, które zdobędą wsparcie z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Polecam Państwu lekturę naszej publikacji.

Danuta Jabłońska
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

WPROWADZENIE

Europejski Fundusz Społeczny zmienia naszą rzeczywistość. W niniejszej publikacji chcieliśmy pokazać w liczbach i na przykładach z życia, jakie korzyści przynosi polskim przedsiębiorstwom Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich. Skala korzyści jest zaskakująca. Setki tysięcy osób podniosło swoje kwalifikacje zawodowe i zdobyło nowe umiejętności, a przedsiębiorcy są zadowoleni z rezultatów doszkalania pracowników. Ważny jest również wymiar mikro: uczestnicy projektów oprócz cennej wiedzy często otrzymują nowy zastrzyk energii do działania. „Uwierzyłam we własne umiejętności, teraz nie boję się negocjacji z fachowcami”, „zdobyłem nową wiedzę, dzięki której poprawiłem standardy pracy mojego działu”, „awansowałam”, „więcej zarabiam” – to często słyszane przez autorów relacje. Są one jednocześnie wymarzoną recenzją dla organizatorów projektów. Wiele osób podkreśla, że udział w kursach odświeżył ich sposób myślenia o pracy i zwiększył motywację.

Programy współfinansowane w Polsce w latach 2004-2008 z Europejskiego Funduszu Społecznego zawierały ofertę dla wielu grup społecznych. Ale cel sformułowany w ramach SPO RZL, choć bardzo ogólny („budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”¹), wskazuje na dwa istotne elementy: szkolenie i kształcenie. Program Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki (tzw. działanie 2.3, które podlega Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości) już nazwą zwraca uwagę na problematykę szkoleń i kształcenia przedsiębiorców i pracowników firm. Program składał się z trzech komponentów (schematów). Pierwszy z nich (2.3a Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr) obejmował szkolenia i studia podyplomowe, drugi (2.3b Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy) – projekty edukacyjne realizowane bezpośrednio przez PARP, a trzeci (2.3c Podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia) – „Szkolenia z zakresu wykrywania i profilaktyki raka szyjki macicy”, które realizowało Centrum Onkologii – Instytut Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie.

W niniejszej publikacji koncentrujemy się na prezentacji systemu doskonalenia umiejętności i kwalifikacji kadr. Projekty finansowane z działania 2.3a SPO RZL mogły realizować instytucje i firmy szkoleniowe oraz uczelnie. W organizowanych przez nie programach szkoleniowych i w studiach podyplomowych mogli uczestniczyć pracownicy firm oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą. Koszt ich udziału był współfinansowany ze środków EFS.

Unijne programy perspektywy finansowej 2004-2006 dały pozytywny impuls szkołom wyższym i firmom szkoleniowym do tworzenia nowych produktów i uelastycznienia podejścia wobec przedsiębiorców (wreszcie zaczęto się wsłuchiwać w ich rzeczywiste potrzeby), a także pomogły pracodawcom podjąć decyzję dotyczącą podnoszenia kwalifikacji własnych i osób zatrudnionych w firmie. Większość z ankietowanych przez PARP przedsiębiorców stwierdziła, że nie posłałaby na szkolenia lub studia podyplomowe swoich pracowników, gdyby nie były one współfinansowane z EFS. Firmy wysyłające pracowników na szkolenia lub studia

1 Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich – dokument stanowiący załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie przyjęcia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 (Dz. U. Nr 166, poz. 1743).

korzystały z dofinansowania, które w przypadku MSP sięgało 80% rynkowej ceny szkolenia, a w przypadku dużych przedsiębiorstw 60% (dla szkoleń specjalistycznych² było to odpowiednio 45% i 35%).

W tym miejscu należy także podkreślić, iż udział w szkoleniach i studiach podyplomowych wiązał się z odpowiednim przygotowaniem i archiwizowaniem dokumentacji projektów. Beneficjenci, zwłaszcza w początkowym okresie wdrażania programu, zmagali się ze skomplikowanymi procedurami i dużo czasu poświęcali na uzupełnianie, poprawianie i aktualizację dokumentacji projektów. Wpływało to na spowolnienie realizacji przedsięwzięć oraz wykorzystania środków EFS. W odpowiedzi na zgłaszane postulaty w 2006 r. wprowadzono wiele uproszczeń do SPO RZL, w których wyniku m.in. ograniczono listę załączników na etapie składania wniosku, uproszczono formularz wniosku, doprecyzowano wymogi wobec beneficjentów, zwiększono kompetencje instytucji wdrażających.

Ułatwienia wprowadzone przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i inne instytucje pośredniczące i wdrażające przyspieszyły wydatkowanie pieniędzy z programu. Doświadczenia te wykorzystano przy projektowaniu systemu wdrażania nowych programów europejskich, w tym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zapraszamy do zapoznania się z podsumowaniami dotyczącymi projektów dofinansowanych w ramach SPO RZL 2.3a oraz do lektury dobrych praktyk, czyli opisów ciekawych i dobrze zrealizowanych projektów szkoleń i studiów podyplomowych. W końcowej części publikujemy informacje o najnowszych formach wspierania szkoleń dla firm. Dziękujemy wszystkim ekspertom, którzy zgodzili się wesprzeć nas swą wiedzą. Przede wszystkim jednak dziękujemy wszystkim bohaterom książki za przekazanie nam swoich cennych doświadczeń.

Autorzy

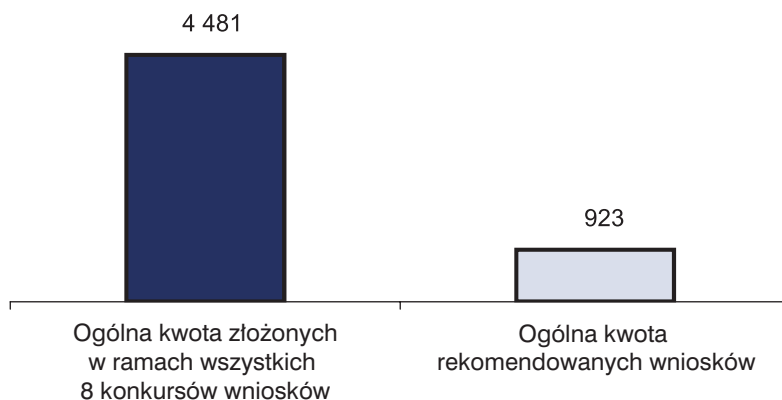
2 Patrz słowniczek na końcu książki.

PROGRAM DLA KADR W LICZBACH

JAK FIRMY KORZYSTAJĄ Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

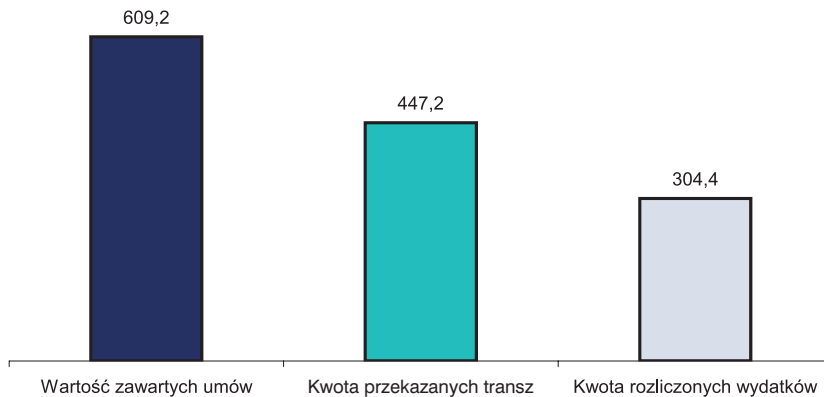
W ogłaszanych przez PARP konkursach na projekty brały udział instytucje i firmy szkoleniowe oraz szkoły wyższe. Składane przez nich projekty były oceniane pod względem formalnym, a następnie ekonomicznym i merytorycznym. Kryteria konkursowe okazały się bardzo wymagające. Spośród złożonych w ramach wszystkich ośmiu konkursów 3 186 wniosków o dofinansowanie na ogólną kwotę ponad 4,48 mld zł, rekomendowano do wsparcia 740 projektów na kwotę 923 mln zł (wykres 1). Liczby te obrazują ogromną skalę zainteresowania programem wśród organizatorów szkoleń i studiów podyplomowych. W Europejskim Funduszu Społecznym dostrzegli szansę na rozwój swej oferty i powiększenie liczby klientów. I rzeczywiście rynek szkoleń dla przedsiębiorstw – mimo obaw ekspertów z niezależnych instytucji szkoleniowych (niektórzy wieścili wręcz zepsucie tego rynku) – bardzo się rozwinął.

Wykres 1. Wartość wniosków w mln zł w ramach działania 2.3a SPO RZL



Źródło: PARP, 2007 r. (stan po zakończeniu wszystkich konkursów)

Na podstawie podpisanych umów do końca 2007 r. dotacje przyznano 685 projektom na kwotę dofinansowania z EFS w wysokości 609,20 zł (do kwoty tej – zgodnie z zasadą współfinansowania – należy dodać 25% środków krajowych). PARP zakontraktowała wszystkie dostępne w ramach działania środki (wykres 2).

Wykres 2. Wykorzystanie środków EFS w ramach działania 2.3a SPO RZL (w mln zł)

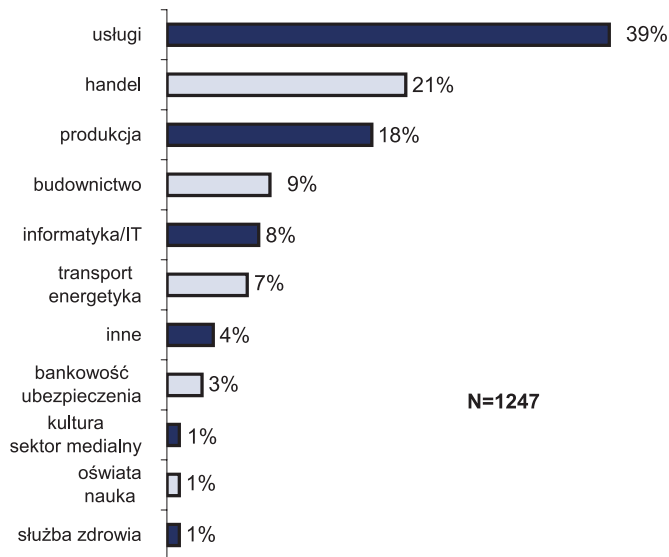
Źródło: PARP, grudzień 2007 r.

Do końca 2006 r. dofinansowane z EFS szkolenia i studia ukończyło ponad 150 tys. osób, a do końca 2007 r. – ponad 300 tys. osób. Ogółem od początku realizacji programu do grudnia 2007 r. wsparciem objęto 88 350 firm (9 744 dużych przedsiębiorstw, 47 027 – małych i średnich, a 31 579 – mikroprzedsiębiorstw). Decyzja przedsiębiorców o wzięciu udziału w szkoleniach została spowodowana możliwością uzyskania dofinansowania. W badaniach ankietowych przeprowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przedsiębiorcy potwierdzili, że nie zdecydowaliby się podnieść kwalifikacji swoich pracowników, gdyby nie możliwość dofinansowania ich kosztów z EFS.

Najczęściej na szkolenia decydowały się przedsiębiorstwa usługowe i zajmujące się handlem (wykres 3.)³, czyli branż, w których jakość produktów zależy w największym stopniu od jakości kadr. Na kolejnych miejscach znalazły się firmy deklarujące działalność w sektorze produkcyjnym i budowlanym. Piąte miejsce zajęły firmy działające w obszarze IT.

3 V edycja badania kwartalnego beneficjentów ostatecznych realizowanego przez PARP. Do pobrania ze strony <http://www.parp.gov.pl/index/more/1861>.

Wykres 3. Zestawienie branżowe firm, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniach lub studiach*



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

* jeden respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Największym projektem szkoleniowym realizowanym w Polsce był Program wspierania wykorzystania narzędzi i metodyk informatycznych w przedsiębiorstwach realizowany przez Altkom Akademię, o wartości łącznej ponad 65 mln zł. Altkom Akademia przeszkoliła do końca 2007 r. 13 tys. osób z przeszło 1,5 tys. firm. Jest to ponad 4% przeszkolonych we wszystkich projektach w ramach działania 2.3a SPO RZL oraz 1,7% wszystkich firm, które zdecydowały się korzystać z unijnych szkoleń i studiów.

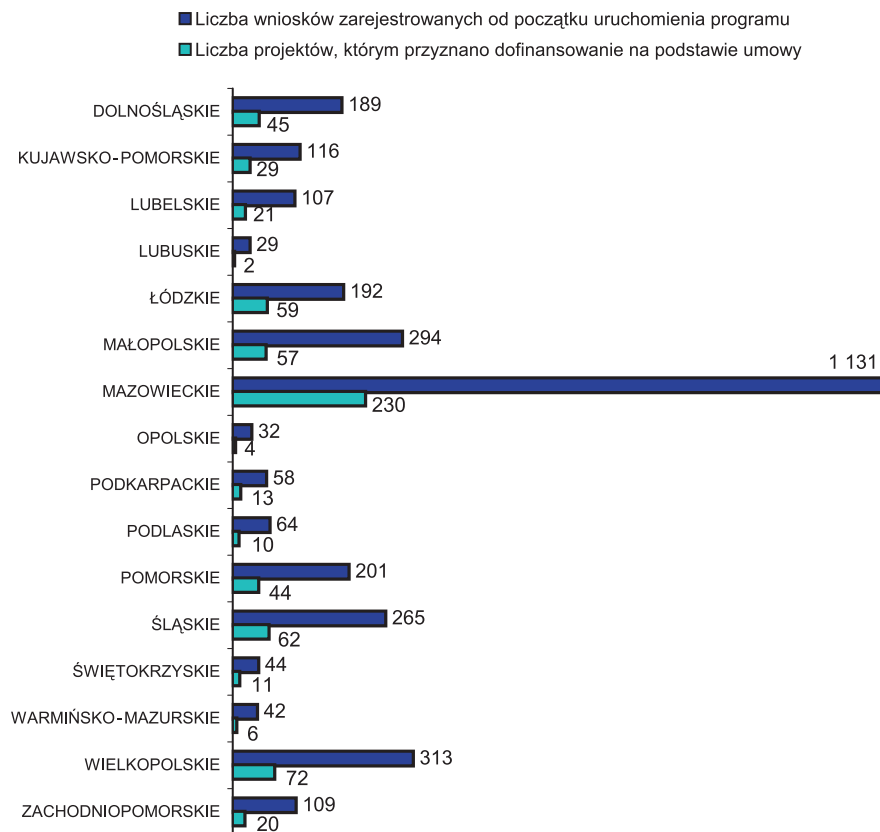
Najmniejszy projekt realizowany był natomiast przez firmę ISG na terenie województwa mazowieckiego – ogólna suma wydatków wyniosła blisko 61 tys. zł, zaś kwota przyznanego dofinansowania – 42 tys. zł.

Rozpiętość obu projektów wskazują, że istnieje zapotrzebowanie zarówno na szkolenia skierowane do szerokiego spektrum odbiorców, jak również na szkolenia skierowane do wąsko zakrojonej grupy odbiorców. Oba rodzaje projektów warto było realizować.

Zainteresowanie programem w poszczególnych województwach (wnioski składano do Regionalnych Instytucji Finansujących) było bardzo nierównomierne. Najwięcej wniosków złożyły podmioty w woj. mazowieckim (ponad 1130), wielkopolskim (313), małopolskim (294)

i śląskim (265), najmniej w świętokrzyskim (44), warmińsko-mazurskim (42), opolskim (32) i lubuskim (29). Najwięcej projektów (wykres 3.) realizowali beneficjenci w województwie mazowieckim (ponad 230), gdzie również najwięcej osób skorzystało z dofinansowywanych szkoleń (blisko 200 tys.). W woj. lubuskim realizowano jedynie dwa projekty. W tym regionie najmniejsza liczba osób uczestniczyła w szkoleniach (kilkaset).

Wykres 4. Beneficjentów działania 2.3a SPO RZL wg regionów



Źródło: PARP, grudzień 2007 r.

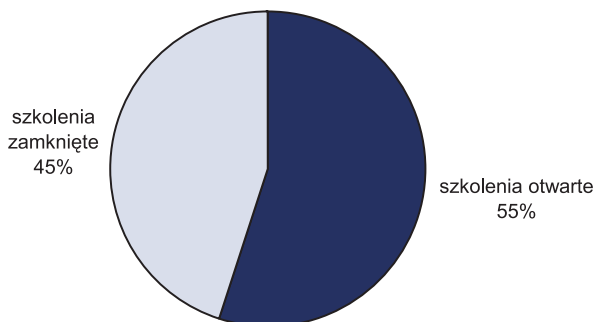
Mimo że większość projektów⁴ miała charakter otwarty (wykres 5.) – ich uczestnicy mogli pochodzić z różnych regionów Polski⁵ – można zauważyć dużą zależność między miejscem realizacji projektu, a liczbą przeszkolonych osób w danym województwie. Ze względu na zasięg geograficzny nieznacznie przeważają projekty o zasięgu ogólnopolskim (wykres 6.).

4 Wzięto pod uwagę tylko 205 projektów rozliczonych do końca 2007 r. (na podstawie sprawozdania PARP z realizacji działania za II półrocze 2007 r.).

5 Projekty zamknięte to takie, które są przygotowane dla wybranej firmy lub grupy firm („pod” konkretnego klienta).

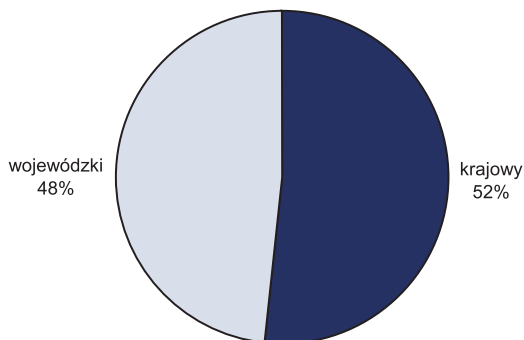
Wśród 205 projektów rozliczonych do końca 2007 r. jest 8% szkoleń specjalistycznych. W tej samej grupie projektów zrealizowano 18 studiów podyplomowych.

Wykres 5. Typy szkoleń w projektach rozliczonych w ramach działania 2.3a SPO RZL



Źródło: PARP, grudzień 2007 r.

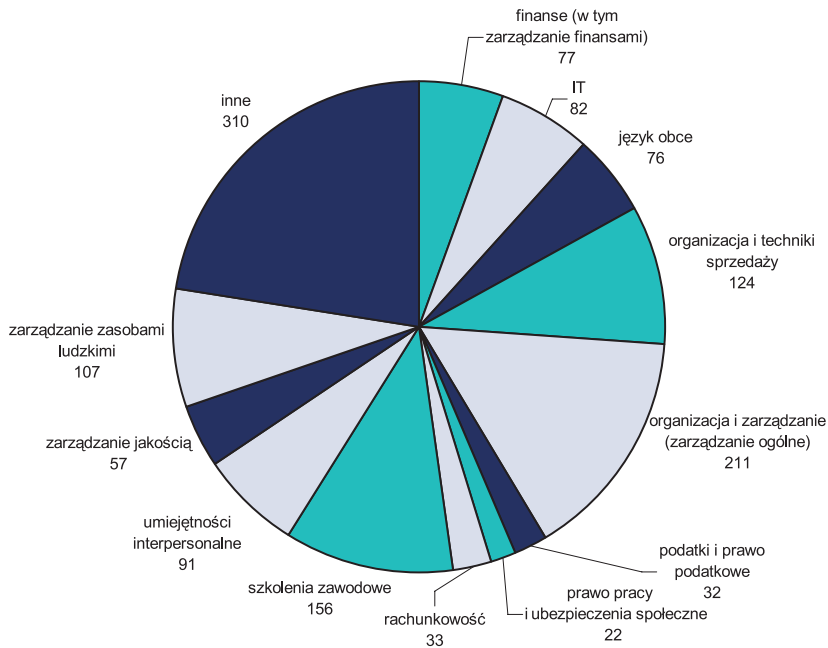
Wykres 6. Zasięg szkoleń w projektach rozliczonych w ramach działania 2.3a SPO RZL



Źródło: PARP, grudzień 2007 r.

Wśród wszystkich projektów najczęściej realizowane były szkolenia i studia z zakresu zarządzania (około 15% na 1381 wszystkich bloków szkoleniowych i kierunków studiów), następnie szkolenia zawodowe (ponad 11%), doskonalące umiejętności sprzedażowe (prawie 9%), dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi (ok. 8%) oraz umiejętności interpersonalnych, nowoczesnych technologii, języków obcych (mniej więcej po 6%) i zarządzania jakością (około 5%).

Wykres 7. Kategorie tematyczne szkoleń otwartych i zamkniętych łącznie (liczba szkoleń)



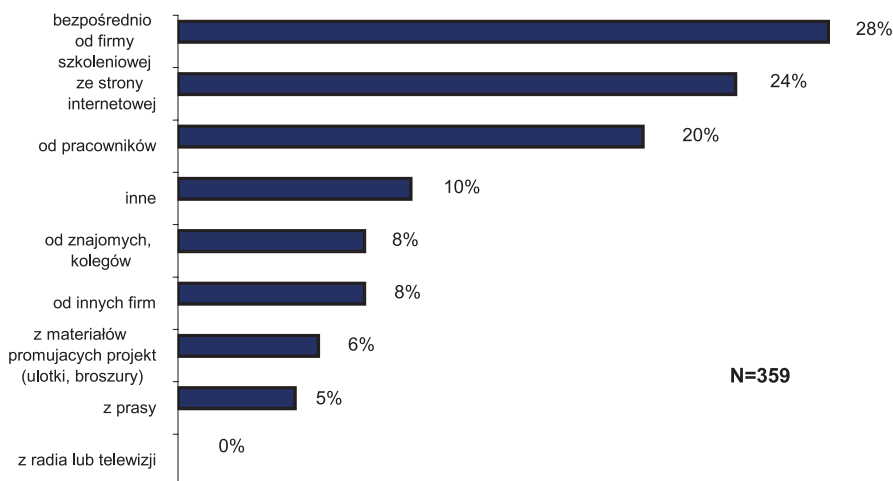
Źródło: PARP, grudzień 2007 r.

Jak uczestnicy dowiadywali się o szkoleniach i studiach współfinansowanych z EFS? Ciekawe odpowiedzi przyniosła V edycja kwartalnego badania beneficjentów ostatecznych⁶. Większość osób informację otrzymała bezpośrednio od firm szkoleniowych, ze stron internetowych lub od kolegów z pracy (wykres 8.). Znamienne jest to, że nikt z badanych osób nie wskazał ani radia, ani telewizji. Prasa z 5% wskazań zajmuje przedostatnie miejsce wśród źródeł informacji.

Przedsiębiorcy natomiast (to samo badanie kwartalne) najczęściej dowiadywali się o możliwościach doksztalania i szkoleniach ze stron internetowych (prawie połowa wskazań). Wysoką skutecznością w docieraniu ze swą ofertą do przedsiębiorców wykazały się firmy szkoleniowe – 45% wskazań – ale trzeba zauważyć, że w porównaniu z pierwszym badaniem w ramach ewaluacji okresowej wskaźnik ten spadł o 17%. Pracodawcy znacznie częściej niż sami uczestnicy szkoleń dowiadywali się o możliwościach doksztalania w ramach SPO RZL z prasy (odpowiednio 15% i 5% wskazań). Przedsiębiorcy dzielą się też częściej między sobą wiedzą o szkoleniach (12% odpowiedzi). Ta „poczta pantoflowa” okazuje się skutecznym kanałem informacyjnym. Opinia innego przedsiębiorcy jest bardzo istotną rekomendacją.

⁶ Badanie realizowane było przez PARP. Prezentacje wyników do pobrania ze strony <http://www.parp.gov.pl/index/more/1861>.

Wykres 8. Z jakiego źródła uczestnicy dowiadywali się o szkoleniach lub studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS*



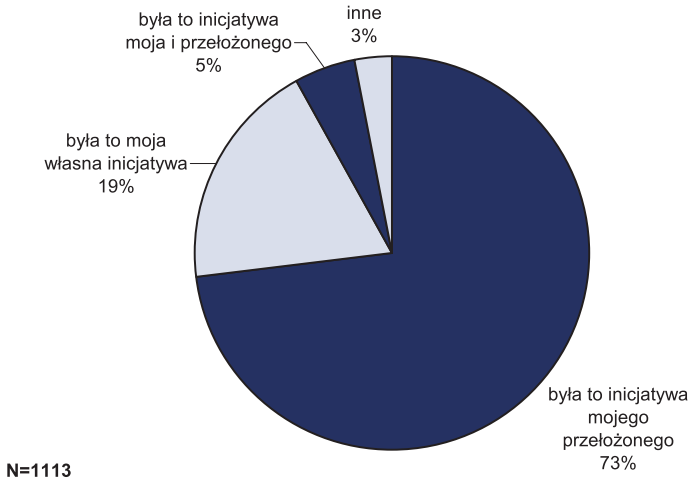
Źródło: PARP, listopad 2007 r.

* jeden respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Pracowników najczęściej inspirowali (wykres 9.) do udziału w szkoleniach pracodawcy (73% odpowiedzi⁷), co być może jest dobrą wskazówką dla kolejnych projektodawców, którzy będą przygotowywać przedsięwzięcia szkoleniowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Nie należy jednak lekceważyć pracowników firm – jedna piąta uważa, że sobie zawdzięcza możliwość doksztalcenia na studiach lub kursach współfinansowanych z EFS. Poza tym co dwudziesty uczestnik szkoleń twierdzi, że to był wspólny pomysł ich i ich szefa. Dobre doświadczenia zebrane w ciągu ostatnich lat będą ułatwiać podejmowanie decyzji o udziale w projektach dotowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

7 V edycja badania kwartalnego beneficjentów ostatecznych realizowanego przez PARP. Prezentacje wyników do pobrania ze strony <http://www.parp.gov.pl/index/more/1861>.

Wykres 9. Z czyjej inicjatywy uczestnicy brali udział w szkoleniach i studiach dotowanych z EFS?



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

Większość z ankietowanych uczestników szkoleń to pracownicy przedsiębiorstw powstałych po 2000 r. Prawie jedna trzecia firm wysyłających ludzi na szkolenia rozpoczęła swą działalność w latach 1994-2000. Można więc zaryzykować tezę, że firmy młode są bardziej skłonne do podnoszenia kwalifikacji swych pracowników. Większość szkolonych osób wskazywała, że ich przedsiębiorstwa mają siedzibę w dużym mieście (59% wskazań). Co dwudziesta osoba korzystająca ze szkoleń pracuje w firmie działającej na wsi. Na uwagę zasługuje fakt, iż prawie 50% osób podnoszących swoje kwalifikacje w oparciu o szkolenia i studia podyplomowe organizowane w ramach działania 2.3 to kobiety, co świadczy o znacznym wzroście mobilności zawodowej wśród tej grupy⁸.

Kolejnym istotnym spostrzeżeniem jest dobre przygotowanie beneficjentów do wypełnienia swych zobowiązań związanych z wykorzystaniem funduszy europejskich. Spośród 205 rozliczonych projektów tylko trzynaście podmiotów sygnalizowało, że miało problemy z ich realizacją, a jedynie 3 z ich rozliczeniem.

⁸ Dotyczy całego działania 2.3 SPO RZL (na podstawie sprawozdania PARP z realizacji działania za II półrocze 2007).

ROZLICZANIE PROJEKTÓW



Rozmowa z **Anną Broniarek** z Sekcji Finansowej Obsługi Projektów w Zespole Instrumentów Szkoleniowych PARP

Czy często PARP kwestionuje kwalifikowalność wydatków w ramach projektów SPO RZL?

Z naszych obserwacji wynika, że zdarza się to już coraz rzadziej. Wcześniej jednak zdarzało się to dosyć często. Mniej więcej w co drugim wniosku. Nie można jednak uogólniać. Poziom błędów zależy od beneficjenta.

Czy proszą Państwo beneficjenta o dosyłanie dodatkowych dokumentów, wyjaśnień, które pozwoliłyby uznać zakwestionowane wydatki?

Jak najbardziej. Prośby takie wysyłane są zarówno przez PARP, jak i przez Regionalne Instytucje Finansujące (RIF). RIF-y często proszą beneficjentów o poprawki i jeśli poprawiony dokument spełnia wymogi, dany wydatek zostaje uznany za kwalifikowany. Następnie wniosek jest przesyłany do PARP, gdzie jest powtórnie weryfikowany. Efektem weryfikacji jest wysłanie do beneficjenta „informacji o weryfikacji wniosku o płatność”. Jeśli w takiej informacji znajdują się wydatki niekwalifikowane, beneficjent ma możliwość odwołania się od decyzji PARP. Zdarza się, że Agencja po rozpatrzeniu uzasadnienia przywraca koszty do puli wydatków kwalifikowanych projektu.

Czyli rozstrzygają Państwo takie wątpliwości na korzyść beneficjenta? Jak wygląda współpraca z RIF-ami? Czy zdarza się, że RIF kwestionuje koszty, które PARP by uznała?

Takie sytuacje zdarzają się rzadko. Na początku wdrażania programu i w momencie, kiedy następowała duża rotacja pracowników w RIF-ach zdarzały się takie przypadki. Natomiast dziś są to wyjątkowe sytuacje. Zarówno pracownicy PARP i RIF, jak i sami beneficjenci nauczyli się na tyle dużo, żeby we wniosku o płatność nie popełniać już prostych błędów. Teraz realizujący projekty, nauczeni doświadczeniem, bardzo pilnują tego, by do kosztów kwalifikowanych nie zaliczać wydatków niezgodnych z projektem.

W nowym okresie programowania – podczas realizacji PO KL – RIF-y nie będą uczestniczyły w procesie naboru wniosków. Mniej dokumentów będzie też wymagane przy

wnioskowaniu o płatność. Na ile ułatwi to proces rozliczania projektów i refinansowania wydatków?

Wydaje mi się, że zmiany będą pozytywnie odczuwalne przez beneficjentów. Przede wszystkim dlatego, że wnioski o płatność, jakie będą trafiały do PARP bezpośrednio, nie będą zawierały dokumentów finansowo-księgowych. Wniosek będzie się składał z zestawienia wydatków, które beneficjent poniesie w danym okresie, co z pewnością znacznie skróci czas weryfikacji wniosków. Jednocześnie projekty w PO KL będą wymagały zwiększenia liczby kontroli na miejscu w siedzibie beneficjenta. Kontrole takie będą polegały na weryfikacji dokumentów finansowo-księgowych, które nie będą załączane do wniosków. Ograniczona dokumentacja do wniosku o płatność przyspieszy rozliczenie projektów oraz pozwoli na bezpośredni kontakt z samymi odbiorcami pomocy.

W takim razie bardzo dużo czasu spędzą Państwo w terenie. Jak dużo projektów trzeba będzie skontrolować?

Lista projektów do kontroli będzie opracowywana na podstawie przeprowadzanej co kwartał analizy ryzyka.

A jak to wygląda dzisiaj w wypadku Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich? Jak duży odsetek projektów jest kontrolowanych?

W SPO RZL od 2005 r. do chwili obecnej udało się skontrolować niemal 250 projektów. Kontrole były przeprowadzone zarówno przez pracowników PARP, pracowników RIF oraz firmy zewnętrzne. W najbliższym czasie zostaną przeprowadzone kontrole kolejnych 66 projektów.

Jakie błędy są najczęściej popełniane przez beneficjentów?

Można je podzielić na kilka kategorii:

- błędy w dokumentacji, np. brak podpisów, odpowiednich pieczęci
- braki w dokumentacji, np. niezałączanie druków delegacji, brak potwierzeń zapłaty (dokumentu KW lub wyciągów bankowych)
- nieodpowiednie korekty na dokumentach finansowo-księgowych
- rozliczanie wydatków w nieodpowiednich pozycjach
- wydatki niezgodne z zasadami kwalifikowalności w ramach schematu.

Duże pieniądze w ramach PO KL i ogromne ułatwienia mogą się przyczynić do boomu na rynku szkoleń.

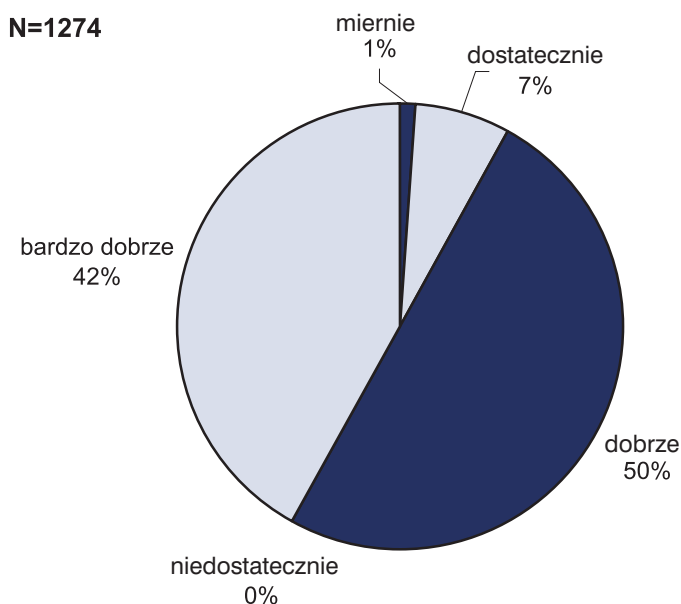
Tego właśnie się spodziewamy, tak by cała przyznana na działanie pomoc mogła zostać wykorzystana.

Rozmawiał Jerzy Gontarz (grudzień 2007 r.)

JAKOŚĆ ORAZ WPŁYW SZKOLEŃ I STUDIÓW

„Uwierzyłem we własne umiejętności, teraz nie boję się negocjacji, zdobyłam nową wiedzę, dzięki której poprawiłam jakość pracy mojego działu, awansowałam, więcej zarabiam” – te relacje uczestników kursów potwierdzają wysoki poziom zadowolenia z tematyki i przydatności kursów i studiów. (wykres 10.). PARP prowadzi kwartalne badania beneficjentów ostatecznych. W V⁹ edycji badania beneficjentów ostatecznych SPO RZL 2.3 92% uczestników oceniła tematykę szkoleń dobrze lub bardzo dobrze (odpowiednio 50% i 45% wskazań). Równie wysoko została oceniona przydatność zdobytej wiedzy (wykres 11.). Taką ocenę potwierdzają uczestnicy projektów opisywanych w niniejszej publikacji.

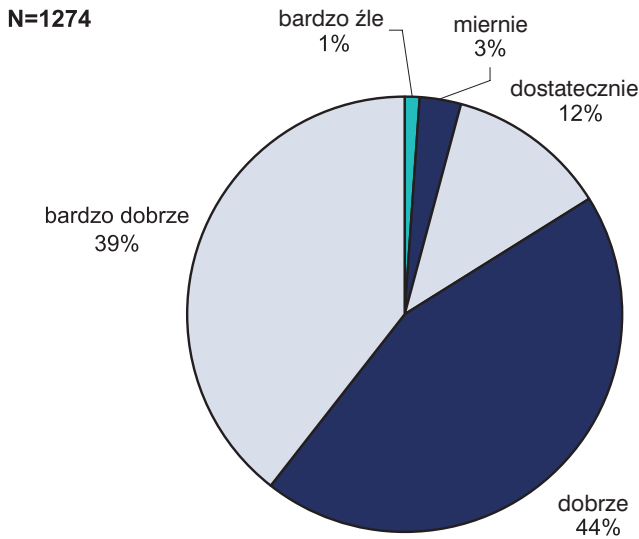
Wykres 10. Jak uczestnicy oceniają tematykę szkoleń i studiów?



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

9 W niniejszym rozdziale dane oparte są na opracowaniu wyników V edycji badania PARP, zrealizowanej w październiku i listopadzie 2007 r. Wyniki kolejnej – VI edycji badań, zrealizowanej na przełomie grudnia 2007 r. i stycznia 2008 r., przynoszą podobne wyniki.

Wykres 11. Jak uczestnicy oceniają przydatność szkoleń i studiów?

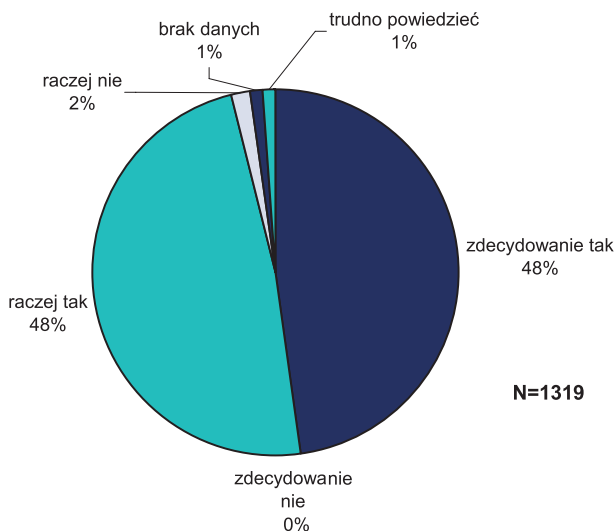


Źródło: PARP, listopad 2007 r.

Co najważniejsze, aż 96% firm¹⁰ stwierdziło, że tematyka szkoleń była zgodna z ich oczekiwaniami (wykres 12.). Tylko niewielki odsetek pytaných przedsiębiorców (2%) podał odpowiedź „raczej nie”. Pracodawcy – jak nikt inny – mogą też najbardziej wiarygodnie ocenić rezultaty podnoszenia przez swych pracowników kwalifikacji. Aż 88% przedsiębiorców dobrze i bardzo dobrze oceniło przydatność szkoleń współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (wykres 13.). Wniosek nasuwa się sam: programy szkoleniowe były skrojone pod potrzeby przedsiębiorców. Dobrą praktyką, zwłaszcza w wypadku szkoleń i studiów o charakterze zamkniętym, było uzgadnianie obszarów tematycznych oraz metod dydaktycznych z przedsiębiorcami, a często także docelowymi uczestnikami. Organizatorzy projektów również elastycznie reagowali na zmieniające się potrzeby firm (np. poszerzając tematykę szkoleń lub zwiększając liczbę kursów cieszących się dużym zainteresowaniem).

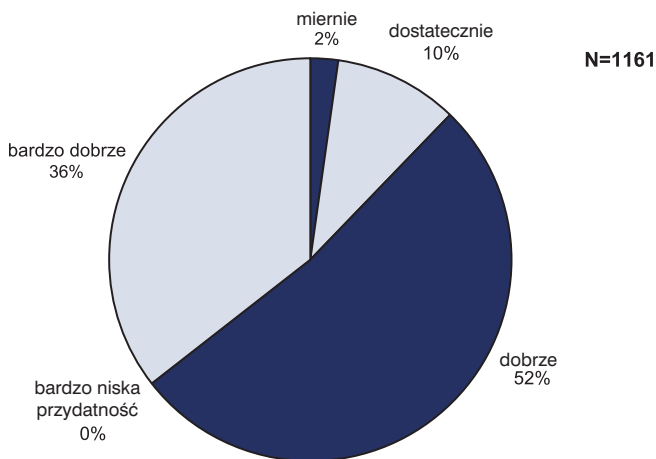
¹⁰ N=1319

Wykres 12. Czy tematyka szkoleń lub studiów okazała się zgodna z potrzebami firmy?



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

Wykres 13. Jak przedsiębiorcy oceniają przydatność szkoleń współfinansowanych z EFS, w których wzięli udział ich pracownicy?



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

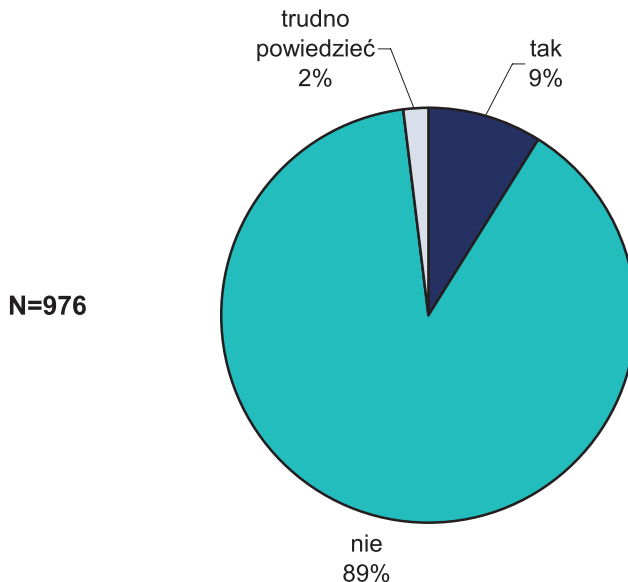
Pracodawcy wykorzystują nowe umiejętności i wiedzę przeszkolonych pracowników (odpowiedzi „tak” i „raczej tak” stanowią 93%). Co ciekawe, z porównania sześciu kwartalnych edycji badania ewaluacyjnego PARP (od czerwca 2006 r. do stycznia 2008 r.) wynika, że w wypadku

dłuższych kursów ocena wykorzystania przez uczestników zdobytej wiedzy utrzymuje się na tym samym poziomie, natomiast w wypadku krótszych szkoleń zarysowywał się trend rosnący. W trzech pierwszych edycjach wskaźnik dotyczący wykorzystywania nowych umiejętności przez uczestników utrzymywał się na poziomie 84%, w kolejnych wyraźnie wzrósł, ale w VI edycji badania spadł do 82%.

Szkolenia i studia EFS mogą pozytywnie wpływać na pozycję zawodową uczestników. Wskazują na to wyniki ewaluacji okresowej. Choć w porównaniu z poprzednim badaniem (czerwiec-lipiec 2007 r.) zmalał odsetek osób awansujących (z 16% do 9%), to można zauważyć wyraźny trend wzrostowy tego wskaźnika w wypadku szkoleń dłuższych. Spośród 9% uczestników szkoleń i studiów, którzy doczekali się awansu, 43% uważa, że może go zawdzięczać udziałowi w unijnym projekcie (wykresy 14. i 15.).

W badaniu przeprowadzonym na jesieni 2007 r. prawie połowa pracowników, którzy podnosili swe kompetencje i umiejętności w ramach dotowanych projektów, deklaruje wzrost zarobków po zakończeniu szkolenia lub studiów. 40% z nich uważa, że podwyżka ma związek z ich udziałem w kursach. W porównaniu z poprzednim badaniem (czerwiec-lipiec 2007 r.) zanotowano 10-punktowy wzrost tego wskaźnika.

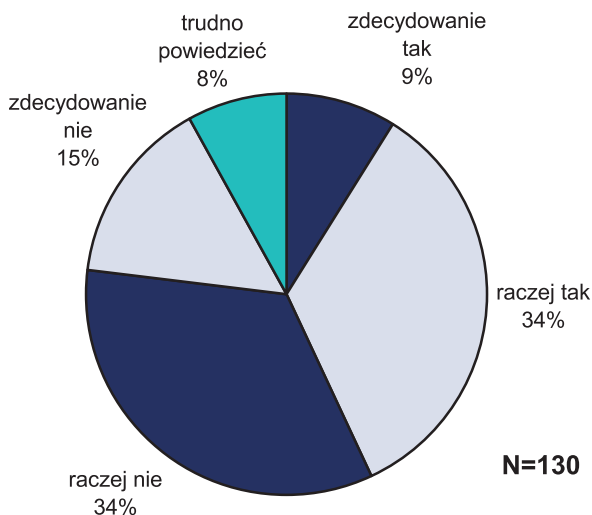
Wykres 14. Czy po ukończeniu szkoleń lub studiów uczestnik awansował na wyższe stanowisko?*



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

* osoby, które nadal pracują w firmie i nie są właścicielami ani prezesami

Wykres 15. Czy zmiana stanowiska związana była z udziałem w szkoleniach lub studiach współfinansowanych z EFS?*



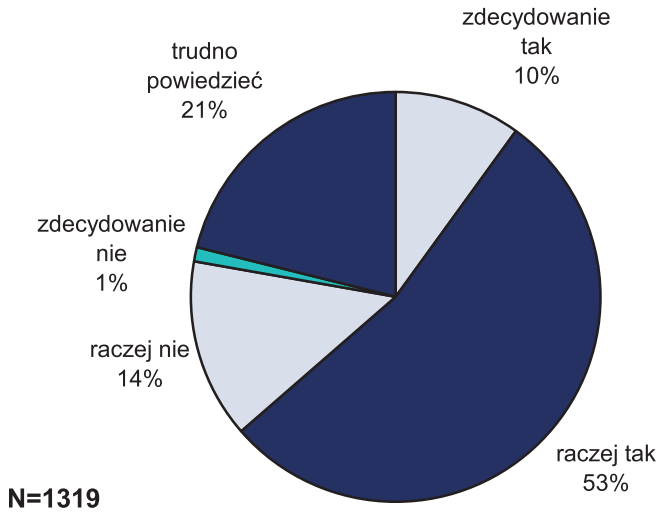
Źródło: PARP, listopad 2007 r.

* pytanie skierowane tylko do tych beneficjentów, którzy awansowali

Co najważniejsze, wpływ szkoleń na poprawę funkcjonowania firm rośnie w kolejnych edycjach badań. Z ankiet przeprowadzonych w październiku i listopadzie 2007 r. wynika, że ponad 60% przedsiębiorców odczuwa poprawę funkcjonowania swojej firmy, a spośród nich 73% wiąże to z uczestnictwem w szkoleniach (wykres 14 i 15).

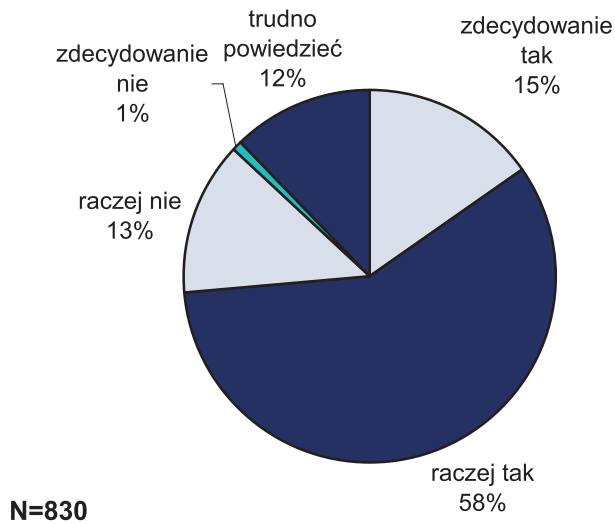
Powyższe wskazania przekonują, iż podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowej wiedzy w ramach unijnych projektów było dobrą lokatą.

Wykres 16. Czy przedsiębiorcy odczuwają poprawę w funkcjonowaniu firmy w stosunku do ostatniego pół roku?



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

Wykres 17. Czy istnieje związek odczuwanej poprawy funkcjonowania firmy z uczestnictwem jej pracowników w szkoleniach?*



Źródło: PARP, listopad 2007 r.

* pytanie skierowane tylko do tych przedsiębiorców, którzy odczuwają poprawę sytuacji

REZULTATY SĄ OPTYMISTYCZNE



Rozmowa z **Aleksandrą Berg** z Zespołu Instrumentów Szkoleniowych PARP, zajmującą się Sektorowym Programem Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich i Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki

Czy jakiś projekt z SPO RZL jeszcze się nie zaczął?*

Wszystkie umowy mamy podpisane, wszystkie środki zakontraktowane, szkolenia i studia są w toku, wiele z nich się zakończyło. Projekty będą jeszcze realizowane do czerwca 2008 roku.

Czy jest jeszcze szansa na wykorzystanie „resztówek”, czyli oszczędności pozostających po realizacji projektów?

Na etapie kontraktowania wykorzystanie jest stu procentowe. Trudno jednak zapewnić, że beneficjenci wykorzystają wszystkie pieniądze. W 2007 roku już trzykrotnie rozdzielaliśmy oszczędności i zwiększaliśmy kwoty dofinansowania trwających projektów, które są bardzo dobrze realizowane i roją, że mogą osiągnąć wskaźniki wyższe od zakładanych.

Z naszych szacunków wynikało, że beneficjenci nie będą w stanie wydatkować przyznanych im środków w 100%. Oszczędności w skali jednego projektu sięgają średnio do 12 procent. Udało nam się więc uzyskać zgodę Ministerstwa Finansów na nadkontraktację środków w wysokości 9 procent ponad zakładany budżet na poziomie działania. Alokowanie pieniędzy na trwające bardzo dobre projekty pozwala zminimalizować ryzyko niewykorzystania jakiejś części funduszy. W 2008 r. raczej trudno zaproponować dodatkowe pieniądze realizatorom projektów, bo czas na ich wykorzystanie zbyt krótki.

Jakie projekty przeważały?

Więcej było projektów otwartych. Stanowią one około 60% wszystkich projektów. Są wśród nich duże przedsięwzięcia o kilkunastotysięcznych wskaźnikach rezultatu i kilkudziesięciomilionowych budżetach. Projekty zamknięte są skrojone pod konkretne firmy i koszty są w nich precyzyjnie określone, a co za tym idzie – są mniejsze.

* Rozmowa przeprowadzona w grudniu 2007 roku.

Do jakich grup beneficjentów ostatecznych kierowano projekty otwarte?

Tylko nieliczne projekty zawężyły grupę odbiorców ze względu na bardzo specyficzną tematykę szkoleń, czy też obszar realizacji. Projekty otwarte były z reguły kierowane do wszystkich i beneficjenci, żeby realizować założone wskaźniki, zwracali się ze swymi ofertami zarówno do mikrofirm, jak i do dużych przedsiębiorstw.

Spośród szkoleń o bardzo specyficznej tematyce można wymienić szkolenia podnoszące kwalifikacje dla pilotów samolotów (symulacje lotów itp.) czy okulistów (z zakresu diagnostyki oraz dla lekarzy prowadzących zabiegi okulistyczne). To były właśnie projekty otwarte dla niewielkich, wąsko zdefiniowanych grup (30 i 60 osób). Tego typu szkolenia są bardzo kosztowne – udział jednej osoby na przykład w szkoleniu z nowoczesnych metod chirurgii refrakcyjnej to koszt około 50 tys. zł.

Projekty zamknięte miały bardzo wąską tematykę, obejmowały tylko takie tematy, na jakich firmom najbardziej zależało. Jak pani ocenia jakość tych projektów?

Wydaje się, że projekty zamknięte były lepsze jakościowo. Wynika to z faktu, że tworzono je w porozumieniu z firmą – beneficjentem ostatecznym. A jeżeli firma musi wyłożyć własne pieniądze i może wpływać na kształt projektu – korzysta z tego. To ostatecznie klient decydował, czy dane szkolenie mu odpowiada, czy też coś trzeba by zmienić. To już było pierwsze sito dla projektodawców. Dużą rolę odegrała także większa kontrola w trakcie realizacji. Beneficjentów dopingowały wizyty monitorujące, podczas których sprawdzaliśmy, czy szkolenia się odbywają i czy spełnione są wszystkie warunki zapisane w umowie o dofinansowanie.

Czy beneficjenci ostateczni musieli wypełniać ankiety? Czy to było uciążliwe?

Tak, uczestnicy szkoleń zetknęli się z wymogiem wypełnienia np. ankiet oceniających po szkoleniu (ale to akurat jest chleb powszedni na szkoleniach), a zatrudniające ich firmy z koniecznością podpisania umowy szkoleniowej.

Każdy uczestnik musiał ją indywidualnie podpisać?

Nie, w imieniu uczestników robiła to firma, kierująca ich na szkolenia. Jeżeli przedsiębiorstwo prowadziło politykę szkoleniową i jednocześnie wysyłało większą liczbę osób, to podpisywało jedną umowę na udział swoich pracowników. Czyli jedna umowa szkoleniowa obejmowała większą liczbę pracowników. Ale przeważnie umowy szkoleniowe dotyczyły udziału w szkoleniach pojedynczych osób.

Jakie problemy pojawiały się najczęściej w związku z umowami?

Często pojawiały się problemy z określeniem, jaka jest wielkość przedsiębiorstwa, z którym beneficjent ma do czynienia. Kłopoty sprawiało wypełnienie formularza, w którym trzeba było odpowiedzieć na szereg pytań prowadzących do konkluzji, czy jest to przedsiębiorstwo małe, średnie czy duże. Z czasem beneficjenci nauczyli się pomagać przedsiębiorcom w określeniu wielkości ich firmy. Na naszej stronie internetowej pojawił się również kwalifi-

kator, dzięki któremu można było samodzielnie ustalić, czy firma zalicza się do sektora MSP, czy nie.

Niektórzy beneficjenci, zwłaszcza w tych większych projektach, gdzie w szkoleniach brało udział kilkanaście tysięcy osób, rozbudowywali umowy, zabezpieczając swoje interesy. Tak więc wprowadzano dodatkowe zapisy niewymagane przez PARP. Beneficjenci ostatecznie musieli wypełniać dodatkowe dokumenty, np. podpisywać zobowiązania, że zwrócą pieniądze, jeśli ich pracownicy nie pojawią się na szkoleniu.

Czasem jeszcze uczestnicy szkoleń dzwonią do nas i pytają, czy faktycznie muszą podawać numery telefonów, adresy i inne szczegółowe dane osobowe. Ewaluacja, którą PARP prowadzi 6 miesięcy po zakończeniu szkolenia, dotyczy jednakże nie firm, które kierowały na szkolenia swoich pracowników, lecz samych uczestników szkoleń, którzy niekoniecznie pracują nadal w tych samych firmach. Stąd wyniknęła konieczność zbierania prywatnych danych kontaktowych.

Agencja ocenia efekty szkoleń i studiów, przeprowadzając wywiady wśród uczestników

W strukturze PARP mamy zespół, który zajmuje się ewaluacją naszych działań i prowadzi kwartalne badania uczestników szkoleń. Do końca listopada 2007 roku przeprowadzono pięć edycji tych badań, a ich wyniki są zamieszczone na stronie internetowej www.parp.gov.pl. Wyniki badań są optymistyczne. Na podstawie wywiadów telefonicznych dowiedzieliśmy się, że uczestnicy szkoleń są zadowoleni z ich jakości. Około 96 % badanych uważa, że tematyka szkoleń była dostosowana do ich potrzeb i dzięki szkoleniu zdobyli nową wiedzę i umiejętności, 83% wysoko ocenia przydatność szkoleń i deklaruje, że wykorzystuje je w swojej obecnej pracy zawodowej. Wiele osób dostrzega również związek szkoleń ze wzrostem swoich zarobków.

Firmy i instytucje wdrażające zgromadziły tony dokumentów. Jak długo muszą je przechowywać?

Beneficjenci zobowiązani są do przechowywania dokumentacji projektu do dnia 31 grudnia 2013 roku. Natomiast dokumenty dotyczące pomocy publicznej udzielonej przedsiębiorcom należy przechowywać przez 10 lat, licząc od dnia jej przyznania.

Czy przy wdrażaniu nowego programu – PO KL¹¹, będzie mniej dokumentów?

Planowane zmiany w systemie kontraktowania i wdrażania projektów w ramach PO KL w porównaniu do SPO RZL są – można powiedzieć – rewolucyjne. Na etapie aplikowania nie ma załączników do wniosku. Czyli ocenie podlega tylko to, co projektodawca opisał we wniosku (w ramach limitu 18000 znaków na opis projektu). I tylko na tej podstawie oraz po analizie sytuacji finansowej projektodawcy będziemy decydować, czy wsparcie zostanie przyznane.

11 Więcej o Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki w rozdziale „Kapitał w Ludziach”.

Na etapie składania wniosku nie będzie wymagany ani szczegółowy program szkolenia, ani analiza potrzeb. Skróceniu powinien ulec czas oczekiwania od momentu złożenia wniosku do decyzji o przyznaniu wsparcia. W nowym okresie wnioski o dofinansowanie oraz o płatność będzie rozpatrywać PARP. Cały ciężar wdrażania projektów spadnie na nas, więc siłą rzeczy procedury muszą być uproszczone do minimum.

Na pewno nie zrezygnujemy z monitoringu i kontroli projektów. Nie będzie natomiast szczegółowych programów szkoleń, uproszczony zostanie system ich zgłaszania. Inna jest też konstrukcja budżetu, z którego beneficjent będzie rozliczany – sprowadza się on do kosztów globalnych w podziale na zadania w ramach projektu. W ramach tych zadań będzie można swobodnie przesuwać pieniądze na poszczególne kategorie wydatków, z wyjątkiem wynagrodzeń personelu. Rozliczanie środków będzie się odbywało na poziomie globalnego kosztu danego zadania. Do wniosków o płatność nie trzeba będzie dołączać dokumentów finansowych.

Wprowadzona została również nowa kategoria kosztów pośrednich. Są to koszty, których nie można przypisać do konkretnego zadania, np.: opłaty administracyjne, czynsze, gaz, energia, księgowość, telefony. Będą one mogły stanowić, w zależności od wielkości projektu, do 20% jego wartości, jako ryczałt.

Mamy nadzieję, że dzięki większej swobodzie działań, jaką uzyskają beneficjenci, realizacja projektów będzie efektywniejsza, a nam z kolei pozwoli to skoncentrować się na kontroli projektów w miejscu ich realizacji.

Rozmawiał Jerzy Gontarz (grudzień 2007 r.)

DOBRE PROJEKTY

Spośród wszystkich zrealizowanych w latach 2004-2008 projektów eksperci PARP wskazali dwadzieścia, na których przykładzie można w sposób przekrojowy przedstawić różnorodność przedsięwzięć realizowanych przez beneficjentów w ramach działania 2.3a SPO RZL.

Doświadczenia organizatorów opisanych szkoleń i studiów stanowią dla wszystkich potencjalnych beneficjentów źródło wielu praktycznych wskazówek. Wskazane przez nas szkolenia zasługują na miano dobrych praktyk nie tylko dlatego, że zostały poprawnie zrealizowane i rozliczone. Uczestnicy, którzy brali w nich udział, także wystawili im jak najwyższe oceny.

Opisane przykłady pokazują, że dzięki funduszom europejskim swe kwalifikacje podnosili nie tylko uczestnicy szkoleń. Także firmy i instytucje organizujące szkolenia czy studia podyplomowe dzięki surowym wymogom programu nauczyły się lepiej dostrzegać potrzeby swoich klientów i reagować na nie. Konieczność osiągnięcia zakładanych wskaźników wymusiła na realizatorach szkoleń dużą elastyczność i wysoką jakość. Wielu beneficjentów funduszy unijnych podkreślało, że wymogi projektów wymusiły uporządkowanie i usystematyzowanie ich działań.

Zapoznanie się z doświadczeniami opisanymi w niniejszym rozdziale będzie z pewnością interesujące dla uczelni, firm czy instytucji szkoleniowych, które planują sięgnąć po fundusze europejskie w nowej perspektywie finansowej. Niniejsza publikacja może być zarówno źródłem inspiracji dla planowanych działań, jak i konkretnej, „narzędziowej” wiedzy. Warto także zwrócić uwagę na doświadczenia firm, które zdecydowały się skorzystać ze wsparcia finansowego, aby podnieść kwalifikacje zawodowe swych pracowników. Ich doświadczenia być może ułatwią innym przedsiębiorcom podjęcie podobnych decyzji.

LUZDZIE LASU I BIZNES

Poziom wykształcenia i kwalifikacji kadr przedsiębiorstw leśnych jest bardzo niski. Aż 88% (ok. 3500 osób) kierujących firmami pracującymi dla Lasów Państwowych nie posiada wystarczających kwalifikacji z zakresu gospodarki leśnej. Współfinansowany z EFS projekt „Rozwój zasobów ludzkich leśnych przedsiębiorstw usługowych – konieczność i szansa” przełamuje ten impas. Do końca 2007 r. przeszkolono 1550 osób.



„Rozwój zasobów ludzkich leśnych przedsiębiorstw usługowych – konieczność i szansa” (SPO RZL 2.3a) to przedsięwzięcie realizowane przez Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych działające w ramach Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu przy Leśnym Zakładzie Doświadczalnym w Siemianicach. Realizacja projektu rozpoczęła się 1 stycznia 2006 r., a jego zakończenie zaplanowano na 31 marca 2008 r. Ogólna wartość projektu wynosi 2 224 058 zł, kwota dofinansowania sięga 1 931 581 zł.

W projekt zaangażowany jest ośmioosobowy zespół pod kierownictwem mgr. inż. Dariusza Rutkowskiego. Towarzyszy mu hasło promocyjne: „Doskonaląc siebie, inwestujesz w przyszłość”. W ramach projektu skierowanego do pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, uczestnicy szkoleń uczą się nie tylko, jak prawidłowo ścinać drzewa czy pielęgnować młodniki, ale także jak napisać biznesplan czy starać się o fundusze unijne. Tak szeroko zakrojony program szkoleniowy został podzielony na 6 modułów:

1. „Studium przedsiębiorczości leśnej”, na którym omawiano podstawowe zagadnienia z zakresu gospodarki leśnej (125 godz., tematyka: hodowla, ochrona i użytkowanie lasu, sortymentacja i wykorzystanie drewna, maszyny, urządzenia i narzędzia leśne, bezpieczeństwo pracy w lesie) oraz zagadnienia prawno-ekonomiczne pomocne w prowadzeniu działalności gospodarczej (75 godz., tematyka: kodeks handlowy, zamówienia publiczne, prze-

-
- pisy wewnętrzne Lasów Państwowych, prawo pracy, kalkulacja kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa i pracy maszyn).
2. „Kurs dla drwali – operatorów pilarki” (38 godz. wykładów, 106 godz. ćwiczeń, tematyka: budowa, zasady działania pilarek i sprzętu pomocniczego używanego przy pozyskaniu drewna, organizacja procesu technologicznego pozyskania drewna, bezpieczeństwo i higiena pracy w pozyskaniu drewna, praktyczna nauka pracy pilarką – zajęcia praktyczne odbywały się w Nadleśnictwie Oborniki).
 3. „Pielęgnacja upraw i młodników” (2 godz. wykładów, 12 godz. zajęć praktycznych w wybranych nadleśnictwach na terenie Polski).
 4. „Zamówienia publiczne z elementami biznesplanu” (8 godz. wykładów).
 5. „Nowoczesne technologie w pozyskaniu drewna” (4 godz. wykładów, 4 godz. pokazów w terenie, 8 godz. zajęć praktycznych w terenie w wybranych nadleśnictwach na terenie całego kraju).
 6. „Dotacje europejskie 2007-2013 dla zakładów usług leśnych” (8 godz. wykładów).

Zajęcia prowadzili głównie wykładowcy Akademii Rolniczej w Poznaniu, a także fachowcy z Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, Państwowej Inspekcji Pracy, zakładów usług leśnych oraz radca prawny. Tematyka projektu, zaakceptowana przez siedmioosobową radę programową, nadzorującą merytoryczną stronę szkoleń, miała pomóc w usunięciu głównej bariery rozwojowej przedsiębiorstw leśnych, którą jest niski poziom wykształcenia ich właścicieli. Brak znajomości obowiązujących przepisów oraz podstawowej wiedzy ekonomicznej nie pozwala na sprawne prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Inną barierą rozwojową dla branży jest nadmierna ostrożność w podejmowaniu ryzyka inwestycyjnego. Dlatego w programie szkoleń znalazły się kursy poświęcone zamówieniom publicznym, dotacjom unijnym i nowym technologiom. Ludzie lasu też muszą się znać na biznesie.



Od drwala do przedsiębiorcy

Potrzebę kształcenia zawodowego pracowników i przedsiębiorców działających w branży leśnej wymuszają międzynarodowe standardy – mówi Dariusz Rutkowski, kierownik projektu „Rozwój zasobów ludzkich leśnych przedsiębiorstw usługowych – konieczność i szansa”.

Jaka jest geneza projektu i kim są jego adresaci?

Przedsiębiorstwa leśne powstały w okresie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce na początku lat 90. ubiegłego wieku. Utworzono je w drodze prywatyzacji, jakie miały miejsce w jednym z największych polskich przedsiębiorstw państwowych – Lasów Pań-

stwowych. Zrezygnowano z pracowników etatowych wykonujących prace leśne, tzw. robotników leśnych, i przesunięto ich do sfery usługowego (prywatnego) wykonawstwa tych prac. Robotnik leśny przestał więc być pracownikiem Lasów Państwowych, a stał się prywatnym przedsiębiorcą wykonującym prace usługowe jako firma zewnętrzna. Rozwiązanie to poprawiło sytuację ekonomiczną Lasów Państwowych, ale jednocześnie obnażyło brak kwalifikacji i umiejętności nowo powstałych przedsiębiorstw. Nasz projekt jest szansą zarówno dla nich, jak i ich pracowników na podniesienie niskich kwalifikacji i nabycie nowych umiejętności, co jest konieczne ze względu na postęp technologiczny dokonujący się w usługowym wykonawstwie prac leśnych. Wpłyne to także na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw.

Przedsięwzięcie polega również na rozszerzeniu działalności Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych i wsparciu organizowanych przez nie szkoleń. Przedsiębiorstwa leśne, m.in. ze względu na duże uzależnienie od usługodawcy – monopolisty (Lasów Państwowych), nigdy nie reprezentowały wysokiego poziomu ekonomicznego. Dofinansowanie szkoleń pozwoliło przełamać barierę kosztów i udostępnić kursy szerokiej grupie odbiorców.

Tematyka była zatem odpowiedzią na potrzebę rynku?

Tematycznie szkolenia są przeprowadzane na dwóch poziomach kształcenia: dla właścicieli przedsiębiorstw leśnych i dla pracowników.

Dla właścicieli przedsiębiorstw leśnych przygotowano roczne „Studium przedsiębiorczości leśnej” (200 godz. na 10 zjazdach), jednodniowe kursy: „Zamówienia publiczne z elementami biznesplanu” oraz „Dotacje europejskie dla zakładów usług leśnych 2007-2013”.

Główną barierą, która utrudnia rozwój przedsiębiorstw leśnych, jest niski poziom wykształcenia ich właścicieli. Przedsiębiorcom dużo trudności sprawia prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Niezrozumienie obowiązujących przepisów i brak podstawowej wiedzy ekonomicznej to główne problemy. Sytuacja ta jest jednym z powodów nadmiernej ostrożności, czy wręcz niechęci, do podejmowania ryzyka inwestycyjnego, co jest hamulcem rozwoju. Kształcenie w tym zakresie z elementami ekonomiki przedsięwzięć, kalkulacji kosztów, zasad prowadzenia własnej działalności gospodarczej ze wskazaniem na możliwości uzyskania korzystnych kredytów lub dotacji z pewnością poprawi kondycję finansową przedsiębiorstw leśnych. Ponadto zdobycie wiedzy z zakresu prowadzenia gospodarki leśnej, poznanie pewnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych pozytywnie wpłyną na wzrost wydajności i opłacalności tej działalności.

Po wejściu w życie ustawy Prawo zamówień publicznych i podporządkowaniu jej Lasów Państwowych warunkiem ubiegania się o zlecenie jest posiadanie udokumentowanych kwalifikacji z zakresu gospodarki leśnej. Tymczasem ankietowe badanie stanu zatrudnienia wykazuje, że spośród kierujących firmami wieloosobowymi pracującymi dla Lasów Państwowych aż 88% (ok. 3500 osób) nie posiada wystarczających kwalifikacji z zakresu gospodarki leśnej. Spośród firm jednoosobowych aż 92% (przeszło 3000) osób powinno uzupełnić swoje wykształcenie z tego zakresu.

Oprócz niskiego poziomu wykształcenia właścicieli firm barierą rozwoju stanowią niskie kwalifikacje pracowników. Często nie posiadają oni podstawowej wiedzy z zakresu wykonywanych prac, popełniają błędy, pracują niewydajnie, wymagają ciągłego nadzoru. Dla nich przygotowa-

liśmy następujące kursy: „Zabiegi pielęgnacyjne w młodszych fazach rozwojowych drzewostanu (czyszczenia wczesne i późne)”, „Nowoczesne technologie – sortymentowa metoda pozyskiwania drewna z elementami ergonomicznych technik pracy pilarką” i „Kurs drwala – operatora pilarki”.

Ze względu na przeszło 10-letni okres funkcjonowania polskiego leśnictwa w oparciu o sektor usługowy i znaczną fluktuację kadr robotników niezbędne staje się ich kształcenie zawodowe z zakresu technik i technologii wykonywania poszczególnych prac. Potrzebę tę wzmagają dodatkowo poziom wymagań stawianych w tym zakresie przez międzynarodowe standardy (Leśnictwo Polskie uzyskało certyfikat dobrej gospodarki leśnej FSC).

Czy były problemy z naborem uczestników?

Nie mieliśmy większych problemów, tym bardziej że duży nacisk położyliśmy na działania promocyjne, w tym w szczególności prowadzone za pośrednictwem strony internetowej projektu. Jednak największy wpływ na skuteczny nabór kursantów miał fakt dostosowania tematyki do potrzeb potencjalnych uczestników oraz prowadzenie zajęć na wysokim poziomie merytorycznym i za małe pieniądze, co zawdzięczamy dofinansowaniu.

Na początku 2006 r. Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych Akademii Rolniczej w Poznaniu zostało uznane przez niezależną kapitułę i prasę leśną („Przegląd Leśniczy”) za „instytucję szczególnie zasłużoną dla polskiego leśnictwa”. Centrum i realizowany przez nie projekt doceniono za uzyskane dofinansowanie oraz doskonały poziom merytoryczny szkoleń. Tytuł ten w znacznym stopniu przyczynił się do uwiarygodnienia instytucji i jeszcze bardziej zwiększył zainteresowanie ofertą Centrum.

Ile osób przeszkolono?

W ramach projektu do końca 2007 r. przeszkolono 1550 osób, w tym 51 kobiet. Pierwotnie założono, że zostaną przeszkolone 1634 osoby.

Czy szkolenia kończyły się egzaminem?

Egzaminami kończyły się dwa kursy. „Kurs przedsiębiorczości leśnej” podsumowywał pisemny egzamin testowy składający się ze 180 pytań przygotowywanych przez wykładowców prowadzących zajęcia. Liczba pytań z danego przedmiotu odpowiadała liczbie godzin zajęć tego przedmiotu w programie kursu.

Z kolei „Kurs drwala – operatora pilarki” kończył się dwuczęściowym egzaminem: teoretyczną częścią ustną oraz częścią praktyczną polegającą na prawidłowym ścięciu drzewa piłą mechaniczną. Egzamin był nadzorowany przez trzyosobową komisję.

Na zakończenie pozostałych kursów uczestnicy musieli samodzielnie wykonać w terenie odpowiednie zabiegi i czynności. Ich działania były weryfikowane i omawiane przez prowadzącego zajęcia.

Czy oprócz przeszkolenia określonej liczby osób osiągnięto jeszcze jakieś inne wskaźniki?

Oprócz twardego wskaźnika, jakim jest konkretna liczba przeszkolonych osób, osiągnięto szereg miękkich wskaźników. Świadczą o tym rozmowy z przedsiębiorcami, wywiady prasowe z nimi oraz ankiety przeprowadzone wśród uczestników. Ostatecznie miękkie rezultaty zbadamy podczas wykonywania analiz i ekspertyz pod koniec realizacji projektu, jednak już teraz można zaobserwować wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw leśnych. Dokonał się on poprzez podniesienie kwalifikacji ich właścicieli i pracowników, ale również poprzez wzmocnienie ich pozycji w bezpośrednich kontaktach ze zleceniodawcą-monopolistą – Lasami Państwowymi (podkreślali to przedsiębiorcy w wywiadach dla prasy branżowej i uczestnicy w ankietach). Innym ważnym efektem szkoleń jest możliwość szerokiej wymiany doświadczeń pomiędzy przedsiębiorstwami działającymi w dużej odległości od siebie, co wpłynęło na wzrost samoświadomości i konsolidację dość rozdrobnionego środowiska przedsiębiorców leśnych.

Podniesienie kompetencji zawodowych kadry zarządzającej wpłynęło pozytywnie na jakość zarządzania i na zwiększenie chęci inwestowania oraz wprowadzania innowacji do swojej działalności.

Czy interesowali się Państwo losami uczestników po szkoleniu?

Często kontaktowaliśmy się z nimi przy okazji spotkań branżowych, targów, pokazów maszyn. Poza tym część z nich bierze udział w szkoleniach organizowanych przez Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych zarówno w ramach projektu, jak i w szkoleniach organizowanych poza nim. Bardziej szczegółowe dane na ten temat będą zbierane podczas wykonywania analiz i ekspertyz wśród uczestników projektu.

Jakie plany Centrum wiąże z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki?

Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych Akademii Rolniczej w Poznaniu ma w planach dalsze korzystanie ze środków europejskich w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Pozwoli to na realizację szkoleń w korzystnych cenach dla uczestników. Ma to niemałe znaczenie szczególnie dla firm bardzo małych (mikro) oraz dla szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw. Liczymy na to, że mniej będzie wymogów biurokratycznych, które komplikują działania. Poza tym ważną kwestią przy realizacji szkoleń zawodowych dla przedsiębiorców leśnych jest kwalifikowalność kosztów. Dodatkowo chcielibyśmy również skorzystać ze środków na doradztwo dla przedsiębiorców leśnych.

Rozmawiała Agata Rokita, Smartlink



Elżbieta Katafiasz, Zakład Prac Leśnych Usługi Wielobranżowe SC Elżbieta i Zbigniew Katafiasz w Królikowie (województwo kujawsko-pomorskie), uczestniczka „Kursu przedsiębiorczości leśnej”:

Szkoleniu, w którym uczestniczyłam, wystawiam ocenę bardzo dobrą. Wykładowcy byli kompetentni i przekazywali wiedzę w przystępny sposób. Przygotowano ciekawe materiały pomocnicze, a na zajęciach panowała przyjazna i serdeczna atmosfera.

Jestem bardzo zadowolona, że zdecydowałam się pójść na kurs, dzięki któremu mam większą

wiedzę na temat hodowli i wykorzystywania zasobów leśnych. Mimo że jestem osobą bardzo aktywną, m.in. jestem sołtysem i radną, zyskałam większą pewność siebie, odwagę i swobodę w kontaktach z leśniczym, przedstawicielami nadleśnictwa. Dzięki temu, że zdobyłam dodatkową wiedzę, czuję się bardziej kompetentna podczas takich rozmów. W szkoleniu uczestniczyli również dwaj moi synowie, którzy bardzo podnieśli swoje kwalifikacje i lepiej orientują się w pracy.

Marian Horyan, Zakład Usług Leśnych i Usług Ciągnikowo-Transportowych Marian Horyan, Powidz (województwo wielkopolskie), uczestnik kursu „Dotacje europejskie dla zakładów usług leśnych 2007-2013”:

Na temat szkolenia mogę się wypowiedzieć wyłącznie bardzo pochlebnie. Przygotowano je znakomicie. Dzięki uczestnictwu w kursie zobaczyłem zielone światło, które być może pozwoli mi zdobyć unijne pieniądze. Sytuacja w mojej branży jest trudna, a dzięki zdobytej wiedzy staram się dostosować działalność mojej firmy do wymogów rynku, staram się zwiększyć zatrudnienie.

OKO W OKO

Wysoka myopia i hyperopia, anomalie refrakcji, anomalie akomodacji, keratometr i topograf komórkowy – tymi obco brzmiącymi dla większości z nas pojęciami swobodnie operują uczestnicy kursu „Oko w oko. Optometria – ogólnopolskie szkolenie okulistów”, przygotowanego przez Oko Medica SA (z główną siedzibą w Warszawie) wspólnie z Instituto Oftalmologico de Alicante – Vissum Corporation w Alicante.

Okuliści i optycy mogli uczestniczyć w zajęciach z optometrii i kontaktologii, trwających 3 semestry (od września 2006 r. do grudnia 2007 r.) w systemie weekendowym. Praktyczne zajęcia z udziałem pacjentów są niewątpliwie najlepszym sposobem doskonalenia warsztatu optometrysty-kontaktologa. Ta oferta szkoleniowa wypełniła lukę edukacyjną z zakresu optometrii i kontaktologii. Dla doskonalących swój warsztat optyków przygotowano ogółem 600 godzin teorii i praktyki. Zajęcia prowadzili fachowcy z Hiszpanii, USA i Polski. Absolwenci szkolenia otrzymywali Dyplom Optometrysty-Kontaktologa, wydany przez najstarszą amerykańską uczelnię optometryczną Pennsylvania College of Optometry.

Wypełniona luka

Szkolenie „Oko w oko” zostało bardzo pozytywnie ocenione przez jego uczestników. Wypełniło lukę edukacyjną w dziedzinie optometrii i kontaktologii. W Polsce brakuje choćby fachowej literatury z tego zakresu. – Na szkoleniu podano mi wiedzę „na tacy”. Przekazywali ją specjaliści z wieloletnią praktyką, którzy z pasją i zaangażowaniem dzielili się swoim doświadczeniem – wspomina jedna z uczestniczek kursu, Elżbieta Kutnik z Arpis Optical w Lublinie. Każdy wykład poświęcony wybranemu zagadnieniu kończył się wspólną analizą przypadku. Zajęcia praktyczne prowadzono w gabinetach, co dla polskich okulistów było również znakomitą okazją do poznania nowoczesnego sprzętu i przeprowadzenia badań na nim.

Dzięki szkoleniu Elżbieta Kutnik zupełnie inaczej postrzega obecnie proces doboru okularów. Sukcesywnie podejmuje nowe działania w swoim gabinecie. Była początkującym optykiem, a uczestnictwo w kursie „Oko w oko” rozbudziło jej apetyt na kolejne szkolenia.

Praktyka i pasja

Uczestnicy mówią o szkoleniu jako przykładzie profesjonalnie sprzedanej wiedzy, którą natchmiasz można zastosować w praktyce, przy zachowaniu najwyższych standardów diagnostycznych i terapeutycznych. Trenerzy posługiwali się doskonale wypracowanymi technikami kształcenia. Byli bardzo aktywni podczas zajęć. Wydawali się pasjonatami swoich przedmiotów. Widać było, że ich pragnieniem jest aby ich słuchacze jak najlepiej przyswoili sobie materiał szkoleniowy i mogli go wykorzystać w praktyce.

Kurs stworzył też znakomitą okazję do zintegrowania środowiska optyków i okulistów, poznania nowych ludzi. Uczestnicy szkolenia teraz często konsultują się między sobą w sprawach zawodowych.



Waldemar Szwejkowski, lekarz medycyny, okulista, chirurg ogólny z firmy Optidian w Szczytnie

Zdobytą wiedzę w bardzo krótkim czasie wykorzystałem w praktyce. Przypominało to tzw. sprzedaż na pniu. Wprowadziłem do swej praktyki wiele nowych technik i metod, podniosłem poziom świadczonych usług, co w ostatecznym efekcie przyniosło lepsze wyniki terapeutyczne, znaczące korzyści finansowe, i wyższą jakość świadczonych usług. Jednak najistotniejsze w tym wszystkim jest to, że czuję się dobrym fachowcem w swojej dziedzinie.

Mam możliwość korzystania z najlepszych amerykańskich i europejskich wzorców, bez kompleksu niedowartościowania, bez uczucia lęku przed niepewną przyszłością. Jasno widzę, co przez najbliższe 15 lat będę robić i jaka będzie moja sytuacja ekonomiczno-społeczna. Po prostu wiem i nie boję się. Nie muszę wyjeżdżać z Polski za wiedzą, chlebem i spokojem.

AKADEMIA APTEKARZA

Pierwszy w Polsce projekt szkoleniowy dofinansowany z EFS, skierowany do właścicieli, kierowników i pracowników aptek, okazał się strzałem w dziesiątkę. Ze szkoleń skorzystało już o przeszło 50% więcej aptekarzy, niż zakładano.

Pomysłodawcą i liderem projektu „Akademia Aptekarza, czyli nowoczesne metody zarządzania apteką” jest Instytut Projektów Personalnych (IPP) – firma szkoleniowo-doradcza, oferująca kompleksowe usługi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz budowania skutecznych strategii rynkowych. Przedsięwzięcie realizowane jest od 7 kwietnia 2006 r. do końca marca 2008 r. Wartość całego projektu wynosi ponad 1,3 mln zł, a dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa sięgnęło 1,15 mln zł. Partnerem projektu wspierającym prowadzenie szkoleń jest Fundacja „Kadry dla Wielkopolski”, prowadząca Wielkopolską Szkołę Biznesu przy Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

To, co interesuje aptekarza

„Akademia Aptekarza” to pierwszy w Polsce projekt szkoleniowy dofinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, skierowany do właścicieli, kierowników i pracowników aptek, które zaliczają się do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Dotacja z programu pokrywa 80% kosztów uczestnictwa w szkoleniach, pozostałe 20% płacą apteki. Bez problemów wypełniono więc listy chętnych na szkolenia. O dużym zainteresowaniu zdecydował nie tylko niższy koszt kursu, ale też dobór tematów, które uczestnicy uznali za bardzo praktyczne i przydatne w codziennej pracy.

IPP realizuje usługi w zespołach projektowych, tworzonych specjalnie pod kątem konkretnego problemu. Każde szkolenie wymaga indywidualnego podejścia. Do pracy przy projektach zapraszani są konsultanci z dużym doświadczeniem, dobrą znajomością funkcjonowania danej branży oraz bogatą wiedzą fachową. Tak właśnie powstawała „Akademia Aptekarza”.

Głównym założeniem projektu było zwiększenie efektywności działania aptek i poprawienie ich rentowności poprzez zapoznanie ich pracowników z nowoczesnymi metodami zarządzania, sprzedaży konsultacyjnej, podniesienie umiejętności negocjacyjnych, czy radzenia sobie z tzw. trudnym pacjentem. Farmaceuci mają do wyboru sześć modułów tematycznych: sztuka negocjacji handlowych, metody obrony przed manipulacjami handlowymi, zarządzanie finansami apteki, czyli finanse dla niefinansistów, farmaceuta w roli sprzedawcy, konsultanta i doradcy, zarządzanie marketingowe w aptece, marketing wewnętrzny, czyli wszyscy pracownicy apteki decydują o jej sukcesie rynkowym.

Kursy rozwijają umiejętności budowania relacji z pacjentami oparte na lojalności, zaufaniu i komunikatywności. Ale nie mniej ważnym celem szkoleń jest rozbudzenie biznesowego podejścia u uczestników szkoleń. Apteka – oprócz tego, że pełni ważną funkcję w systemie ochrony zdrowia – działa jak zwykłe przedsiębiorstwo. Jak każda inna firma podlega prawom rynku. Znajomość tych reguł jest więc niezbędna właścicielom aptek. Stąd też staranny dobór metodyki zajęć, które w przeważającej części mają charakter warsztatów i scenek z życia wziętych.

Prowadzą je specjaliści i praktycy w dziedzinie finansów, marketingu, zarządzania zasobami ludzkimi.

Pozytywne opinie

Każdy z tematów realizowany jest w trakcie dwudniowych warsztatów wyjazdowych. Organizatorzy zapewniają uczestnikom wyżywienie oraz nocleg w hotelach w Bełchatowie i Wieliczce. – Szkolenie rozpoczyna się wypełnieniem przez uczestników pre-testu (ocena wiedzy przed szkoleniem). Test końcowy pozwala sprawdzić, ile uczestnicy tak naprawdę się nauczyli – mówi Natalia Szczepańska z IPP. Po zakończeniu kursu uczestnicy wypełniają kwestionariusz ewaluacyjny, który pomaga ocenić, czy np. poziom trenera spełniał oczekiwania, czy nawiązał dobry kontakt z grupą, czy miejsce szkolenia było atrakcyjne, czy wiedza przekazywana była w ciekawy sposób. Na podstawie dotychczasowych ankiet można stwierdzić, że kursanci są ze szkoleń zadowoleni. Każda osoba po zakończeniu szkolenia otrzymuje certyfikat potwierdzający uczestnictwo.

Z uczestnikami, którzy wzięli udział w więcej niż trzech kursach, przeprowadzane jest po pół roku od ostatniego szkolenia badanie ankietowe, mające na celu zbadanie zmian w zarządzaniu apteką, podejściu do klienta, stosowania nowych metod marketingowych czy oferowania dodatkowych usług podnoszących poziom obsługi pacjenta.

Koniec biurokracji?

Mimo dobrze układającej się współpracy oraz dużego doświadczenia, niebagatelnym problemem dla IPP okazało się prowadzenie dokumentacji projektu. – Dokumentacja była zbyt rozbudowana i zbiurokratyzowana – przyznaje Natalia Szczepańska, która zajmuje się rozliczaniem i sprawozdawczością projektu. Samo opisywanie i kserowanie dokumentów do wniosków o płatność zajmowało pani Natalii 2-3 dni w każdym okresie rozliczeniowym. Uważa, że biurokracja jest powodem wydłużającego się procesu rozpatrywania wniosków o płatność. To z kolei może rzutować na płynność finansową firmy. IPP chwali jednak współpracę z instytucjami wdrażającymi, na których wsparcie i pomoc zawsze firma mogła liczyć.

– Zamierzamy aplikować o fundusze z nowej perspektywy finansowej – mówi Natalia Szczepańska. – Liczymy, że w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki rozliczanie wniosków i sprawozdawczość będą prostsze.



Natalia Szczepańska, referent ds. rozliczeniowo-sprawozdawczych projektu „Akademia Aptekarza, czyli nowoczesne metody zarządzania apteką”:

Tematyka szkoleń ustalana była przy współpracy ze Śląską Okręgową Izbą Aptekarską, oraz konsultowana z licznymi farmaceutami. Potrzeby szkoleniowe określone zostały na podstawie analizy 150 ankiet przeprowadzonych wśród farmaceutów. Zakładaliśmy przeszkolenie 400 farmaceutów. Do stycznia 2008 r., czyli na kilka miesięcy przed końcem projektu, ze szkoleń skorzystało już 640 osób! Świadczy to zatem o ogromnym zainteresowaniu farmaceutów tego typu szkoleniami chociażby dlatego, że udział w szkoleniu to

okazja do pogłębienia wiedzy oraz do zdobycia nowych, przydatnych umiejętności. Farmaceuta zyskuje bardzo dużo, inwestując naprawdę niewielkie pieniądze. Już planujemy kolejne szkolenia. Organizowane będą na terenie województw: łódzkiego, małopolskiego, podlaskiego i mazowieckiego.



Justyna Kiedrowska, właścicielka Apteki Kosmy i Damiana w Bytomiu:

Uczestniczyłam w wielu szkoleniach. Tematyka i sposób prowadzenia zajęć dofinansowanych ze środków unijnych zaskoczyły mnie bardzo pozytywnie. Za niewielką opłatą (około 120 zł), stanowiącą jedynie 20 procent komercyjnej ceny, dowiedziałam się ciekawych rzeczy, na przykład o zarządzaniu finansami apteki. Podczas branżowych szkoleń takie zagadnienia nie były poruszane, podobnie jak w trakcie studiów, które skończyłam 15 lat temu. Te zajęcia prowadzili m.in. wykładowcy z Akademii Ekonomicznej. Udzielane przez nich informacje, wskazówki i porady okazały się bardzo pomocne w prowadzeniu mojej apteki.

Plusem były też małe grupy szkoleniowe, liczące nie więcej niż 20 osób. W tak kameralnej atmosferze w każdej chwili można było prosić prowadzących o dodatkowe wyjaśnienia. Co do minusów, to ponarzekać można tylko na ogrom wiedzy przedstawianej w krótkim czasie. Jestem bardzo zadowolona, że uczestniczyłam w trzech rodzajach szkoleń dotyczących prowadzenia apteki. Zapisalam się już na trzy kolejne.

AKADEMIA NIERUCHOMOŚCI

Nieruchomości to znakomity materiał szkoleniowy – dobrze o tym wiedzą firmy obsługujące tę branżę pod względem usługowym i szkoleniowym. Jedną z nich jest Korporacja Sedpol Sp. z o.o., projektodawca „Akademii Nieruchomości”.

Korporacja Sedpol Sp. z o.o. działa na rynku nieruchomości od 20 lat. Specjalizuje się w usługach doradczych, łącznie z realizacją studiów podyplomowych we współpracy ze szkołami wyższymi, usługach projektowych, ekspertyzach, zastępstwach inwestorskich, pośrednictwie w obrocie nieruchomościami, wycenie nieruchomości oraz działalności deweloperskiej w Oddziale Nieruchomości – Consulting. Posiada od ośmiu lat System Zarządzania Jakością (Certyfikat ISO 9001:2000) w zakresie wszystkich wymienionych usług.

Specjaliści od rynku nieruchomości

„Akademia Nieruchomości” ruszyła w maju 2005 r. Był to projekt ciągły i trwał do końca stycznia 2007 r. Całkowite wydatki wyniosły 576 732 zł, przy czym kwota dofinansowania sięgnęła 473 952 zł. Z własnych środków przeznaczono na szkolenia 102 780 zł. – Wybór nieruchomości jako tematyki realizowanego projektu wynikał bezpośrednio z diagnozowanych potrzeb rynku – mówi mgr inż. Zdzisław Dmowski, menedżer projektu, ekspert rynku nieruchomości. – Ponadto od lat zajmujemy się obsługą rynku nieruchomości pod względem szkoleniowym i usługowym. Znamy specyfikę tej branży i wiemy, że takie szkolenie było potrzebne. Zainteresowanie nim pokazało, że była to diagnoza w 100 procentach trafna.

Monitoring rozwoju

Projekt był skierowany do pracodawców, przedsiębiorców oraz pracowników delegowanych przez pracodawców, kadry zarządzającej mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw powiązanych z branżą nieruchomości. Prowadzony był z uwzględnieniem zasady równości płci. Założono, że w grupie szkoleniowej musi się znaleźć się minimum połowa kobiet. – Kolejnym kryterium założonym w projekcie było ankietowanie. System oceny „przed” i „po” szkoleniu pozwolił nam zbadać satysfakcję uczestników i sprawdzić poziom ich rozwoju – dodaje Zdzisław Dmowski.

W ramach projektu realizowany był ogólnopolski program szkoleń otwartych trzydniowych (3 dni po 8 godzin szkoleniowych w trybie weekendowym: piątek, sobota, niedziela). Uczestnicy mieli do wyboru następujące zagadnienia: „Rynek nieruchomości – aspekty prawne i analiza rynku”, „Doradca rynku nieruchomości” oraz „Zarządzanie jakością wg normy ISO 9001:2000 – audytor wewnętrzny”.

Tematyka szkoleń:

Szkolenie A

„Rynek nieruchomości – aspekty prawne i analiza rynku”: Dzień 1. Analiza rynku nieruchomości; Dzień 2. Zmiany prawne dotyczące rynku nieruchomości; Dzień 3. Rynek nieruchomości – perspektywy rozwoju.

Szkolenie B.

„Doradca rynku nieruchomości”: Dzień 1. Funkcjonowanie rynku nieruchomości; Dzień 2. Doradztwo majątkowe w Polsce i Unii Europejskiej; Dzień 3. Inwestowanie w nieruchomości.

Szkolenie C.

„Zarządzanie jakością w firmie wg normy ISO 9001:2000 – uzyskanie zaświadczenia auditor wewnętrzny”: Dzień 1. Podstawy zarządzania jakością „Wprowadzenie do systemu auditów wewnętrznych”; Dzień 2. System auditów wewnętrznych jako proces systemu zarządzania jakością; Dzień 3. Audyty wewnętrzne – wyniki i raporty z auditów.

Test końcowy obejmował zagadnienia poruszane podczas trzydniowego szkolenia. – Wszystkie materiały uczestnicy otrzymali od nas i trenerów – mówi menedżer projektu. – Takie było założenie projektu, kursanci zostali poinformowani o tym, że jego ukończenie w zakresie tematyki wyszczególnionych trzech różnych tematów pozwala uzyskać 6 punktów z tytułu szkolenia w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowej wg Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 17.02.2005 r.

Ukończenie szkolenia „Zarządzanie jakością w firmie wg normy ISO 9001:2000” pozwalało uzyskać Certyfikat Auditora Wewnętrznego – możliwe było dalsze rozszerzenie szkolenia i uzyskanie certyfikatu jakości dla prowadzonej działalności zawodowej. Tę część prowadziła firma zewnętrzna.



Lista rezerwowa

Zainteresowanie udziałem w szkoleniu było bardzo duże. – Chęć uczestnictwa w nim zgłosiło dwa razy więcej osób niż mieliśmy miejsc. Do każdej edycji szkolenia przygotowaliśmy listę rezerwową. W wypadku zwolnienia się miejsca była zapraszana osoba z tej listy. Na początku planowaliśmy przeszkolić 375 osób, w sumie przeszkoliliśmy 411 w ramach wygenerowanych oszczędności – wylicza Zdzisław Dmowski.

Wykładowców zaangażowanych w realizację projektu wyselekcjonowano już na etapie składania wniosku o dofinansowanie projektu. – Udało nam się zaangażować wykładowców najwyższej klasy, znanych i poważanych w branży nieruchomości. Myślę, że również ten czynnik przyczynił się do tak dużej popularności i sukcesu projektu – dodaje.

Firma cały czas utrzymuje kontakt z uczestnikami szkolenia. – Te osoby dzwonią do nas, pytają o kolejne projekty, zgłaszają chęć udziału w nich. Na bieżąco tworzymy listy zainteresowanych. Mamy w planach skorzystanie z funduszy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Złożyliśmy już pięć wniosków, teraz czekamy na ich akceptację – informuje menedżer projektu.

Przepływ informacji i podział obowiązków

A jak firma ocenia wymogi związane z dokumentacją projektu? – Przysnaję, że obciążenie w zakresie sprawozdawczości i dokumentacji było bardzo duże. Byliśmy jednak przygotowani od strony technicznej. Nasz kosztorys zawierał kilkadziesiąt pozycji, więc w porównaniu z innymi projektami nie był aż tak duży. W trakcie trwania projektu skorzystaliśmy z pewnego uproszczenia. Zrezygnowano ze sprawozdawczości kwartalnej na rzecz półrocznej, co nam znacznie ułatwiło pracę. Realizacja projektu opierała się na ścisłej współpracy i sprawnym przepływie informacji pomiędzy komórkami odpowiedzialnymi za ten proces. Sprawozdawczością od strony merytorycznej zajmował się menadżer projektu, a od strony finansowej – dział księgowości – wyjaśnia Zdzisław Dmowski.



Przemysław Holc, właściciel firmy Holc i Wspólnicy Zarządzanie i Administrowanie Nieruchomościami Sp. j.:

Projekt oceniam bardzo dobrze zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym. Dzięki uczestnictwu w szkoleniu zyskałem więcej, niż się spodziewałem. Po zdanim egzaminie uzyskałem Certyfikat Auditora Wewnętrznego ISO 9001:2000. To dokument, który stawia mnie w dobrym świetle w kontaktach z moimi kontrahentami, posługują się nim również przy okazji przetargów, w których bierze udział nasza firma. Widzę, że dla innych przedsiębiorców dokument ten ma duże znaczenie.

Stronę organizacyjną projektu oceniam bardzo dobrze. Na samym początku zostałem dokładnie poinformowany o zasadach i wymaganiach wobec uczestników m.in. na temat frekwencji i punktualności. Te same wymogi zostały przedstawione trenerom – wszystkie części szkolenia odbywały się punktualnie i zgodnie z planem. Kieruję firmą, w której pracuje kilkadziesiąt osób. Udział w tym szkoleniu otworzył mi oczy na wiele spraw, których wcześniej nie dostrzegałem.



Jakub Wesołowski, kierownik ds. kluczowych klientów, redNet Media Sp. z o.o.:

Organizacja szkolenia była bez zarzutu. Jestem zadowolony również z poziomu merytorycznego. Zajęcia były przeprowadzane sumiennie przez świetnych wykładowców. Dzięki uczestnictwu w projekcie nawiązałem wiele przydatnych kontaktów. Uporządkowałem posiadaną wiedzę i uzupełniłem ją. Po odbyciu szkolenia zmieniłem pracę. Mój kolejny pracodawca, widząc, że brałem udział w takim projekcie, zapewnił mnie, że skieruje mnie na kolejne. Wiedza, którą zdobyłem, przydała mi się w życiu codziennym. Dzięki niej umiem patrzeć na

sytuację na rynku z innej perspektywy. W materiałach, które otrzymałem, mam zbiór przepisów prawnych i nową terminologię – w razie potrzeby mogę po nie sięgnąć. Chętnie wezmę udział w kolejnym szkoleniu.

ZARZĄDZANIE JAKOŚCIĄ

W tworzenie i utrzymanie jakości muszą być zaangażowani wszyscy pracownicy. Uświadomiły to przedsiębiorcom szkolenia w ramach projektu „Jakość i Ty”.

Uczestnicy projektu „Jakość i Ty” to kadry zarządzające oraz pracownicy mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, zamierzających wdrożyć system zarządzania jakością zgodnie z wymaganiami odpowiednich standardów, doskonalących już wdrożone systemy i przygotowujących się do certyfikacji. Projektodawcą, organizatorem i realizatorem tego przedsięwzięcia jest Wojciech Piotrowski, właściciel firmy WPO, zajmującej się szkoleniami i doradztwem dotyczącym systemów zarządzania. To świetny przykład na to, że na realizację przemysłanych przedsięwzięć unijne fundusze mogą zdobyć nawet jednoosobowe firmy.

Organizacja kursów

Projekt wystartował 21 czerwca 2005 r. (zakończenie zaplanowano na marzec 2008 r.) na terytorium całej Polski i jest jednym z najmniejszych przedsięwzięć szkoleniowych realizowanych w ramach działania 2.3a SPO RZL (rekomendowana kwota dofinansowania: prawie 104 tys. zł). Z Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa pochodziło 85,12% nakładów na przedsięwzięcie, pozostała część to wkład przedsiębiorców delegujących pracowników na szkolenia.

Przedsięwzięcie zakładało organizację i przeprowadzenie 24 szkoleń w grupach 10-15-osobowych. W sumie szkoleniami współfinansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego objęto około 300 osób. Średni czas trwania kursu to 10 godzin lekcyjnych. Najczęściej zajęcia odbywały się w ciągu jednego dnia. Organizator zapewnił uczestnikom napoje oraz obiad.

Angażowanie pracowników

Celem zajęć było podniesienie kwalifikacji pracowników oraz zaktualizowanie wiedzy kadr na temat nowoczesnych form zarządzania i organizacji pracy. Osoby zarządzające firmami powinny mieć większą świadomość tego, jak istotne jest podnoszenie kompetencji pracowników realizujących procesy produkcyjne i usługowe oraz jak ważne jest zaangażowanie większości pracowników przedsiębiorstwa w tworzenie systemu zarządzania jakością firmy. Szkolenia rozwijały umiejętności pracy zespołowej. Po ukończeniu kursu kadra może efektywnie wdrażać systemy zarządzania jakością.

W zależności od potrzeb przedsiębiorcy mogli wybrać jeden z trzech modułów szkoleniowych zaplanowanych w ramach projektu „Jakość i Ty”:

- Wymagania normy ISO 9001:2000 (PN-EN ISO 9001:2001). Systemy Zarządzania Jakością wymagania a system zarządzania w moim przedsiębiorstwie
- Wymagania normy ISO 13485:2003 (PN-EN ISO 13485:2005). Wyroby medyczne – Systemy Zarządzania Jakością – wymagania dla celów przepisów prawnych a system zarządzania w moim przedsiębiorstwie

- Wymagania normy EN ISO/IEC 17025:2005 (PN-EN ISO/IEC 17025:2005). Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcujących a system zarządzania w moim przedsiębiorstwie (laboratorium).

Poszukiwanie klientów

Po podpisaniu umowy z PARP Wojciech Piotrowski rozpoczął wielotorowe działania promocyjne. Umieścił na stronie internetowej swojej firmy informację o projekcie oraz programy szkoleń, prowadził bezpośrednie rozmowy z przedsiębiorcami oraz wysyłał oferty do potencjalnych beneficjentów. Informacja o szkoleniach pojawiła się także na stronie internetowej PARP, która jest jednym z najważniejszych źródeł wiadomości o szkoleniach realizowanych w ramach EFS.

Etap promocji i poszukiwania uczestników można łączyć z wizytami w przedsiębiorstwach. W trakcie bezpośrednich rozmów trener ma możliwość zapoznania się z systemem zarządzania w danej firmie i jej oczekiwaniami dotyczącymi ewentualnego szkolenia. Tak właśnie postąpiła firma WPQ. Dzięki temu program każdego szkolenia był tak modyfikowany, by maksymalnie skupić się zagadnieniach najbardziej istotnych dla jego uczestników. To dlatego projekt „Jakość i Ty” jest bardzo dobrze oceniany przez beneficjentów ostatecznych.

Reagowanie na potrzeby

Uczestnicy szkoleń regularnie wypełniają ankiety, w których odpowiadają na kilka pytań dotyczących szkolenia. Ankiety były analizowane na bieżąco, co pozwalało na wdrażanie działań korygujących. Po kilku pierwszych szkoleniach okazało się, że ich uczestnicy mieli większe oczekiwania odnośnie materiałów dydaktycznych. Pod tym kątem wprowadzono korekty do kosztorysu projektu. Materiały dydaktyczne firma WPQ ujednoliciła i uzupełniła o elementy graficzne, drukowane w kolorze. W odpowiedzi na oczekiwania uczestników kursów wprowadzono dodatkowy temat szkolenia i aktualizowano programy poszczególnych modułów zgodnie z wymaganiami i zmieniającymi się standardami.

W czasie wizyt u potencjalnych klientów projektodawca rozdaje materiały informacyjne i promocyjne o projekcie „Jakość i Ty”. Poprzez promocję przedsięwzięcia WPQ buduje swój pozytywny wizerunek.



Łatwiej po certyfikaty i akredytacje

Systemy zarządzania jakością powstałe przy rzeczywistym zaangażowaniu pracowników są bardziej efektywne od tworzonych wyłącznie przez kierownictwo firmy lub konsultantów zewnętrznych. Zwykle przedsiębiorcy nie zdają sobie z tego sprawy – mówi Wojciech Piotrowski, właściciel firmy WPQ, realizującej projekt „Jakość i Ty”.

Jaki był główny cel projektu WPQ?

W szkoleniach dotyczących systemów zarządzania jakością uczestniczą zwykle przedstawiciele kierownictwa przedsiębiorstw lub pełnomocnicy ds. jakości. Rzadko pracownicy realizujący działania produkcyjne i usługowe mają okazję do poznania wymagań norm. Zdarza się nawet, że nie w pełni znają dokumenty opisujące system w przedsiębiorstwie. Nasze szkolenia pomogły zmienić tę sytuację. Tak naprawdę to od podstawowych pracowników zależy skuteczność systemu. Systemy zarządzania jakością powstałe przy rzeczywistym zaangażowaniu pracowników są skuteczniejsze i bardziej efektywne od tworzonych wyłącznie przez kierownictwo firmy lub konsultantów. Niestety, zwykle przedsiębiorcy nie zdają sobie z tego sprawy. Stałe doskonalenie (w tym przez udział personelu w szkoleniach) jest wymogiem standardów dotyczących zarządzania organizacją.

Założeniem szkoleń realizowanych w ramach projektu „Jakość i Ty” było zwiększenie ich dostępności dla pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw przygotowujących się do wdrożenia, wdrażających lub doskonalących systemy zarządzania jakością.

Jak ustalali Państwo terminy zajęć, czy były problemy z naborem uczestników?

Terminy szkoleń ustalane były w uzgodnieniu z beneficjentami; dla części szkoleń o charakterze otwartym ustalano terminy, na które pracodawcy zgłaszali pracowników. Staraliśmy się, by pracownicy przedsiębiorstw mogli uczestniczyć w szkoleniach w najbardziej dla nich dogodnych terminach. Niewątpliwie do dobrych praktyk EFS należy elastyczność w planowaniu szkoleń i możliwość modyfikacji ich terminów w porozumieniu z RIF. Duże zainteresowanie szkoleniami spowodowało, że zrealizowaliśmy je znacznie wcześniej, niż pierwotnie zakładaliśmy.

Część przedsiębiorców (beneficjentów ostatecznych) uczestniczących w projekcie „Jakość i Ty” utrzymuje z organizatorem szkolenia kontakt. Niektórzy po pierwszym szkoleniu zdecydowali się na przeszkolenie większej grupy (czasem nawet wszystkich) pracowników. Część pracodawców chciałaby, żeby ich pracownicy uczestniczyli w kilku szkoleniach oferowanych w ramach projektu. Mielśmy też zgłoszenia osób niebędących pracownikami mikro-, małych lub średnich przedsiębiorstw.

Czy szkolenia kończyły się egzaminem?

W zasadzie nie planowaliśmy zakończenia szkoleń egzaminem. Niektóre szkolenia podsumowaliśmy testem.

Czy interesowali się Państwo losami uczestników po szkoleniu?

60% uczestników szkoleń stwierdziło, że szkolenia „Jakość i Ty” przyczyniły się do uzyskania certyfikatu systemu zarządzania przedsiębiorstwem lub akredytacji laboratorium. Większość uczestników zadeklarowała zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach, które planujemy zrealizować ze wsparciem w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Czy sprawozdawczość i prowadzenie dokumentacji projektu jest dużym obciążeniem?

Sprawozdawczość i dokumentacja do projektu wymagała znacznie większego zaangażowania, niż wstępnie zakładałem. Konieczność składania wielu kopii dokumentów z pewnością przysparzała dodatkowej pracy zarówno realizującym projekt, jak i pracownikom jednostek nadzorujących (RIF, PARP). Wielokrotnie przekazywaliśmy nasze uwagi w tym zakresie do RIF, PARP i MRR. Nasze postulaty są zbieżne z kierunkiem już wprowadzonych uproszczeń i zapowiadanych ułatwieniami w ramach PO KL.

Planujemy złożenie wniosku o wsparcie organizowanych przez nas szkoleń do tego programu. Uczestnicy projektu „Jakość i Ty” określili, w jakich szkoleniach chcieliby wziąć udział w latach 2008-2013.

Wiesław Konieczny, Synektik:

Szkolenie dało okazję do ponownego przeglądu stosowanych procedur przez wiele osób jednocześnie i zastanowienie się nad możliwością usprawnienia kilku dziedzin życia firmy. Oczywiście, poczynione w trakcie szkolenia spostrzeżenia wdrożyliśmy do praktyki. Nie nazwałbym tego nową wiedzą, zajęcia stworzyły naszym pracownikom okazję do usystematyzowania wiedzy. Poziom merytoryczny i organizacyjny szkoleń nie budził zastrzeżeń.

Zbigniew Urban, GRAFT & MTB:

Główną korzyścią z udziału w szkoleniach WPQ było uświadomienie pracownikom firmy, że system zarządzania jakością jest opracowany na podstawie faktycznych procesów, które zachodzą w naszej firmie. Poziom merytoryczny szkoleń był dostosowany do poziomu wiedzy naszych pracowników. Wojciech Piotrowski prowadził u nas równocześnie projekt dostosowania funkcjonującego systemu zarządzania jakością do nowych wymagań. System został uproszczony, odbiurokratyzowany, ale z zachowaniem wymagań normy.

KSIĘGOWY NA WAGĘ ZŁOTA

200-godzinny kurs „Samodzielny księgowy bilansista” daje biegłą wiedzę z zakresu podatków i księgowości. Gdyby nie dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego, niewiele firm zdecydowałoby się na wysłanie swojego księgowego na to kosztowne szkolenie.

Organizator szkolenia „Samodzielny księgowy bilansista” – firma Seka SA – prowadzi kursy dla firm polskich i zagranicznych oraz dla instytucji publicznych od 1988 roku. Działalność realizowana jest na terenie całego kraju za pośrednictwem oddziałów terenowych w Bydgoszczy, Gdańsku, Gorzowie Wielkopolskim, Katowicach, Kielcach, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Olsztynie, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie i we Wrocławiu oraz kilkunastu przedstawicieli regionalnych. Seka SA rozpoczęła swoją działalność, oferując szkolenia z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Do dziś stanowią one podstawowy trzon działalności spółki.

Odpowiedź na potrzeby rynku

Decyzja o stworzeniu oferty z zakresu rachunkowości i podatków jest odpowiedzią na potrzeby rynku. Wraz ze wzrostem liczby podmiotów gospodarczych działających na polskim rynku rośnie zapotrzebowanie na pracowników działów księgowości. Osoby te należą do najbardziej poszukiwanych specjalistów na rynku pracy. O ile jednak w dziale księgowym może rozpocząć pracę osoba z kilkuletnią praktyką, o tyle przy zmianie stanowiska na wyższe musi się ona wykazać nie tylko doświadczeniem, ale też biegłą znajomością zarządzania finansami firmy w szerszym kontekście (np. odniesienia do prawa podatkowego). Zarówno w pracy księgowego, jak i doradcy podatkowego niezbędne jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji.

Firmy starające się zdobyć przewagę konkurencyjną na rynku muszą zadbać o odpowiedni poziom umiejętności pracowników. Wysoko wykwalifikowana kadra i odpowiednio przeszkoleni pracownicy działów finansowych i księgowości również wpływają na jakość oferowanych produktów i usług. Innowacje w sprawozdawczości finansowej nie mogą się ograniczać do finansowych danych bilansu i rachunku zysków i strat. Docelowe rozwiązania w dziedzinie sprawozdawczości powinny przyjąć formę wychodzącą poza ramy znanego dzisiaj podstawowego sprawozdania finansowego.

Dotacja ułatwia decyzję

Podnoszenie kwalifikacji pracowników jest zatem działaniem pozwalającym wzmocnić pozycję przedsiębiorstwa. – Zdajemy sobie sprawę, że szkolenia z zakresu tej tematyki są drogie. Ich koszt często stanowi poważną barierę przy podejmowaniu decyzji o tym, czy skierować na nie pracownika, czy nie. Dofinansowanie szkolenia z Europejskiego Funduszu Społecznego znacznie ułatwia jej podjęcie – mówi Katarzyna Lenartowicz z firmy Seka SA.

W 2007 r. za uczestnika szkolenia zatrudnionego w MSP firma płaciła jedynie 880 zł (dotacja do kursu wynosiła 3023,02 zł). Duże przedsiębiorstwo płaciło 1760 zł za przeszkolenie swojego pracownika, resztę (do wysokości 3903,02 zł) dopłacała UE.

Dla kogo

Realizowany przez firmę projekt „Samodzielny księgowy bilansista” zaliczany jest do kursów ogólnych. Skierowano go przede wszystkim do osób, które pracują w dziale księgowości i chcą pogłębić swoją wiedzę w tej dziedzinie. Drugą grupą beneficjentów ostatecznych stanowią osoby, które planują rozpocząć pracę w księgowości. Kwalifikacje tego rodzaju mają ogromne znaczenie nie tylko w tradycyjnej działalności finansowej przedsiębiorstwa – są również bardzo istotne dla wielu odnoszących sukcesy ludzi biznesu. Dlatego też kurs ten zalecany jest także osobom zarządzającym, które chciałyby poznać mechanizmy funkcjonowania księgowości. Ze szkoleń korzystali też doradcy podatkowi.

Celem projektu jest podniesienie kwalifikacji osób pracujących w działach księgowości, które aspirują do stanowiska samodzielnego księgowego. Zajęcia prowadzone są przez specjalistów z dziedziny rachunkowości i podatków, którzy mają doświadczenie zawodowe oraz przygotowanie pedagogiczne. Udział w kursie to nie tylko podnoszenie kwalifikacji, ale także możliwość nawiązania kontaktów z innymi osobami, które pracują w finansach lub księgowości.

69 grup po 20 osób

Szkolenia obejmują 19 tematów, m.in. takie zagadnienia jak: organizacja rachunkowości w jednostce gospodarczej, kontrola wewnętrzna i jej rola, zasady ewidencji środków pieniężnych, zasady ewidencji rozrachunków, zasady ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych i ich umorzenia, zasady ewidencji i klasyfikacji kosztów działalności, rozliczenia z ZUS z tytułu składek i zasiłków, straty i zyski nadzwyczajne, podatki dochodowe, podatek VAT.

Szkolenia są organizowane w systemie zajęć sobotnio-niedzielnych w blokach 16 godzinnych tj. po 8 godzin każdego dnia. Zajęcia obejmują wykłady i ćwiczenia praktyczne. Kursanci otrzymują na szkoleniu zestaw materiałów, dzięki którym mogą samodzielnie doksztalać się i rozwiązywać zadania przekazywane przez wykładowcę. Kurs dla samodzielnych księgowych składa się z 200 godzin lekcyjnych + 4 godziny. Po jego zakończeniu uczestnicy szkolenia posiadają wiedzę niezbędną do wykonywania czynności zawodu samodzielnego księgowego. Znają dobrze problematykę rachunkowości, a także zagadnienia związane z rozliczaniem podatków. Kursy są organizowane w trybie ciągłym do końca czerwca 2008 roku. Projekt zakłada przeszkolenie 69 dwudziestoosobowych grup w ciągu czterech lat. Najwięcej grup przeszkolono w 2007 r., na 2008 rok zaplanowano kursy dla 12 grup.

Podczas kursu słuchacze mogą być poddawani częściowym sprawdzianom wiadomości w formie pisemnych prac kontrolnych. Tematykę szczegółową sprawdzianów ustalają wykładowcy. Szkolenie kończy się pisemnym egzaminem końcowym. Po pozytywnym zdaniu egzaminu uczestnicy otrzymują stosowne zaświadczenia.

Katarzyna Lenartowicz, Seka SA:

Zaplanowaliśmy, że w szkoleniu weźmie udział 1380 osób, do tej pory przeszkolono prawie 1200. Nie mamy problemu z naborem, wręcz przeciwnie – jest więcej chętnych niż oferowanych miejsc. Zainteresowanie kursem jest bardzo duże. Wpływ na to ma z pewnością dofinansowanie szkolenia z Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Teresa Przekwas, właściciel Kancelarii Doradztwa Podatkowego Ex-Lege z Warszawy:**

Udział w kursie był jednym z etapów samokształcenia zawodowego, do którego jako doradca podatkowy jestem zobowiązana. Wybrałam kurs z zakresu księgowości, bo na co dzień nie prowadzę usługowo ksiąg rachunkowych, a zajmuję się szeroko rozumianym doradztwem podatkowym w zakresie reprezentacji klientów przed organami

podatkowymi, a także WSA i NSA. Ponadto w zakres mojej działalności wchodzi także opinie w sprawach podatkowych. Uważam jednak, iż wiedza z zakresu rachunkowości jest niezbędna w moim zawodzie. Oczywiście znałam wcześniej ustawę o rachunkowości, której przedstawienie i omówienie (również na konkretnych przykładach) było częścią kursu. Jako doradcy podatkowemu bardziej zależało mi jednak na poznaniu „rachunkowego” sposobu myślenia. Wiedza, którą tam zdobyłam, przydaje się w takim właśnie zakresie w stu procentach. Nie mam żadnych zastrzeżeń do organizacji szkolenia, doboru wykładowców i prowadzenia zajęć. Trochę może zabrakło odniesień ustawy o rachunkowości do kwestii podatkowych. Moim zdaniem, nie tylko w zawodzie doradcy podatkowego, ale również dla osób zajmujących się księgowością szerszy obraz rachunkowości z uwzględnieniem aspektów podatkowych byłby pożądanym.

Hanna Frynia, księgowa w firmie MPM Product Sp. z o.o. z Milanówka, producenta sprzętu AGD:

Dla mnie, jako osoby pracującej w zawodzie samodzielnej księgowej, uczestnictwo w szkoleniu miało na celu pogłębienie wiedzy. Jestem z niego bardzo zadowolona. Wykładowcy, z którymi mieliśmy zajęcia, to praktycy, biegli rewidenci, znakomicie znający swój fach. W przystępny sposób omawiali przykłady konkretnych problemów. Mieliśmy do czynienia z praktycznymi wyjaśnieniami artykułów ustawy o rachunkowości, ordynacji podatkowej, o VAT i wielu innych. Dopiero na szkoleniu poznałam szerszy aspekt wielu pojęć rachunkowych i podatkowych, które zostały omówione na praktycznych przykładach.

Oprócz materiałów dotyczących omawianych na danych zajęciach tematów wykładowcy przynosili uczestnikom wzory dokumentów – jednym słowem wszystko, do czego zgłaszane były jakieś wątpliwości lub co dotyczyło spraw, których nie było w programie szkolenia. Zgłaszane na kursie zagadnienia i problemy były rozwiązywane podczas wykładu. Porady wzbogacano o przykłady oraz wskazówki prezentujące rozwiązania praktyczne. Uczestniczyłam wcześniej w wielu kursach i szkoleniach. Bez wątpienia kurs na samodzielne księgowego bilansistę był najlepszy z nich.

INNOWACYJNA FIRMA

Jak rozwinąć nową usługę turystyczną, czy warto rozpocząć produkcję nowego rodzaju palnika, czy wprowadzać do oferty innowacyjny produkt żywnościowy, jakie warunki spełnić, by uruchomić małą elektrownię wytwarzającą energię odnawialną – na te pytania znaleźli odpowiedź uczestnicy szkolenia „Przygotowanie do wdrożenia przedsięwzięć innowacyjnych”, organizowanego przez Centrum Innowacji Uniwersytetu Łódzkiego (UŁ).



Program szkoleniowy oparto na licencji Instytutu IC2 (Innovation, Creativity & Capital), działającego w ramach Uniwersytetu Tekszańskiego w Austin, który jest liderem na rynku amerykańskim i międzynarodowym w programach wspierających transfer technologii, komercjalizację, wdrażanie przedsięwzięć innowacyjnych. Celem szkolenia było przygotowanie uczestników do komercyjnego wykorzystania nowych pomysłów powstających w firmach. Podobne cele mają takie programy, jak Eurostars, Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka i niektóre działania dla przedsiębiorstw przewidziane w ramach regionalnych programów operacyjnych. Te ostatnie dotyczą finansowania konkretnych przedsięwzięć. Szkolenie Centrum Innowacji dostarczyło zaś uczestnikom niezbędnej wiedzy i umiejętności. Wprowadzenie na rynek innowacyjnego produktu, procesu lub usługi czy uruchomienie nowej firmy opartej na wynalazku wymaga najpierw oceny wartości ekonomicznej innowacyjnego rozwiązania, a następnie opracowania planu jego komercjalizacji.

Dla praktyków

Szkolenie miało praktyczny charakter. Obok wykładów odbywały się ćwiczenia i konsultacje z praktykami. – W ramach przekazanego przez Uniwersytet Tekszański know-how zorganizowaliśmy na Uniwersytecie Łódzkim Podyplomowe Studium Komercjalizacji Nauki i Technologii. Jego uczestnicy przez rok uczyli się metod komercjalizacji i pisali biznesplan – mówi dr

Dariusz Trzmielak, dyrektor Centrum Innowacji, który koordynował szkolenie od strony merytorycznej. – Zauważyliśmy, że w wielu wypadkach studentom brakuje wiedzy praktycznej. Czasem powstawały biznesplany, które budziły wiele zastrzeżeń komisji oceniającej. Stwierdziliśmy, że potrzebni są specjaliści, którzy pokażą, jak pewne rzeczy robi się w praktyce. Tak zrodził się projekt intensywnego, praktycznego szkolenia z zakresu wdrażania przedsięwzięć innowacyjnych. Zaletą naszego programu jest to, że uczestnicy mieli okazję przygotować kompleksowy plan komercjalizacji własnego przedsięwzięcia czy realnego wynalazku, nad którym pracuje firma.

Podejście to sprawiło, że Centrum Innowacji UŁ już podczas naboru zachęcało do udziału w szkoleniu osoby i firmy, które chcą przygotować do wdrożenia własne innowacyjne przedsięwzięcie. Mają pomysł lub konkretne rozwiązanie, ale nie dysponują ani wiedzą, ani narzędziami umożliwiającymi komercjalizację. Jeżeli ktoś nie miał takiego realnego pomysłu, to był dołączany do zespołu pracującego nad takim przedsięwzięciem. Mógł wówczas wesprzeć zespół swoją wiedzą np. z zakresu finansów, marketingu albo wdrożeń.

Przekonaj ekspertów do pomysłu

Uczestnicy zdobywali wiedzę dotyczącą oceny wartości ekonomicznej nowej technologii, identyfikacji barier, oceny możliwości wdrożeniowej, finansowania nowych technologii, marketingu, własności intelektualnej, prawa, komercjalizacji. Po przejściu tych etapów uczyli się przygotowania planu wdrożenia. Każdy mógł skonsultować swój plan ze specjalistą. – Na zakończenie szkolenia uczestnicy prezentowali swoje przedsięwzięcie niezależnym ekspertom. Byli to praktycy – prezesi firm, albo inne osoby, które specjalizowały się w danej dziedzinie. To był nasz autorski pomysł; takiego udziału praktyków nie zakładał amerykański program – mówi dr Dariusz Trzmielak. – Chcieliśmy, aby w panelu zawsze był ktoś, kto się zna na finansach i na komercjalizacji. Jako paneliści pojawiali się przedstawiciele funduszy venture capital, przedsiębiorstw prywatnych, i innych instytucji specjalizujących się w dziedzinach prezentowanych podczas szkolenia. W ciągu półtorej godziny uczestnicy szkolenia musieli przekonać ekspertów do swego pomysłu. Z reguły kończyło się to dyskusją i konkluzją, czy projekt jest realny, czy nierealny, lub w jakim kierunku można go jeszcze rozwinąć. Na tej podstawie formułowana była ocena przedsięwzięcia.

Szkolenie on line

Projekt rozpoczął się 2 października 2006 r., a zakończył w styczniu 2008 r. Szkolenie zorganizowano w dwóch edycjach – obie przeprowadzono w 2007 r. Dofinansowanie programu z Europejskiego Funduszu Społecznego umożliwiło obniżenie ceny 184-godzinnego szkolenia z 6 500 zł do 895,06 zł (do udziału zaproszono przedstawicieli mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw). Zajęcia odbywały się na Uniwersytecie Łódzkim. Innowacyjna formuła polegała na umożliwieniu uczestnictwa w szkoleniu on line w czasie rzeczywistym.

– Każde szkolenie rejestrowaliśmy za pomocą kamery podłączonej do internetu. Uczestnik logował się na specjalnej platformie i mógł obserwować wykład. Jednak najbardziej zależało nam na czynnym udziale on line. Uczestnicy mogli zadawać pytania poprzez Skype lub e-mail. To zdarzało się kilka razy w czasie sesji zajęć. Większość „zdalnych” uczestników była nieste-

ty bierna. Nad ich uaktywnieniem chcemy popracować. Dzięki zastosowaniu nowoczesnych metod komunikacji w szkoleniu brały udział osoby z całej Polski, m.in. z Opola, Warszawy czy Rzeszowa. To było idealne rozwiązanie dla osób prowadzących firmy, oni szczególnie cenią swój czas – mówi dr Dariusz Trzmielak.

Po zakończeniu sesji szkoleniowej wszystkie wykłady są montowane. Dzięki specjalnemu oprogramowaniu można zsynchronizować mowę wykładowcy z wyświetlanymi slajdami. Ponownie przeglądając wykład, uczestnik może wybierać, który slajd aktualnie chce oglądać i ma do tego odpowiedni komentarz trenera.

Nauka prowadzenia projektu

W pierwszej edycji Centrum Innowacji udało się zrekrutować 32-osobową grupę uczestników (część z nich uczestniczyła w szkoleniu on line). W drugiej edycji grupa była o połowę mniejsza, ponieważ nabór przypadł na okres urlopowy. Dopiero we wrześniu i październiku 2007 r. chętni zaczęli się licznie zgłaszać, ale nie można było już ich wpisać na listę uczestników ze względu na obwarowania w programie.

Osoby zajmujące się obsługą unijnych projektów zdobyły cenne doświadczenie. Justyna Łuczyńska z Centrum Innowacji UŁ: – Podczas realizacji projektu byłam przede wszystkim odpowiedzialna za sprawozdawczość i wnioski o płatność. Uczestniczyłam również w organizacji szkolenia, kontaktowałam się z uczestnikami oraz wykładowcami. Przygotowałam materiały szkoleniowe i pilnowałam spraw związanych z dziennikiem obecności uczestników oraz wykładowców, którzy poza wpisem w dzienniku musieli wypełnić kartę pracy – mówi Justyna Łuczyńska. Dobrze wspomina kontakty z RIF-em: – Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego, pełniąca funkcję Regionalnej Instytucji Finansującej, jest bardzo przyjazna, a jej pracownicy są bardzo pomocni. Dokładnie wytłumaczono mi, jak ma wyglądać wniosek o płatność, jak sporządzać sprawozdanie oraz jak wprowadzać zmiany, np. w kosztorysie. Zawsze spotykałam się z wyrozumiałością i przychylnością.



Dr Dariusz Trzmielak, dyrektor Centrum Innowacji Uniwersytetu Łódzkiego:

Podczas szkoleń uczestnicy pracowali nad prawdziwymi projektami z różnych dziedzin. Ktoś miał pomysł na nową usługę turystyczną. Firma z branży spożywczej chciała sprawdzić, czy warto wprowadzić na rynek produkty z nowym rodzajem dodatków. Najwięcej było nowych przedsięwzięć informatycznych; ich twórcy nie wiedzieli, czy przyjmą się one na rynku. Były też pomysły z branży energetycznej.

W realizacji tego szkolenia wykorzystywaliśmy doświadczenia z innych naszych projektów. Jednym z nich jest Akademicki Inkubator Tech-

nologii i Innowacyjnych Przedsięwzięć działający przy Centrum Innowacji UŁ. Firmy lub osoby, które mają pomysły na biznes, mogą tam wynająć pomieszczenia na swoją działalność. Pomagamy im również w uzyskaniu finansowania (mamy podpisane umowy z funduszami kapitałowymi). Prowadzimy też projekt polegający na kojarzeniu partnerów. Zgłaszają się do nas firmy poszukujące do swojego przedsięwzięcia partnera, np. naukowego, finansowego albo biznesowego. Na razie dominują partnerzy z rynku amerykańskiego, ponieważ tam mamy najwięcej kontaktów.

Jadwiga Górka, ADDICO J.Górka i E.Szumlak Sp.j.:

Szkolenie było jednym z ciekawszych, w jakich uczestniczyłam. Tematyka trafiona w dziesiątkę, m.in. strategię komercjalizacji nowoczesnych technologii i innowacyjnych rozwiązań, ocena wartości ekonomicznej technologii, identyfikacja barier, marketing innowacyjnych projektów czy finansowanie nowych przedsięwzięć. W trakcie szkolenia można było ocenić własny projekt, mając do dyspozycji ekspertów z różnych dziedzin.

Poznanie sposobów i metod oceny możliwości komercjalizacji nowej technologii czy też produktu, we wstępnej fazie jego rozwoju, jest doskonałym narzędziem umożliwiającym wybór najlepszych projektów. Pozwala tym samym na lepsze wykorzystanie posiadanych zasobów, co przy wysokich kosztach prac badawczo-rozwojowych ma ogromne znaczenie.

Szkolenie obejmowało bardzo szerokie spektrum zagadnień, poparte wieloma praktycznymi przykładami. Pokazało, w jaki sposób i przy użyciu jakich narzędzi należy oceniać nowe technologie i identyfikować podstawowe czynniki warunkujące sukces nowego przedsięwzięcia. Taka wiedza ma ogromne znaczenie dla przyszłego rozwoju innowacyjnych przedsiębiorstw, zwłaszcza tych, które będą ubiegać się o dofinansowanie ze środków unijnych.

KONKURENCYJNI DZIĘKI IT

Bez komputera trudno dziś obejść się w większości zawodów. Kursy pozwalające zdobyć podstawową wiedzę z zakresu obsługi komputera bądź poznać określone programy wciąż cieszą się zainteresowaniem – zwłaszcza jeśli można z nich skorzystać za jedną piątą ceny rynkowej.

Coraz więcej firm jest świadomych, jak ważna i niezbędna jest w dzisiejszych realiach konieczność promowania swojego przedsiębiorstwa za pośrednictwem internetu i że warto w tym kierunku kształcić swoich pracowników. Takie potrzeby rynku uwzględnił projekt „Znajomość technik IT źródłem sukcesów przedsiębiorstw – szkolenia komputerowe”, zrealizowany w ramach działania 2.3 SPO RZL przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu od 3 kwietnia 2006 r. do 15 września 2007 r. Jego całkowita wartość sięgała 523 875 zł, z czego z EFS pochodziło 341 201 zł, a budżetu państwa 113 733 zł.

Dla projektantów i administratorów sieci

Celem projektu było podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez dostosowanie ich kadr do wymogów rynku w zakresie wiedzy IT. Szkolenia adresowane były do osób dorosłych, pracujących na terenie województwa wielkopolskiego i pragnących podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe. Uczestnicy mogli uzyskać do 80% dofinansowania do faktycznych kosztów odbycia szkolenia. – Istotny był również monitoring aktualnych i przyszłych potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw, umożliwiający w przyszłości zaoferowanie najbardziej potrzebnych szkoleń. Projekt był odpowiedzią na oczekiwania firm i zakładał: zorganizowanie 28 szkoleń dla grup liczących ok. 15 osób (w tym: 8 edycji kursu komputerowego podstawowego i po 4 edycje kursów: AutoCad, grafika komputerowa, projektowanie stron internetowych, administrowanie sieciami komputerowymi, kosztorysowanie komputerowe), przeprowadzenie 2120 godzin szkoleniowych, podniesienie kwalifikacji 420 słuchaczy, w tym ok. 50% kobiet – wylicza Paweł Kołakowski, pełnomocnik zarządu ds. kształcenia, kierownik Zespołu Kształcenia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu.

Kursantom zaoferowano 6 rodzajów szkoleń:

1. „Grafika komputerowa” (150 godz.), pozwalający poznać programy pakietu Corel Draw, Corel Photopaint oraz Adobe Photoshop (tematyka: techniki tworzenia ogłoszeń, logotypów, gazetek, obróbka/retusz fotografii cyfrowej, poligrafia oraz tworzenie i optymalizacja grafiki komputerowej na potrzeby projektowania stron internetowych).
2. „Projektowanie stron internetowych” (100 godz.), umożliwiający poznanie technik tworzenia stron WWW z zastosowaniem najnowszych technologii (XHTML, CSS, JavaScript, PHP, DHTML).
3. „Administrowanie sieciami komputerowymi” (40 godz.), na którym zdobywano wiedzę i umiejętności z zakresu projektowania i administracji lokalnych sieci komputerowych (tematyka: podstawy teoretyczne sieci komputerowych, konfiguracje sieci lokalnych, konfiguracje połączenia sieci lokalnej do Internetu, kontrolowania i udostępniania wachlarza usług internetowych, administracja serwerów klasy Windows, Linux/Unix i Novell NetWare).
4. „Kosztorysowanie komputerowe” (40 godz.), poświęcony kosztorysowaniu robót budowlano-montażowych, ziemnych, instalacyjnych, drogowych, remontowych oraz wykonywa-

niu harmonogramu budowy w firmie (tematyka: komputerowe systemy kosztorysowania, sporządzanie przedmiaru robót, kosztorysów ofertowych i inwestorskich, kalkulacji składników ceny i organizacji planu pracy, harmonogramowania).

5. „AutoCad” (120 godz.), przygotowany dla pracowników firm wykorzystujących komputerowe wspomaganie projektowania CAD – Computer Aided Design.

6. „Podstawowy komputerowy” (40 godz.).

Najtańszy był kurs podstawowy z obsługi komputera – udział w nim kosztował zaledwie 95 zł (cena rynkowa – 462 zł), a najdroższe 150-godzinne szkolenie z grafiki komputerowej, którego koszt na osobę wynosił 310 zł (cena rynkowa – 1527 zł).

Elastyczne dopasowanie programu

Ponad pół roku przed realizacją na stronie internetowej ZDZ w Poznaniu zamieszczono formularz aplikacyjny, który umożliwił wpisanie się na listę uczestników kursów, a dla organizatorów stanowił informację, które szkolenia cieszą się największym zainteresowaniem. Wybrany zakres tematyczny wynikał też z wcześniejszych analiz rynku oraz doświadczeń w działalności szkoleniowej Zakładu Doskonalenia Zawodowego. Realizacja projektu wykazała, że przyjęte założenia dotyczące uczestników szkoleń pokrywają się z faktycznym zapotrzebowaniem rynku. Działania projektu były skierowane na wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia z zakresu informatyki i obsługi komputerów osobistych.

Każdorazowo po zakończeniu szkolenia oceniany był poziom zadowolenia słuchaczy, jakość kursu i jego przydatność. Niezbędnych informacji do analizy dostarczały ankiety zawierające m.in. jedno pytanie otwarte, w którym kursanci mogli zasugerować zmiany, jakie – ich zdaniem – wpłyną na poprawę jakości szkoleń. – Ankiety były na bieżąco analizowane i zawarte w nich sugestie w miarę możliwości wprowadzane w życie. Wynikało z nich, że szkolenia są wysoko oceniane i spełniają oczekiwania większości słuchaczy zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym. Działania w zakresie monitorowania służyły weryfikacji osiągniętych wyników w stosunku do założeń przyjętych dla: promocji, rekrutacji, procesu przygotowania i prowadzenia szkoleń. Monitorowanie bieżące umożliwiała elastyczne dostosowanie działań do oczekiwań słuchaczy, jak i potrzeb lokalnego rynku pracy – mówi Paweł Kołakowski.

Początkowo projekt zakładał przeszkolenie 420 osób podczas 28 edycji szkoleń. W trakcie realizacji okazało się jednak, że szkolenia „Administrowanie sieciami komputerowymi” oraz „Kosztorysowanie komputerowe” nie cieszą się zbyt dużym zainteresowaniem. – Byliśmy zmuszeni do zmniejszenia liczby tych kursów. W marcu 2007 r. otrzymaliśmy zgodę za zmiany w projekcie, wskutek czego liczba szkoleń została obniżona z 28 do 25, w tym ostatecznie zrealizowano 8 edycji kursu komputerowego podstawowego, po 4 edycje AutoCad, grafiki komputerowej, projektowania stron internetowych, 2 edycje administrowania sieciami komputerowymi oraz 3 edycje kosztorysowania komputerowego. Natomiast liczba osób planowanych do przeszkolenia została zmniejszona z 420 do 355 osób. Ostatecznie przeszkoliliśmy 342 osoby, co stanowi 96,34% zakładanej liczby. W grupie tej znalazło się 185 mężczyzn oraz 157 kobiet – wyjaśnia Paweł Kołakowski.

Utrzymanie pracy i awans

Szkolenia kończyły się egzaminem wewnętrznym przeprowadzonym przez wykładowców na ostatnich zajęciach. Po egzaminie kursanci otrzymali zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu. W połowie realizacji projektu wśród 50 osób, które ukończyły szkolenia, została przeprowadzona ankieta badająca wpływ projektu na ich sytuację zawodową. Wyniki tych ankiet pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że udział w szkoleniach pozwolił im znacznie podnieść kwalifikacje i dzięki temu utrzymać dotychczasową pracę, a niekiedy nawet awansować. Dużej części ankietowanych wzrosły także zarobki. Ankietowani ocenili tematykę i atrakcyjność jako wysoką, zdecydowanie zwiększającą ich umiejętności. Taką ocenę potwierdza m.in. Iwona Wietrzycka z Art-7 PLUS Agencji Reklamowo-Wystawienniczej, uczestniczka kursu „Grafika komputerowa”. Zakład Doskonalenia Zawodowego nadal interesuje się sytuacją zawodową uczestników zajęć. – Jesteśmy z nimi w stałym kontakcie telefonicznym. Udzielamy informacji o bieżącej ofercie ZDZ – mówi Paweł Kołakowski.

Cenne doświadczenia

A jak organizatorzy projektu oceniają wymogi związane z koniecznością przygotowywania dokumentacji? – Sprawozdawczość i dokumentacja do projektu były rozbudowane. Początkowo, gdy je przygotowywaliśmy, pojawiały się wątpliwości, ale po bliższym zapoznaniu się z nowymi dokumentami oraz w miarę nabierania doświadczenia zostały one rozwiane. Z czasem sporządzanie sprawozdań oraz dokumentacji do projektu przestało sprawiać problemy – wyjaśnia Paweł Kołakowski.

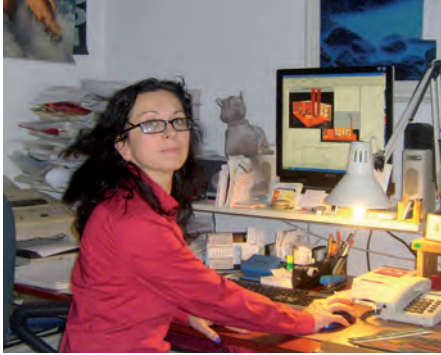
Doświadczenia wyniesione z przeprowadzenia kursu „Znajomość technik IT źródłem sukcesów przedsiębiorstw – szkolenia komputerowe” pracownicy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu planują wykorzystać i w nowej unijnej perspektywie finansowej 2007-2013. Podstawową działalnością Zakładu Doskonalenia Zawodowego jest organizacja szkoleń. Dlatego zakład jest zainteresowany korzystaniem ze wsparcia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Obecnie placówka czeka na ocenę jednego z wniosków i na bieżąco monitoruje strony internetowe, na których ogłaszane są konkursy.



Paweł Kołakowski, pełnomocnik zarządu ds. kształcenia, kierownik Zespołu Kształcenia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu:

Zaproponowane w ramach projektu szkolenia miały charakter otwarty i były skierowane do mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników. Beneficjentami ostatecznymi były pracujące osoby dorosłe z województwa wielkopolskiego, zgłaszające chęć podwyższenia lub dostosowywania kwalifikacji do wymogów konkurencyjnej gospodarki. Mimo otwartego charakteru szkolenia, w procesie

rekrutacyjnym zwróciliśmy uwagę na to, aby projekt był zorientowany na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn. Ponadto uwzględniliśmy możliwość uczestnictwa pracujących osób narażonych na wykluczenie społeczne, osób z terenów wiejskich i obszarów zagrożonych marginalizacją oraz niepełnosprawnych.



Iwona Wietrzycka, Art-7PLUS Agencja Reklamowo-Wystawiennicza, dział marketingu – obsługa klienta i projektowanie stoisk targowych, uczestniczka kursu „Grafika komputerowa”:

Na zajęciach zaproponowano bardzo przystępną metodę prezentacji i szkolenia – cierpliwie i dokładnie wyjaśniano problemy z programem lub metodą pracy na nowych programach. Korzystne było to, że każdy miał do dyspozycji własny komputer z pełnym

oprogramowaniem. W trakcie szkolenia poznałam więcej możliwości programu graficznego, na którym pracowałam, i jego najnowszą wersję. Mogłam je więc porównać. Dzięki temu zakupiliśmy w firmie nowszą wersję programu, na którym dotychczas pracowałam – znacznie to podniosło możliwości przygotowania ofert dla klientów i usprawniło pracę. Byłabym bardzo zadowolona, gdyby odbył się jeszcze przynajmniej jeden cykl szkolenia – mam trochę pytań i nie radzę sobie z paroma narzędziami w nowym programie. Niemniej mogę teraz pracować efektywniej i moja firma może przyjąć dodatkowe zlecenia, dzięki czemu więcej zarabiam. Dzięki nowym umiejętnościom praca na programach graficznych sprawia mi przyjemność i z ochotą przygotowuję kolejne projekty. A co najważniejsze – nasi klienci są zadowoleni, że poszerzyliśmy ofertę i mogą być obsłużeni kompleksowo w zakresie prac graficznych, wydruków itd.

DO YOU SPEAK ENGLISH?

W powiecie wadowickim w branży obuwniczej i meblarskiej działa kilkaset firm produkcyjno-handlowych. Zasadniczą potrzebą ich właścicieli i menedżerów jest biegła znajomość języka angielskiego, pozwalająca utrzymywać i pogłębiać kontakty z partnerami zagranicznymi.

„Sprawna komunikacja – szkolenie językowe dla firm obuwniczych i meblarskich”, projekt realizowany przez Niepubliczną Placówkę Oświatową EST w Wadowicach, stał się odpowiedzią na potrzeby lokalnego rynku. Praktyczna znajomość języka angielskiego przez pracowników lokalnych firm obuwniczych i meblarskich gwarantuje im rozwój i zdobywanie nowych rynków.

Na podbój rynków

Adresatami projektu „Sprawna komunikacja – szkolenie językowe dla firm obuwniczych i meblarskich” byli głównie właściciele i menedżerowie przedsiębiorstw, gdyż to oni prowadzą negocjacje handlowe. W zawodowym szkoleniu językowym wzięły udział te firmy, które już zawierały transakcje z kontrahentami z UE lub w tym obszarze widzą szansę rozwoju swojego przedsiębiorstwa. Szkolenia przeprowadzono od października 2005 r. do lipca 2006 r. i od września 2006 r. do czerwca 2007 r. Zajęcia w okresie urlopowym dostosowano tak, by nie kolidowały z wyjazdami urlopowymi. Każdy rok obejmował 120 godzin szkolenia dla każdego z kursów. Europejski Fundusz Społeczny pokrył 80% kosztów szkolenia.

Kurs wieczorowy

Specyfika uczenia się języka obcego wymaga regularnych zajęć w stosunkowo długim okresie. Wprawdzie w niedalekim Krakowie dostępna jest bogata oferta kursów językowych, ale miejscowości, gdzie znajdują się firmy obuwnicze i meblarskie, są oddalone od stolicy Małopolski o 30-50 km, co stanowi istotną barierę. Założenie, że szkolenia będą się odbywać bezpośrednio w regionie, jak najbliżej miejsca pracy beneficjentów, zwiększyło ich dostępność. Zajęcia odbywały się w Wadowicach i Brodach k. Kalwarii Zebrzydowskiej. Przygotowując program „Sprawna komunikacja” uwzględniono zatem potrzeby i możliwości potencjalnych kursantów.

Okazało się również, że wielu zainteresowanych nie może zadeklarować udziału w dwuletnim intensywnym kursie językowym. Realizatorom udało się wynegocjować z Małopolską Agencją Rozwoju Regionalnego i PARP zmianę pierwotnego harmonogramu tak, że szkolenia podzielono na dwie części jednoroczne – dopiero to ułatwiło rekrutację. Dodatkowym wyzwaniem był plan zajęć – w grę wchodziły jedynie godziny popołudniowe i wieczorne, gdyż kurs miał charakter szkolenia otwartego dla pracowników różnych firm. Zajęcia musiały się odbywać po godzinach pracy wszystkich kursantów. Tylko w wypadku większych firm szkolących całe grupy pracowników w grę wchodzi bowiem organizowanie szkolenia w trakcie godzin pracy – wtedy kurs organizuje się na miejscu, w siedzibie firmy.

Jak napisać list i ofertę

Wyrównany poziom zaawansowania uczestników danego szkolenia jest jednym z kluczowych czynników określających jakość szkoleń językowych. Dlatego na początku zorganizowano testy kwalifikujące na odpowiedni poziom. Rekrutacja nowych uczestników do istniejącej już grupy również była oparta na testach kwalifikujących.

Program objął elementy kursu ogólnego (treść zależna od poziomu zaawansowania grupy) oraz tematy nawiązujące do specyfiki pracy w przedsiębiorstwie (z uwzględnieniem specyfiki branży). Główne tematy językowego szkolenia zawodowego to:

1. Prezentacja siebie i firmy (sprawność wypowiedzi w sytuacjach oficjalnych i mniej formalnych, foldery reklamowe, reklama w internecie)
2. Transakcje handlowe (słownictwo i zwroty związane z typowymi transakcjami dla danej branży), negocjacje i korespondencja
3. Komunikacja w firmie (listy, fax, e-mail, telekonferencje)
4. Podróż biznesowa (transport, rezerwacje, hotel, rozrywka)
5. Słownictwo branży (firmy obuwnicze i stolarskie).

W ramach projektu przeszkolono 30 osób (w 3 grupach liczących po 10 kursantów) w zakresie posługiwania się językiem angielskim w transakcjach handlowych. Uczestnicy poznali podstawy korespondencji handlowej w języku obcym, kluczowe słownictwo branży, trenowali zdolność rozumienia tekstów, np. ofert, katalogów czy stron internetowych, a także ćwiczyli konwersacje w kontaktach biznesowych. Z kolei zdobycie umiejętności korzystania z technologii informatycznych umożliwiło im dalsze samokształcenie (komputerowe i internetowe pomoce interaktywne do doskonalenia sprawności językowych), jak i pomogło nawiązywać kontakty handlowe za pośrednictwem korespondencji e-mailowej i witryn internetowych.

Język branżowy

Powiązanie ogólnego szkolenia językowego z elementami języka biznesowego zwiększyło wartość samego kursu, jak i przydatność nabytej wiedzy w miejscu pracy. Metodyka kładła nacisk na praktyczny aspekt znajomości języka obcego w kontekście kontaktów handlowych przedsiębiorstwa. Program kursu objął dużą liczbę zajęć konwersacyjnych. Ofertę edukacyjną dopasowano do poziomu zaawansowania grupy – dla każdego poziomu przygotowano osobny program nauczania uwzględniający również indywidualne potrzeby uczestników. Każdy z kursów był oparty na sprawdzonym podręczniku dla języka danej branży oraz wykorzystywał dodatkowe materiały, w tym materiały autorskie opracowywane przez lektorów zatrudnionych przez EST.

- Program został doprecyzowany w trakcie rekrutacji na początku kursu, na podstawie testów kwalifikujących i kwestionariuszy dla uczestników. Zmiany były wprowadzane również przed każdym kolejnym semestrem – pomocna w tym była regularnie prowadzona merytoryczna ewaluacja kursów. Regularne testy organizowaliśmy w trakcie całego kursu, ale nie było egzaminu końcowego. Na podstawie wyników testów i list obecności wszyscy absolwenci otrzymali stosowne certyfikaty – mówi Aleksander Schejbal.

Za dużo papierów

– Ludzie byli zmęczeni, miało to zły wpływ na frekwencję, ale udało się i większość zaliczyła wymaganą liczbę godzin. Wytrwali do końca. Czynnikiem bardzo zniechęcającym były formalne wymogi programu, a więc pomoc publiczna, umowy szkoleniowe, każdorazowe podpisy w dzienniku, które wszystkich nas męczyły – relacjonuje Aleksander Schejbal, dyrektor Niepublicznej Placówki Oświatowej EST. – Większość uczestników szkoleń to pracownicy lub właściciele małych firm, dla których był to pierwszy kontakt z biurokratycznymi wymogami funduszy strukturalnych. Nie zawsze było nam łatwo odpowiedzieć na pytanie, dlaczego tyle formalności, dlaczego na każdym kroku brak elementarnego zaufania do człowieka (podpisy w dzienniku na każdej lekcji), dlaczego w takie sztywne ramy próbuje się nas wtłaczać – dodaje.

Przygotowanie sprawozdań i dokumentacji było dużym obciążeniem dla projektodawców. Najbardziej przykra okazała się konieczność powtarzania tych samych czynności kilkakrotnie, np. część sprawozdawcza we wniosku o płatność, sprawozdanie okresowe, sprawozdanie roczne oraz końcowe – zawierały ten sam pakiet informacji w czterech transzach. Z tak karkołomnym systemem sprawozdawczości nie spotkała się firma EST nigdy wcześniej, choć ma doświadczenie w realizacji takich unijnych programów jak Leonardo, Minerva czy Grundtvig.



Aleksander Schejbal, dyrektor Niepublicznej Placówki Oświatowej EST:

Kalwaria Zebrzydowska to zagłębie obuwniczo-meblarskie, gdzie mieści się wiele firm tej branży (znani w Polsce liderzy rynku obuwniczego: np. Ryłko, Badura, Conhpol, znane przedsiębiorstwa meblarskie: Komplet, Kasprzak). Stworzyliśmy więc szkolenie w pewnym sensie na miarę. Staraliśmy się dopasować do specyfiki tych dwu sektorów, choć już na samym początku kursów okazało się, że uczestnikom najbardziej zależy na konwersacji, słownictwo branżowe okazało się mniej ważne. Najtrudniejsze jest bowiem dogadanie się w trakcie spotkań z kontrahentami zagranicznymi.

Większość uczestników była na poziomie podstawowym, więc także z tego względu należało najpierw wprowadzić podstawy języka, zanim pojawiły się zagadnienia z obszaru business English. Po ukończeniu szkoleń staramy się podtrzymywać kontakt z absolwentami. Część z nich kontynuuje kurs na zasadach komercyjnych. Jesteśmy również w kontakcie z czterema firmami, dla których przygotowujemy kolejne szkolenie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Dominik Maciejczyk, firma Kasprzak:

Pracuję jako pracownik biurowy w produkującej meble tapicerowane firmie Kasprzak. Niestety, na razie z wiedzy zdobytej podczas kursu korzystam w minimalnym stopniu. Mam jednak wrażenie, że szkolenie dużo mi dało i jestem bardzo zadowolony. Czuję jednak pewien niedosyt – dwa lata na naukę języka obcego to stanowczo za mało. Takie szkolenie powinno trwać przynajmniej cztery lata. Według mnie, organizacja była idealna. Godziny zostały dopasowane do naszych możliwości, poza tym świetny lektor, otwartość organizatora na nasze pomysły i sugestie, które były zwykle realizowane. Myślę, że skorzystałbym ponownie z podobnego szkolenia.

JĘZYK GIĘTKI

Dla firm z obcym kapitałem oraz takich, które współpracują lub zamierzają współpracować z partnerami z UE, szkolenia językowe są koniecznością. Euroschool Perfect, przygotowując projekt „Doskonalenie języka obcego w biznesie drogą do prężnego rozwoju firmy” postawił na przedsiębiorców z Podlasia.

Szkolenia rozpoczęły się 3 kwietnia 2006 r. i potrwały do 31 marca 2008 r. Całkowity koszt projektu wyniósł 926 tys. zł, wkład Europejskiego Funduszu Społecznego to 610 tys. zł. – Przed napisaniem wniosku przeprowadziliśmy na własny koszt badania wśród przedsiębiorców na temat skali zapotrzebowania na szkolenia z języka obcego w biznesie. Na podstawie licznych rozmów i kontaktów bezpośrednich stworzyliśmy własną bazę danych przedsiębiorstw zainteresowanych udziałem w kursach – podkreśla gruntowne podstawy projektu Grażyna Gliszczyńska, jego koordynator.

Zdecydowana większość tych firm to MSP z sektorów przemysłu drzewnego, maszynowego, włókienniczego, tytoniowego, spożywczego i budowlanego. Innowacyjność projektu polega na przygotowaniu dedykowanych szkoleń, dostosowanych do potrzeb osób pracujących i ich specjalności. Założeniem jest nauczenie ich komunikowania się w języku angielskim lub niemieckim w pracy zawodowej, niezależnie od poziomu ich zaawansowania.

Zajęcia opierają się na programach nauczania zgodnych z tabelą poziomów kompetencji językowej, opracowaną przez Radę Europy. Projekt składa się z trzech edycji szkoleń, każda po 120 godzin nauki. W kursach bierze udział 450 osób. Są one przeznaczone dla pracodawców oraz osób zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach. Koszt szkolenia pokrywa za pracownika pracodawca, on też deleguje go na kurs.

Przełamywanie barier

– Osoby, które po 10-15 latach wracają do nauki języka obcego, uczy się inaczej – mówi Monika Maliszewska, lektor języka angielskiego w projekcie. – Po pierwsze, trzeba je zintegrować; sprawić, by przełamały wzajemne bariery, by ludzie z różnych miejsc pracy i pozycji zawodowych czuli się razem dobrze. Wprowadzić trochę gier, trochę zabawy. I dostrzegać każdy, nawet drobny sukces. Oczywiście muszą mówić. Nie tylko podczas zajęć. Moja recepta to mówić głośno do siebie, np. w łazience, w kuchni, podczas prac domowych.

Program zakładał prowadzenie lekcji na wszystkich poziomach zaawansowania, wyłącznie przez wysoko wykwalifikowanych wykładowców, także *native speakers*. Uwzględniono zagadnienia z dziedziny działalności firm, produkcji i sprzedaży, handlu, finansów, transportu, komunikacji, edukacji, podróży i turystyki. Zajęcia prowadzone są metodą komunikacyjną, a więc nastawioną na mówienie. Odbywają się dwa razy w tygodniu po dwie godziny lekcyjne lub w weekendy – cztery godziny lekcyjne. W ramach szkolenia każdy uczestnik otrzymał podręcznik wraz z ćwiczeniami i płytą CD, długopis, teczkę na materiały oraz kserokopie materiałów szkoleniowych.

Trzykrotnie więcej chętnych

Zainteresowanie ofertą przerosło oczekiwania realizatorów. Do udziału w pierwszej edycji, na 150 zaoferowanych miejsc, zgłosiło się około 400 osób. O kolejności zapraszania na testy i przyjmowania do grup językowych decydowała kolejność zgłoszeń. Należało wypełnić formularz zgłoszeniowy – zainteresowani sygnalizowali w nim, jakiego języka i na jakim poziomie chcą się uczyć. Osoby, które uczyły się wcześniej, zapraszane były za pośrednictwem e-maila na testy kwalifikujące do odpowiedniej grupy.

Monitorowanie luk

EuroSchool Perfect podjęło się trudnego, ale pożytecznego zadania – przeprowadzania na bieżąco monitoringu beneficjentów ostatecznych. Zaplanowano przeprowadzenie szeregu ankiet i testów. Takie działania pozwalają poznać opinie uczestników na temat szkolenia i ocenić ich postępy w nauce. Na początek ankietę wstępną, pozwalającą poznać oczekiwania uczestników. Następnie test określający poziom zaawansowania kursanta (przeprowadzany przez specjalistę ds. dydaktyczno-programowych zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej – skuteczną metodą, wcześniej sprawdzoną przez projektodawcę). Po każdym kolejnych 40 godzinach ćwiczeń uczestnicy są poddawani testowi sprawdzającemu, na ile opanowali dotychczasowy program. Pozwala to na ewentualne nadrobienie zaległości, a lektor ma jasną informację, jakie elementy programu kursu należy powtórzyć lub jeszcze raz przećwiczyć. Po dwóch miesiącach uczestnicy wypełniali ankietę sprawdzającą poziom zadowolenia z otrzymanego wsparcia. Pod koniec kursu wypełniają ankietę końcową, określającą, czy szkolenie spełniło ich oczekiwania.

Osoby, które uzyskały najlepsze wyniki z testów oraz miały dobrą frekwencję na zajęciach, mogły uczestniczyć w kolejnej edycji. A zainteresowanie było bardzo duże. Po pierwszej edycji ponad 80 proc. beneficjentów chciało kontynuować naukę. Niestety, projekt zakłada, że spośród 450 szkolonych tylko 98 osób może uczestniczyć w więcej niż jednej edycji.

Małe i duże sukcesy

– Z osobami, które skończyły edycję, przeprowadzaliśmy krótkie sondaże na temat tego, czy szkolenie językowe wpłynęło na rozwój ich kariery zawodowej, pozwoliło na odniesienie sukcesu w życiu prywatnym. Efekty okazały się zaskakujące – mówi Grażyna Gliszczyńska. – Lepsza znajomość angielskiego odmieniła losy wielu naszych beneficjentów. Tak więc handlowiec znalazł odbiorców anglojęzycznych dla swojej firmy aż w Afryce. Odnosił duży sukces i dostał podwyżkę. Sekretarka w przedsiębiorstwie eksportującym produkty spożywcze nie odkłada słuchawki, gdy słyszy angielski, a jej koleżanka z działu handlowego nie ma już problemów z wysyłką towaru, nawet gdy trzeba poprawić dokumenty przewozowe.

To nie koniec pozytywnych zmian w życiu osób, które ukończyły kurs. Dyrektor handlowy jednej z podlaskich firm przyznał, że przestał unikać spotkań z obcokrajowcami. Zajęcia z *native speakerem* pozwoliły mu przełamać lęk w tego typu konwersacjach. Specjalistka ds. marketingu – podobnie jak wiele innych osób – kontynuuje prywatnie naukę angielskiego, bo odkryła, że „w tym wieku” można coś jeszcze zrobić dla siebie, a nauka języków po 35. roku życia nie jest niczym trudnym i może sprawić dużo satysfakcji.

**Grażyna Gliszczyńska,
koordynator projektu:**

Na początku bardzo dużo problemów sprawiała nam sprawozdawczość projektu. Potem, po dłuższym okresie realizacji, gdy zasady rozliczeń są znane nie tylko w teorii, ale i w praktyce, wszystko staje się łatwiejsze. Podstawą jest oczywiście dobry zespół odpowiedzialnych osób. Mimo początkowych problemów nie zniechęciliśmy się i planujemy korzystać w kolejnym okresie programowania ze środków unijnych, w ramach PO KL. Interesuje nas finansowanie szkoleń o podobnej tematyce. Planujemy też poszerzyć naszą ofertę o inne szkolenia miękkie. Posiadamy już doświadczenie we wnioskowaniu i rozliczaniu projektów unijnych oraz kadre z odpowiednim doświadczeniem i dobre zaplecze techniczne.

Wiesława Oksentowicz, „Dziennik Poranny”:

Kurs języka angielskiego, w którym uczestniczyłam, oceniam bardzo dobrze. Nauczył mnie podstaw języka, pozbawił strachu przed używaniem go w praktyce, nawet w sytuacjach, kiedy brakuje wystarczającego zasobu słów czy wiedzy gramatycznej. Mam niewiele okazji, by wykorzystywać te umiejętności w swojej codziennej pracy, natomiast w codziennym życiu jak najbardziej. Wielkim plusem był fakt, że lektorka duży nacisk kładła na praktyczne posługiwanie się językiem, na zajęciach bardzo dużo mówiliśmy po angielsku. Języka polskiego używaliśmy tylko wtedy, gdy już zupełnie nie było sposobu, by wytłumaczyć pewne zawiłości kursantom. Bardzo cenne było to, że otrzymaliśmy wszystkie pomoce naukowe w postaci podręczników czy płyt. Dodatkowo lektorka uzupełniała je swoimi materiałami, które przynosiła w postaci odbitych na ksero ćwiczeń do pracy na zajęciach i w domu. Zarówno ja, jak i moi koledzy po fachu ceniliśmy to, że termin zajęć został dopasowany do naszych potrzeb (dziennikarze mają nienormowany czas pracy). Nasze zajęcia odbywały się rano, jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Gdyby było inaczej, nie moglibyśmy w nich uczestniczyć.

EFS DLA POLSKICH SZEJKÓW

Specjaliści Instytutu Nafty i Gazu znaleźli klucz do budowania postaw innowacyjnych u uczestników swoich szkoleń. Były one tym bardziej wartościowe, że tak fachowych kursów dla pracowników przemysłu naftowego i gazowniczego nikt na rynku nie oferuje.

Serię specjalistycznych szkoleń współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego dla kadry przemysłu naftowego i gazowniczego przygotował Instytut Nafty i Gazu w Krakowie (dziś Instytucja Wdrażająca dwa działania w Programie Operacyjnym Infrastruktura i Środowisko). Projekt „Nowe techniki, technologie i bezpieczeństwo w górnictwie naftowym i gazownictwie” był rozpisany na 15 bloków tematycznych i trwał od 15 marca 2005 r. do 14 lutego 2007 r. W sumie w kursach tych wzięło udział 941 osób z 30 przedsiębiorstw z całej Polski.

Identyfikacja potrzeb

Cel projektu, a tym samym i tematyka kursów szkoleniowych, był ukierunkowany na uaktywnienie postaw innowacyjnych, wzbogacanie wiedzy i osobowości, odnawianie i podnoszenie kwalifikacji kadry inżyniersko-technicznej i kierowniczej przedsiębiorstw z branży naftowej i gazowniczej. Tematyka poszczególnych bloków szkoleniowych została starannie dobrana do zidentyfikowanych potrzeb i możliwości poszczególnych grup słuchaczy, którymi byli pracownicy dużych spółek oraz małych i średnich przedsiębiorstw pracujących na rzecz szeroko pojętego przemysłu górnictwa naftowego i gazowniczego.

– Tematyka szkoleń wynikała ze zidentyfikowanego przez INiG zapotrzebowania przemysłu naftowego i gazowniczego (tj. przemysłu, z którym instytut współpracuje) na pozyskanie najnowocześniejszej wiedzy i praktycznych umiejętności nabytych w trakcie zajęć warsztatowych towarzyszących wszystkiemu cyklowi szkoleniowemu – mówi Teresa Wagner-Staszewska z Centrum Funduszy Europejskich dla Energetyki w Instytucji Nafty i Gazu, która koordynowała projekt. – Bezpośrednio przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu INiG przeprowadził ankiety we wszystkich przedsiębiorstwach z branży naftowej i gazowniczej, przedstawiając zakres i tematykę wszystkich proponowanych szkoleń (15 kursów obejmujących najbardziej istotne i nowoczesne zagadnienia dla specyfiki przemysłu). W odpowiedzi otrzymano listy intencyjne, w których przedsiębiorcy deklarowali zainteresowanie konkretnymi tematami i podawali orientacyjną liczbę osób, które zostaną skierowane na poszczególne kursy szkoleniowe

Zasmakowali w szkoleniach

– Nie było żadnych problemów z naborem uczestników z przedsiębiorstw z branży naftowej i gazowniczej, wręcz odwrotnie – obserwowaliśmy zgłaszanie się znacznie większej liczby uczestników, niż pierwotnie deklarowano – mówi Teresa Wagner-Staszewska. – Problem wystąpił jedynie w odniesieniu do jednej grupy beneficjentów: pracowników spółdzielni mieszkaniowych, którzy we wstępnych ankietach deklarowali liczny udział. Na etapie konkretnych zgłoszeń na kurs o tematyce szczególnie dedykowanej ich pracownikom, spółdzielnie odmówiły udziału w szkoleniach, tłumacząc, iż jego koszt przekracza ich możliwości finansowe. W przypadku tych właśnie beneficjentów była możliwość uzyskania państwowych upraw-

nień do przeglądu instalacji gazowych w budynkach mieszkalnych, co jest obowiązkiem każdego właściciela nieruchomości. Żadne inne przedsięwzięcie nie wносиło zastrzeżeń, co do wysokości kosztów szkoleń.

Z relacji uczestników wynika, że była to jedna z niewielu szans na podniesienie swoich kwalifikacji. Technologia idzie mocno do przodu, toteż pracownicy z tej branży chętnie korzystają ze specjalistycznych szkoleń i kursów, by poznać nowinki techniczne. Wielu w ankietach zaznaczało potrzebę częstszego doszkalania się.

Przyjemne z pożytecznym

Zaletą projektu, co podkreślają uczestnicy – byli trenerzy – pracownicy naukowo-badawczy, badawczo-techniczni i inżynierjno-techniczni Instytutu Nafty i Gazu, niejednokrotnie jedyni specjaliści w danej branży z wieloletnim doświadczeniem naukowym i praktycznym. Wszystkie szkolenia realizowane były w formie wykładów z wykorzystaniem technik multimedialnych oraz w formie warsztatów, realizowanych w akredytowanych laboratoriach Instytutu Nafty i Gazu, wyposażonych w nowoczesny sprzęt i aparaturę naukowo-badawczą. Każdy ze słuchaczy otrzymywał komplet materiałów szkoleniowych w wersji papierowej i elektronicznej, a także certyfikat i świadectwo ukończenia określonego modułu szkoleniowego. Niektóre kursy kończyły się egzaminem.

Efekty wyczytane w ankietach

Zaproponowana tematyka spotkała się z dużym zainteresowaniem i akceptacją środowiska w branży przemysłu naftowego i gazowniczego, o czym świadczy duża liczba przeszkolonych osób w poszczególnych blokach tematycznych oraz pozytywne opinie uczestników szkoleń, wyrażone w ankietach. – Zgodnie z regułami uczestnicy otrzymywali po 6 i 12 miesiącach od ukończenia szkolenia, szczegółowe ankiety dotyczące ich dalszych losów zawodowych i przydatności pozyskanej wiedzy w pracy. Wszystkie otrzymane odpowiedzi bardzo wysoko oceniały poziom szkoleń i ich przydatność w pracy zawodowej – podkreśla Teresa Wagner-Staszewska.

Pozyskanie nowej wiedzy i umiejętności prowadzi do zwiększenia motywacji pracowników, wzrostu zaufania we własne możliwości, wzmocnienia zaangażowania zawodowego oraz poczucia przynależności do społeczności zawodowej. Skutkuje to wzrostem poczucia wartości pracownika, odpowiedzialności, wyższych osobistych i zawodowych aspiracji, a tym samym poprawy jakości i efektywności pracy.

Instytut elastycznie reagował na zwiększone zapotrzebowanie na niektóre szkolenia tematyczne. W trakcie realizacji projektu zdarzało się, iż organizowano dodatkowe, poza pierwotnym harmonogramem, kursy szkoleniowe w odpowiedzi na dużą liczbę osób zainteresowanych proponowaną tematyką.

Warsztat organizatora

Projekt był sporym przedsięwzięciem logistycznym i finansowym. Całkowity koszt jego realizacji na etapie planowania oszacowano na kwotę 2,16 mln zł. Ostatecznie kwota dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (75%) oraz z budżetu państwa (25%) wyniosła ok. 1,16 mln zł, co stanowi 53,5% całkowitych wydatków projektu. Pozostałe koszty realizacji były pokrywane z wkładu własnego beneficjentów ostatecznych, czyli pracodawców osób uczestniczących w szkoleniach.

Na potrzeby projektu przez dwa i pół roku pracowały dwie osoby na pełnych etatach w Instytucie Nafty i Gazu. Wspierane były przez innych pracowników Instytutu w zakresie obsługi finansowej i administracyjnej. – Bolączką była zbyt rozbudowana sprawozdawczość i zmieniające się w trakcie realizacji projektu „reguły gry”, czyli wytyczne, wzory dokumentów i rodzaje wydatków uznawanych bądź nieuznawanych za kwalifikowalne – ocenia Teresa Wagner-Staszewska.

Nowe szanse w PO KL

Instytut Nafty i Gazu planuje realizację kolejnego projektu szkoleniowego, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Mamy bardzo dobre kontakty z firmami z przemysłu naftowego i gazowniczego i znamy ich zapotrzebowanie na nowe szkolenia. Proponowana tematyka nowych szkoleń jest aktualnie przedmiotem konsultacji w środowisku potencjalnych beneficjentów projektu. Oczekujemy również propozycji ze strony wszystkich zainteresowanych współpracą z Instytutem w zakresie szkoleń specjalistycznych – mówi koordynator projektu.



Piotr Szmyd, z-ca kierownika Działu Intensyfikacji Wydobywania w Zakładzie Robót Górniczych KROSNO Sp. z o.o.:

Kurs „Nowe technologie stymulacji wydobywania ropy naftowej i gazu ziemnego” był mi bardzo pomocny. Pozwolił nie tylko uporządkować i odświeżyć już posiadaną wiedzę, ale także poznać najnowsze technologie w dziedzinie, którą się zajmuję. Materiały szkoleniowe i wykłady dr Piotra Kaszy pomogły mi ugruntować i poszerzyć już wcześniej poznane wiadomości teoretyczne.

Sz szczególnie cenne okazały się pokazy i ćwiczenia praktyczne w laboratorium, dzięki którym dowiedzieliśmy się, jakimi nowoczesnymi technologiami dysponuje jednostka naukowo-badawcza i jak je wykorzystać w celu jeszcze lepszego przygotowania projektów zabiegów intensyfikacji wydobywania.

Ważne było też dla mnie spotkanie z kolegami z innych zakładów Grupy Kapitałowej PGNiG, z którymi na co dzień współpracujemy. Nasz Zakład pełni funkcję serwisową – projektujemy i wykonujemy zabiegi intensyfikacyjne mające na celu wzrost produkcji z odwiertów ropnych i gazowych.

Spółki wydobywcze są zainteresowane jak najwyższą jakością naszych usług i efektywnością wykonywanych przez nas prac. Szkolenie stworzyło idealną okazję do wymiany doświadczeń. Wiedzę i umiejętności zdobyte podczas kursu wykorzystuję w mojej pracy zawodowej.



**Mariusz Janowski, zastępca kierownika
Działu Eksploatacji Złóż w PGNiG S.A.
– Oddział w Zielonej Górze:**

Uczestniczyłem w trzech modułach szkoleniowych: „Metody przeciwdziałania depozycji parafin, hydratów i asfaltenów w instalacjach wydobywczych ropy i gazu”, „Metody i narzędzia wyznaczania zasobów złóż węglowodórów ze stochastyczną oceną wiarygodności” oraz „Nowe technologie stymulacji wydobycia ropy naftowej i gazu ziemnego”. Szkolenia pozwoliły mi pogłębić wiedzę na temat proble-

mów występujących przy eksploatacji złóż ropy i gazu oraz sposobów ich rozwiązywania. Metody wyznaczania zasobów złóż nie są związane bezpośrednio z moimi obowiązkami, ale dzięki temu szkoleniu poznałem zasady tworzenia danych, które są materiałem wsadowym do mojej pracy w zakresie tworzenia planów ruchu.

Każde szkolenie poprawia komunikację między współpracownikami, a także między pracownikami a kadrami zarządzającą. Podczas takich spotkań zacierają się dystansy stanowiskowe, co w znacznej mierze ułatwia rozwiązywanie postawionych przed nimi zadań.

Moim zdaniem, merytorycznie szkolenia były przygotowane na poziomie wyższym niż średni. Organizacja w formie grupy kilkunastu osób, sprzyjała luźnej wymianie poglądów. Jednakże każdorazowo sale szkoleniowe były bardzo małe. W trakcie szkolenia wypełnialiśmy dwie ankiety oceniające szkolenie i dodatkowo po powrocie do pracy otrzymaliśmy trzecią ankietę. Udział w tych specjalistycznych szkoleniach uważam za bardzo owocny. Zdobytą wiedzę staram się z pełnym zaangażowaniem wykorzystywać w mojej pracy zawodowej.



Marek Burdzy, specjalista geolog, pracownik PGNiG SA – Oddział w Zielonej Górze:

Dla geologów, eksploratorów czy wiertników raczej nie ma szkoleń ogólnie dostępnych na rynku. Doskonalenie się w moim zawodzie wymaga dostępu do bardzo specjalistycznej wiedzy. Szkolenia zaproponowane przez Instytut Nafty i Gazu, współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, były przygotowane specjalnie dla branży naftowej, w której

pracuję. Uczestniczyłem w dwóch szkoleniach: „Nowe technologie stymulacji wydobycia ropy naftowej i gazu ziemnego” oraz „Projektowanie podziemnych magazynów gazu w szcerpanych złożach gazu ziemnego i w strukturach zawodnionych oraz zasady eksploatacji magazynów”. Były to dwudniowe spotkania wyjazdowe, które odbywały się w Krośnie. Po pierwsze – program idealnie odpowiadał moim potrzebom, po drugie – szkolenia dały okazję do uporządkowania już posiadanej wiedzy i zdobycia nowej.

Program szkolenia był nieco za krótki – zabrakło mi w tym wszystkim zajęć praktycznych. Chętnie przećwiczyłbym projektowanie podziemnych magazynów gazu na konkretnych przykładach. Jeden z takich magazynów nasze przedsiębiorstwo już eksploatuje. Planujemy stworzyć kolejne magazyny.

Zaletą szkoleń byli prowadzący – pracownicy Instytutu Nafty i Gazu, którzy znają specyfikę mojego zakładu, dzięki czemu – przedstawiając zagadnienia objęte szkoleniem – opierali się często na przykładach wziętych z mojej pracy zawodowej. To z pewnością ułatwiało przyswajanie wiedzy.

Zbigniew Marek, z-ca kierownika Laboratorium w PGNiG Oddział w Sanoku:

Na co dzień zajmuję się analizowaniem właściwości gazu. Szkolenie, w którym brałem udział, było poświęcone właśnie ocenie i kontroli jakości węglowodorowych paliw gazowych. Prowadzący zajęcia był kompetentnym specjalistą w tej dziedzinie. Często powoływał się na praktyczne przykłady. Wiedza, którą zdobyłem, przydała mi się w pracy. Gdybym miał oceniać poziom merytoryczny szkolenia w skali od jeden do pięciu, postawiłbym cztery i pół.

Rezultaty „twarde”:

- 941 uczestników szkoleń
- 940 wydanych certyfikatów i świadectw ukończenia szkoleń
- 30 przedsiębiorstw, z których rekrutowali się uczestnicy szkoleń
- 57 kursów szkoleniowych w 15 blokach tematycznych
- 1003 godziny wykładów i warsztatów.

Rezultaty „miękkie”:

Pozyskanie kluczowych umiejętności zawodowych w zakresie:

- znajomości aktualnych norm i przepisów
- nowych metod badawczych i pomiarowych
- obsługi wysoko specjalistycznej aparatury i urządzeń
- technik informatycznych jako nowoczesnych narzędzi pracy.

WYKSZTAŁCONY AUTOMANIAK

Zdobycie cennych uprawnień to często przepustka do otwarcia własnego biznesu. A jeśli nie, to przynajmniej do awansu zawodowego. Studia podyplomowe w wąskiej dziedzinie związanej z motoryzacją kształcą poszukiwanych na rynku specjalistów od diagnostyki samochodowej.

Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Szczecinie (WSTE) kształci wyspecjalizowaną kadrę zarządzającą rynku motoryzacyjnego. Od początku stycznia 2006 r. również w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa. Jednym z nich jest sfinansowany w ponad 80% przez EFS projekt „Diagnosta samochodowy – studia podyplomowe” w ramach działania 2.3a SPO RZL. Wiedzę i umiejętności diagnosty samochodowego zdobywali studenci w dwóch edycjach projektu. Każda zaplanowana została na 180 godzin zajęć. Edycja pierwsza trwała od 10 marca do 15 lipca 2007 r., druga zaś rozpoczęła się 6 października 2007 r., i zakończyła się 10 lutego 2008 r.

Diagnosta z uprawnieniami

Początkowo miał być to projekt przeznaczony wyłącznie dla mieszkańców trzech województw północno-zachodniej Polski (zachodniopomorskiego, lubuskiego i pomorskiego), lecz wkrótce Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Szczecinie otrzymała zgodę na rozszerzenie obszaru, na którym był on realizowany, na cały kraj. Założono uczestnictwo łącznie 60 osób (po 30 w każdej edycji). Wartość całego projektu to 373 775 zł, co oznacza 6229 zł na osobę. Dzięki wsparciu EFS uczestnicy studiów (ich pracodawcy) ponieśli tylko 20% kosztów, czyli 765,18 zł. Za tę kwotę uczestnik kursu otrzymał przede wszystkim rzetelną wiedzę z zakresu diagnostyki samochodowej i przygotowanie do państwowego egzaminu kwalifikacyjnego składanego przed Państwową Komisją z Transportowego Dozoru Technicznego. Opłata pokrywała również koszty podróży, noclegów oraz wyżywienia, a także koszt przystąpienia do wspomnianego egzaminu.

Projekt skierowany był do pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej, którzy nie posiadali do tej pory uprawnień diagnosty samochodowego. Do wymagań należało posiadanie przez kursanta wykształcenia wyższego (preferowane techniczne). Podczas sobotnio-niedzielných zajęć studenci zdobywali ogólną i specjalistyczną wiedzę z zakresu diagnostyki samochodowej.



Dla naszego bezpieczeństwa

– Ze względu na to, że każdy z projektów realizowanych przez WSTE jest ukierunkowany na zaspokojenie potrzeb ściśle wyodrębnionej grupy beneficjentów, wybraliśmy tę formę kształcenia po to, by zachęcić pracodawców do zgłoszenia swoich pracowników na studia podyplomowe, które z jednej strony podnoszą umiejętności, a z drugiej również wykształcenie – mówi **Grzegorz Skorny**, kanclerz WSTE, będący jednocześnie koordynatorem

projektu z ramienia uczelni. – Wiąże się to z większym prestiżem zarówno samego pracodawcy, jak i pracownika. Głównym założeniem zajęć jest przekazanie wiedzy z zakresu diagnostyki samochodowej w sposób łatwy i przystępny dla słuchaczy. Wykorzystujemy do tego multimedialne formy przekazywania informacji, a także urządzenia diagnostyczne i narzędzia używane podczas przeprowadzania typowych i specjalistycznych badań technicznych pojazdów. Jest to bardzo ważne, gdyż uczestnicy projektu pracują bądź będą pracować w stacjach obsługi pojazdów, a tam liczą się wysokie kwalifikacje i praktyczna wiedza z zakresu diagnostyki. Praca diagnostów związana jest bezpośrednio z podniesieniem poziomu bezpieczeństwa na drogach, a pośrednio pozwoli także na poprawę stanu środowiska naturalnego poprzez eliminowanie z dróg pojazdów zagrażających zdrowiu i życiu uczestników ruchu drogowego.

Kurs rozszerzony

Zajęcia prowadzone były zarówno w salach dydaktycznych, jak i w halach napraw pojazdów, a także w okręgowej stacji kontroli pojazdów i symulacyjnej stacji kontroli pojazdów. Studia miały formę otwartą, modułową, obejmującą zarówno zagadnienia teoretyczne, jak i praktyczne. Ich program opracowano na podstawie rozporządzenia ministra infrastruktury z 4 listopada 2004 r. w sprawie szczegółowych wymagań w stosunku do diagnostów (Dz. U. 246 poz. 2469 z 2004 r.) i dodatkowo rozszerzono o szkolenia z zakresu BHP oraz zajęcia praktyczne. Wydłużony o 63 godziny w stosunku do standardów nauczania kurs lepiej przygotowuje uczestników do pracy w zawodzie, a wcześniej do egzaminu państwowego (warunkiem koniecznym przystąpienia do egzaminu jest ukończenie kursu), poprzedzonego podobnym formalnie egzaminem wewnętrznym.

– Rezultaty projektu mierzone są w sposób ilościowy, m.in. za pomocą list obecności, wyników egzaminów. Do głównych wskaźników należą: zrealizowanie 180 godzin dydaktycznych podczas każdej z edycji studiów, podejście do egzaminu państwowego ponad 80% słuchaczy studiów i zdanie egzaminu państwowego przez ponad 50% słuchaczy – dodaje koordynator projektu.

Dla Wyższej Szkoły Techniczno-Ekonomicznej w Szczecinie ważne są losy absolwentów studiów. Monitorowany jest poziom zdawalności egzaminów. – Uczestnicy już poza projektem mają możliwość spotkania się z prowadzącymi na bezpłatnych konsultacjach, w celu np. lep-

szego przygotowania się do egzaminu państwowego oraz wykonywania przyszłego zawodu diagnosty – dodaje Grzegorz Skorny.

Właściwe szkolenie składało się z pięciu części:

1. Szkolenie dotyczące przeprowadzania okresowych badań technicznych pojazdów w zakresie sprawdzenia oraz oceny prawidłowości działania poszczególnych zespołów i układów pojazdu, w szczególności pod względem bezpieczeństwa jazdy i ochrony środowiska.
2. Szkolenie specjalistyczne w zakresie badania technicznego autobusu, którego dopuszczalna prędkość na autostradzie i drodze ekspresowej wynosi 100 km/h.
3. Szkolenie specjalistyczne w zakresie przeprowadzania badań technicznych pojazdów przeznaczonych do przewozu towarów niebezpiecznych.
4. Szkolenie specjalistyczne w zakresie przeprowadzania badań technicznych pojazdów przystosowanych do zasilania gazem.
5. Szkolenie specjalistyczne w zakresie przeprowadzania badań technicznych: (1) pojazdów zarejestrowanych po raz pierwszy za granicą; (2) pojazdów nowego typu wyprodukowanych lub importowanych w ilości jednej sztuki rocznie; (3) pojazdów skierowanych na badania specjalistyczne przez organ kontroli ruchu drogowego lub starostę; (4) pojazdów, w których dokonano zmian konstrukcyjnych lub wymiany elementów powodujących zmianę danych w dowodzie rejestracyjnym oraz (5) pojazdów typu „SAM” – czyli hobby-stycznych i innych nieprodukowanych seryjnie – odnośnie do zgodności z warunkami technicznymi.

Unia zachęca do tworzenia projektów

Nad prawidłowym przebiegiem realizacji projektów unijnych czuwa specjalnie utworzone w tym celu biuro projektów, skupiające grono wysoko wyspecjalizowanych ekspertów. – Dokumentacja projektu dla doświadczonej kadry, jaką dysponuje biuro projektu WSTE, nie jest dużym obciążeniem – ocenia Grzegorz Skorny. Kanclerz szczecińskiej uczelni dostrzega w unijnych programach wielką szansę nie tylko dla swojej szkoły, ale i dla całego regionu. – WSTE zamierza kontynuować w przyszłości działania już rozpoczęte. Środki PO KL pozwolą na wzrost poziomu zatrudnienia mieszkańców poprzez aktywizację zawodową, rozwijanie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa. Ponadto przyczynią się do zmniejszenia obszarów wykluczenia społecznego. Obecnie oczekujemy na wyniki oceny merytorycznej złożonych wniosków na pilotażowy konkurs PO KL – zdradza Grzegorz Skorny.



Marek Małkowski, nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu w Zespole Szkół Samochodowych w Szczecinie:

Uczestniczę w drugiej edycji projektu. Nie mam żadnych zastrzeżeń – organizacyjnie i merytorycznie jest to dobrze zorganizowane. Poza tym poznałem nowych ludzi z różnych firm motoryzacyjnych. Wykłady są prowadzone w sposób przystępny. Co bardzo cenne, prowadzą je praktycy, którzy ilustrują teorię ciekawymi przykładami wziętymi z własnego doświadczenia. Te przykłady i poszerzoną wiedzę mogę potem wykorzystywać w pracy z młodzieżą. Studia są dla mnie ważne także z innego względu. Zajmuję się nie tylko pracą

nauczycielską – jestem również asystentem rzeczoznawcy samochodowego, a w przyszłości chciałbym pracować jako samodzielny rzeczoznawca techniki samochodowej i ruchu drogowego. Być może założę własne przedsiębiorstwo, a jeśli nie – znajdę pracę w firmie rodzinnej. Studia przygotowują do zawodu bardzo dobrze, przede wszystkim od strony praktycznej. Optymistycznie podchodzę do możliwości zdania egzaminu państwowego. Jego zdawalność w skali kraju wynosi zaledwie ok. 30%. Swoje szanse oceniam jednak powyżej tej średniej, chociaż pewny będę oczywiście dopiero, gdy zdam egzamin.

Szymon Ubych, kierownik serwisu Chevrolet w Szczecinie:

Studia są dobrze zorganizowane, a zajęcia ciekawe. Prowadzący potrafią zainteresować swoimi wykładami, które są treściwe i poparte przykładami z życia. Atutem jest również przyjazna atmosfera. W tej chwili nie pracuję jako diagnosta (nie ukończyłem jeszcze studiów), ale już teraz na moim stanowisku zdobyta wiedza i umiejętności – zwłaszcza informacje techniczne i akty prawne – przydają się w sytuacjach problemowych. Uczestniczę w kursie, aby podnieść swoje kwalifikacje. Niewykluczone, że w przyszłości założę dzięki temu własną firmę. Porównywałem te studia z innymi formami nauczania: dają dużo więcej niż samodzielna nauka. Pozwolą mi czuć się pewnie na egzaminie. Naprawdę poleciłbym tę formę kształcenia każdemu, kto chce przystąpić do egzaminu i zostać diagnostą. Jestem bardzo zadowolony.

MAKSYMALNA STRATEGIA

Inwestycja w rozwój ludzi przynosi wymierne efekty. Coraz lepsze wyniki sprzedaży w sklepach Billa najlepiej pokazują, że uczestnicy projektu szkoleniowego praktycznie wykorzystują zdobyte umiejętności w codziennej pracy.



Sieć Billa obejmuje niemal 30 placówek w całej Polsce. Pierwsze sklepy tej marki (do 2006 r. nazywały się miniMAL) pojawiły się u nas w 1996 r. Kilka lat temu postanowiono nadać im nowy wygląd, przeprowadzono stosowne modernizacje, zorganizowano szkolenia dla pracowników. Działania te przyniosły efekty – liczba klientów z roku na rok rośnie, a pozycja firmy na rynku umacnia się. W 2007 r. dla pracowników supermarketów Billa zorganizowano kolejne szkolenia. Projekt „Akademia umiejętności menedżerskiej kadry kierowniczej supermarketów miniMAL”, realizowany od 8 maja 2006 r. do 30 czerwca 2007 r. przez konsorcjum, którego liderem została firma Invictus Sp. z o.o. Ośrodek Konsultingowo-Szkoleniowy z Lublina, był finansowany w większości ze środków unijnych. Pozyskano kwotę 745 tys. zł, pozostałe 363 tys. zł stanowiły wkład własny beneficjenta. Wartość ogólna projektu przekroczyła 1,1 mln zł.

Droga do celu

Skupiono się na kompleksowych działaniach, których celem było polepszenie jakości obsługi klientów i wsparcie procesu rozwoju kadry pracowników supermarketów Billa. Invictus ma doświadczenie w przeprowadzaniu podobnych szkoleń – to już czwarty realizowany z powodzeniem przez tę firmę projekt, przy czym w dwóch z nich był współautorem i partnerem projektu, a w pozostałych dwóch występuje jako lider konsorcjum. Program szkolenia powstał na podstawie analiz i badań przeprowadzonych wśród pracowników i klientów Billi.

Sporo pomogły wywiady z osobami odpowiedzialnymi za realizację celów i strategii firmy oraz analiza wyników badań i diagnoz szkoleniowych. Realizację projektu rozpoczęto od przeprowadzenia badań focusowych, które pozwoliły dokładnie poznać potrzeby zleceniodawcy. Okazało się, że bez koncepcyjnego, strategicznego i zarządczego wsparcia kadry menedżerskiej efekty wcześniej przeprowadzanych szkoleń pracowników sklepów byłyby krótkotrwałe i niewystarczające.

– Zakres i harmonogram szkoleń opracowano na podstawie analizy potrzeb firmy i w ścisłej z nią współpracy. Tworząc je, posłużono się wywiadami przeprowadzonymi z osobami odpowiedzialnymi za realizację celów i strategii Billi oraz diagnozami potrzeb szkoleniowych dokonanymi przez zainteresowaną firmę – mówi Paweł Torój autor projektu z Invictusa. – Program został skrojony dla konkretnych osób w firmie i one wzięły w nim udział, oddelegowano całą kadrę kierowniczą oraz osoby pełniące funkcje part-time trenerów. Przewidywał w sumie 70 dni szkoleniowych, grupy liczyły nie więcej niż kilkanaście osób. Dzięki odpowiednio dopasowanemu harmonogramowi zajęć nie zdezorganizowało to pracy w firmie.

Program szkolenia skierowanego do grup menedżerskich objął sprzedaż i obsługę klienta, zarządzanie zmianą, coaching, rozwój kompetencji trenerskich i zarządzanie strategiczne. Osoby, które wzięły w nim udział, są teraz przygotowane do odpowiadania na konkretne, wciąż nowe, pojawiające się każdego dnia i niekiedy nieprzewidywalne problemy.

Duży nacisk położono na szkolenia part-time trenerów. Dzięki nim firma lepiej wykorzysta uzyskaną wiedzę, ułatwione będzie bieżące doszkalanie osób zatrudnionych w ramach samej organizacji, bez konieczności uciekania się do pomocy firm zewnętrznych. Program skierowany do tych grup pracowników umożliwił uzyskanie długotrwałego efektu szkoleniowego.



Paweł Torój, autor projektu z Invictusa

Rezultaty twarde i miękkie

Rezultaty przeprowadzonych zajęć można podzielić na dwie grupy. Oprócz tzw. twardych efektów, czyli liczby przeszkolonych pracowników, dni szkoleniowych (70), wzrostu efektywności sprzedaży (wzrosła zarówno liczba klientów, jak i wartość dokonywanych przez nich zakupów) – wszystko ujęte w końcowym raporcie – uzyskano również tzw. rezultaty miękkie. Wśród nich należy wymienić: wzrost konkurencyjności organizacji, do czego przyczynia się ujednoczenie standardu obsługi we wszystkich placówkach sieci, wzrost poziomu satysfakcji kupujących i dążenie firmy do zdobycia nowych grup klientów, satysfakcja pracowników z jakości relacji zawodowych – wszystko to uwieńczone wzrostem wielkości sprzedaży. Położono nacisk na rozwój indywidualny

pracowników (wzięcie osobistej odpowiedzialności za kierunek tego rozwoju i wzrost kompetencji) oraz rozwój zespołu. Szczególnie cenne dla firmy jest nabycie przez uczestników umiejętności trenerskich oraz umiejętności z zakresu coachingu.

Zaplanowano przeszkolenie ponad 100 osób – kierowników okręgów, kierowników marketów, kierowników działów oraz part-time trenerów. Zainteresowanie szkoleniami przerosło oczekiwania organizatorów. Ostatecznie ukończyły je 133 osoby. Szkolenia miały na celu rozszerzenie kompetencji miękkich – ze względu na ich specyfikę nie planowano przeprowadzania egzaminów. Uczestnicy otrzymali zaświadczenia o uczestnictwie w każdym spośród ukończonych przez siebie kursów. Projekt miał wpłynąć na wzrost efektywności sprzedaży oraz wzrost jakości obsługi klientów. Cele te, jak wskazują badania regularnie przeprowadzane w firmie, zostały osiągnięte.

Organizator szkolenia – Invictus – jest w stałym kontakcie z pracownikami Billi. Jest on zainteresowany skutecznością przeprowadzonych przez siebie działań szkoleniowych, losami i kierunkami rozwoju firmy. Coraz lepsze wyniki sprzedaży w sklepach Billi najlepiej pokazują, że uczestnicy projektu praktycznie wykorzystują swoją wiedzę w codziennej pracy. – Dla mnie osobiście największym sukcesem tego projektu jest nie to, że daliśmy uczestnikom pewne narzędzia, lecz to, że oni naprawdę z nich korzystają – mówi Paweł Torój.

Projekty od kuchni

Dokumentacja projektu i sprawozdania, choć wymagające wielogodzinnej pracy osób zarządzających projektem, były sprawnie prowadzone i przygotowywane. Zmiana koordynatora w trakcie realizacji przedsięwzięcia, kłopoty z przepływem informacji między odpowiednimi instytucjami oraz niewielka liczba osób zatrudnionych w zespołach projektowych powodowały pewne trudności. Organizatorzy podkreślają jednak pełne życzliwości i chęci pomocy kontakty z pracownikami PARP i RIF.

Zapytana o plany związane ze szkoleniami na najbliższe lata, Beata Ćwiklińska z firmy Billa Polska odpowiada: – Projekt „Akademia umiejętności menedżerskich kadry kierowniczej miniMAL” znacznie poprawił osiągnięte przez organizację wyniki w kluczowych obszarach. Chcielibyśmy zdobyte umiejętności umocnić oraz poszerzyć i w związku z tym przygotowujemy się do udziału w nowych projektach. Chcielibyśmy zorganizować szkolenia zarówno dla kadry menedżerskiej, m.in. z zakresu zarządzania, komunikacji oraz negocjacji, jak i dla pracowników naszych sklepów z zakresu obsługi klienta oraz wiedzy asortymentowej.

Paweł Torój podkreśla, że największą zaletą projektów unijnych jest możliwość długofalowej współpracy z jednym klientem. Pozwala to na dogłębne poznanie i zrozumienie problemów, z jakimi się boryka, a potem zaplanowanie i zrealizowanie strategii odpowiedzi na te problemy.

Iwona Jarosz, kierownik marketu w Gliwicach:

Szkolenia uświadomiły mi, jak mało wiedziałam na temat zarządzania personelem, motywowania pracowników, przygotowywania i wdrażania zmian w firmie. Zawsze uważałam się (tak byłam i jestem postrzegana) za osobę obiektywną w ocenianiu personelu i doskonale radzącą sobie z przek-

zywaniem informacji. Ale szkolenia, które odbyłam w „Akademii umiejętności menedżerskich”, pozwoliły mi rozszerzyć i usystematyzować tę wiedzę. Jestem pod ogromnym wrażeniem przydatności takich szkoleń. Bez wątplenia będę je polecać wszystkim, którzy mają okazję uczestniczyć w podobnych warsztatach. Każde uważam za niezmiernie przydatne i pomocne w codziennej pracy. „Zarządzanie zespołem” to temat, który najbardziej zapisał się w mojej pamięci. Uświadomiłam sobie, jak można udoskonalić to, co w naszej ocenie było wykonywane w sposób bardzo prawidłowy. Poza tym cieszy wysoki poziom, duża wiedza osób prowadzących, a co najistotniejsze – umiejętność przekazania tej wiedzy. Trenerzy angażowali wszystkich uczestników do udziału w zajęciach. Odnosiłam wrażenie, jakby szkolenie adresowane było konkretnie do mnie.

Łukasz Olszewski, dyrektor sprzedaży w REWE Group Polska (firma zarządzająca supermarketami Billa):

Niesamowitą wartością całego cyklu szkoleniowego była możliwość wymiany doświadczeń ze współpracownikami w formie nie do osiągnięcia w codziennych warunkach pracy. Idealnym rozwiązaniem był jeden stały trener i jeden zmieniający się co każde szkolenie, dzięki czemu udawało się nawiązywać coraz lepszy kontakt bez zamykania się w hermetycznej grupie osób. Niezmiernie ważna była elastyczność osób prowadzących szkolenia, co pozwoliło na poświęcenie większej uwagi tematом, które budziły większe zainteresowanie grupy. Całość przygotowano i przeprowadzono bardzo profesjonalnie.

WESPÓŁ W ZESPÓŁ

„Od kwalifikacji pracownika do konkurencyjności przedsiębiorstwa – doskonalenie umiejętności kadr” – to studia podyplomowe realizowane przez Grupę Partnerską Wyższych Szkół Bankowych, przygotowane dla jednego przedsiębiorstwa. Projekt otrzymał wyróżnienie w konkursie „Dobre praktyki EFS” w 2007 r.

Wnioskodawcą i liderem projektu była WSB w Gdańsku, a partnerami: WSB w Poznaniu oraz WSB w Poznaniu z Wydziałem Zamiejscowym w Chorzowie. Roczne studia podyplomowe były przygotowane specjalnie dla kadr średniego i wyższego szczebla przedsiębiorstwa Prokom Software SA. Mogli oni doskonalić swoje umiejętności na kilku kierunkach – controllingu oraz zarządzania: kadrami, projektem, jakością i bezpieczeństwem informacji. Najważniejszym celem przedsięwzięcia dla Prokom Software było to, by poprzez podniesienie kwalifikacji pracowników wpłynąć na wzrost konkurencyjności firmy.

Wsluchiwanie się w potrzeby

Tematykę studiów ustalono na podstawie dokonanej wcześniej analizy potrzeb szkoleniowych (ankiety i wywiady z kadrą zarządzającą przedsiębiorstwa). – Założenia i oczekiwane rezultaty to przede wszystkim zdobycie przez pracowników firmy umiejętności i wiedzy w wymienionych obszarach oraz późniejsza implementacja tych kompetencji w pracy – mówi Małgorzata Bednarek, menedżer projektu. – Na etapie konstruowania merytorycznych aspektów projektu spotykaliśmy się z przedstawicielami Prokomu w celu uzgodnienia – obok tematyki studiów – formy zajęć, kadry dydaktycznej, częstotliwości zjazdów oraz działań dodatkowych (na przykład upowszechniania). Najważniejszą wartością studiów był program poszczególnych kierunków (praktyczne podejście do problematyki), doświadczona kadra dydaktyczna oraz nowoczesna metodyka zajęć.

Prokom szybko podjął decyzję o nawiązaniu współpracy z WSB w Gdańsku. Przemawiały za tym silne argumenty: wysoka jakość kształcenia, doskonałe programy szkoleniowe, świetna kadra dydaktyczna, profesjonalna obsługa administracyjna, nowoczesne sale szkoleniowe, efektywna metodyka zajęć i – wreszcie – otwartość na nowe wyzwania, elastyczność w porozumiewaniu się i przychyłność biznesowym partnerom. Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku to – zdaniem pracodawców – najlepsza uczelnia niepaństwowa w województwie pomorskim („Newsweek” 2005, „Home & Market” 2005). Według rankingów, zapewnia także najlepszy w województwie pomorskim start absolwentów na rynku pracy („Newsweek” 2005). W ofercie uczelni znajduje się 14 specjalności na studiach I stopnia, 9 specjalności na studiach II stopnia, ponad 20 kierunków studiów podyplomowych oraz kilkadziesiąt szkoleń.

Zalety konsorcjum

Pracownicy, do których adresowany był projekt, ocenieni zostali jako kluczowi dla rozwoju firmy. Grupy na poszczególnych kierunkach tworzone były na podstawie analizy potrzeb oraz ze względu na miejsce zamieszkania i zajmowane stanowisko. Po uzgodnieniu najbardziej wskazanych dla poszczególnych pracowników kierunków studiów dział personalny Prokomu dokonał naboru.

Analiza potrzeb lokalizacyjnych beneficjenta ostatecznie skłoniła organizatorów do zaproszenia do projektu wspomnianych szkół: WSB w Poznaniu oraz WSB WZ w Chorzowie. Decyzja okazała się strzałem w dziesiątkę – bogatsze zasoby, partnerskie wsparcie merytoryczne, odciążenie organizacyjne lidera oraz bezcenny know-how w zarządzaniu projektem konsorcyjnym – to tylko niektóre zalety przyjętego rozwiązania. Organizatorzy utwierdzili się w przekonaniu, że punktem wyjścia do współpracy partnerskiej są jasne zasady, przejrzysty system komunikacji i profesjonalne zarządzanie.

Logistyka

Studia w ramach projektu były realizowane zatem w trzech miastach: Gdańsku (Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku), Poznaniu (Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu) oraz Katowicach (Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu z Wydziałem Zamiejscowym w Chorzowie). Organizacyjnie pozwoliło to zapewnić doskonalenie zawodowe pracownikom wszystkich oddziałów przedsiębiorstwa Prokom Software SA na terenie Polski.

W poszczególnych miastach powstały następujące kierunki:

- Gdańsk – zarządzanie projektem, controlling
- Poznań – zarządzanie jakością, zarządzanie bezpieczeństwem informacji
- Chorzów – zarządzanie projektem, zarządzanie kadrami.

– Podział na grupy determinowały w pierwszej kolejności kierunki studiów (6 grup w trzech miastach), dopiero potem – miejsce zamieszkania. Tym samym na studiach we wszystkich miastach znaleźli się pracownicy oddziałów z całej Polski. Odpowiedni dobór kryteriów pozwolił stworzyć zwarte, poprawne organizacyjnie grupy – ocenia Małgorzata Bednarek.

Przez realizację programowych założeń merytorycznych – zgodnie z polityką równych szans – organizator dał takie same możliwości podniesienia kwalifikacji pracownikom oddziałów w miastach będących wielkimi ośrodkami edukacyjnymi (np. Warszawa, Poznań, Wrocław, Gdańsk) oraz pracownikom zatrudnionym w miastach o mniejszych możliwościach (np. Lublin, Białystok, Rzeszów). W murach WSB zagościli pracownicy przedsiębiorstwa z Gdyni, Bydgoszczy, Białegostoku, Lublina, Rzeszowa, Warszawy, Szczecina, Łodzi, Wrocławia, Katowic i Poznania. Byli to zarówno specjaliści, analitycy, projektanci, kierownicy zespołów, menedżerowie, jak i dyrektorzy poszczególnych departamentów i oddziałów – w sumie 128 osób.

Metodyka

Studia łączyły różne metodyki prowadzenia zajęć – od tradycyjnych wykładów, przez konwersatoria, warsztaty, studia przypadków, dyskusje grupowe, po treningi w małych podgrupach i sesje z kamerą wideo. Zajęcia prowadzili wieloletni wykładowcy z akademickich środowisk wszystkich miast uczestniczących w projekcie, a także praktycy ze środowiska biznesowego i doświadczeni trenerzy specjalizujący się w kształtowaniu umiejętności interpersonalnych.

Znakomite rezultaty

Rozmowy dotyczące zakresu merytorycznego studiów oraz metod dydaktycznych pozwoliły skonstruować projekt szyty na miarę – dostosowany bezpośrednio do wymagań i potrzeb przedsiębiorstwa. Praktyka ta stosowana była przede wszystkim w przypadku szkoleń i studiów zamkniętych i dawała znakomite rezultaty.

Efekty szkoleń WSB badano podczas testów, egzaminów dyplomowych i ankiet ewaluacyjnych. Dla wszystkich uczestników studiów poza egzaminami dyplomowymi planowane były dodatkowe egzaminy certyfikujące. Studia podyplomowe z zakresu zarządzania jakością umożliwiały uzyskanie certyfikatów TÜV (trzeba było zdać odpowiedni egzamin).

Ankiety ewaluacyjne dotyczyły trzech aspektów: wartości merytorycznej studiów, kadry dydaktycznej oraz organizacji zajęć. Uczestnicy studiów wypowiedzieli się na temat każdego modułu merytorycznego, przewidzianego programem studiów, oceniali sposób prowadzenia zajęć, kompetencje prowadzących oraz wykorzystywane przez nich narzędzia. Opinie dotyczyły również organizacji technicznej zajęć – obsługi administracyjnej, sal szkoleniowych, wyżywienia, noclegów i materiałów szkoleniowych. Wyniki badania wskazały na bardzo dobrą ocenę przydatności studiów oraz wysoki poziom zadowolenia z pracowników Prokomu z udziału w projekcie.

– Studia podyplomowe zakładały testy wiedzy oraz egzaminy dyplomowe, poprzedzone napisaniem pracy dyplomowej. Wszystkie osoby podchodzące do egzaminów (126 osób) zdały je pomyślnie i wszystkie otrzymały dyplomy ukończenia studiów podyplomowych – podsumowuje menedżer projektu. Świadectwa ukończenia studiów otrzymało o 26 osób więcej niż zakładano we wniosku, ponad 20 osób uzyskało certyfikaty pełnomocnika i menedżera jakości. Absolwenci controllingu otrzymali dodatkowo dyplomy kontrolera – dokumenty nieplanowane pierwotnie w projekcie.

Na podstawie wyników badań ewaluacyjnych stwierdzono osiągnięcie rezultatów miękkich, takich jak udoskonalenie umiejętności pracowników, wzrost wydajności i poprawa efektywności pracy zespołów. Z pewnością wzmocniła się również współpraca między środowiskiem biznesu a światem edukacyjnym. Wartością dodaną projektu, której nie zakładano, był wysoki stopień integracji pracowników przedsiębiorstwa – obserwowany zarówno podczas zajęć, jak i po ich zakończeniu. Uczestnicy studiów mówią jednym głosem – warto było dać z siebie trochę więcej i poświęcić wolny czas, nawet kosztem pewnego niezadowolenia rodzin z powodu sobót spędzanych poza domem. Opinie te są tym bardziej cenne, że ich autorami są nie tylko bezpośredni uczestnicy studiów oferowanych w projekcie, ale również ich przełożeni oraz przedstawiciele top managementu przedsiębiorstwa.

Zaangażowanie i doświadczenie

Wartość projektu to prawie 2,2 mln zł, a dotacja wyniosła 1,56 mln zł, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego – 1,17 mln zł. Różnica między wydatkami a dofinansowaniem to wkład własny przedsiębiorstwa, który firma rozliczała w postaci wynagrodzeń pracowników. Ponieważ projekt ten był realizowany w początkowych latach funkcjonowania EFS w Polsce (od 7

października 2005 r. do 30 grudnia 2006 r.) sprawozdawczość i dokumentacja były dla organizatorów dużym wyzwaniem. Na rozbudowanie dokumentacji wpłynął również udział partnerów w projekcie. – Kilkanaście miesięcy realizacji studiów wiązało się z rozwiniętą strukturą zarządzania tym przedsięwzięciem (menedżer projektu, koordynatorzy w poszczególnych miastach, księgowi, pracownicy biurowi itp.), a także wymogło na zarządzających projektem niemal pełnoetatowe zaangażowanie – wspomina Małgorzata Bednarek. W trakcie realizacji przedsięwzięcia Regionalne Instytucje Finansujące przeprowadziły kilkanaście kontroli – wszystkie zakończyły się pozytywnie.

Wykorzystując materiały dydaktyczne z odpowiednią wizualizacją, przez plakaty i banery informacyjne, po audycje radiowe i artykuły prasowe organizatorzy z pasją opowiadają o swoim projekcie. Szczególną formą promocji była konferencja zorganizowana w grudniu 2006 r., na której zaprezentowano wszystkie etapy i rezultaty przedsięwzięcia oraz plany uczelni. Efekty prezentowali przedstawiciele wnioskodawcy i beneficjenta, dzięki czemu uczestnicy konferencji mieli kompleksowy, obiektywny obraz realizacji projektu. Przedsięwzięcie wszystkim przyniosło korzyści – beneficjenci zyskali wiedzę na temat controllingu i różnych dziedzin zarządzania, a organizatorzy i partnerzy zdobyli cenne doświadczenie w zakresie zarządzania unijnym projektem edukacyjnym.



Małgorzata Bednarek, menedżer projektu, dyrektor generalny WSB w Gdańsku:

„Od kwalifikacji pracownika do konkurencyjności przedsiębiorstwa – doskonalenie umiejętności kadry” to naprawdę solidny dom, który zachęca nas do budowy kolejnych – o innych powierzchniach zabudowy, odmiennej architekturze czy zmienionej elewacji – jednak opartych na wspólnych, mocnych podstawach – naszym doświadczeniu i wypracowanych relacjach. Uczestnictwo w projekcie daje wysoką swobodę wypowiedzenia się w naszym otoczeniu

o unijnych funduszach i robimy to z pełnym przekonaniem – zachęcamy do aplikowania, pobudzamy do podejmowania unijnych inicjatyw, jesteśmy swoistymi promotorami Europejskiego Funduszu Społecznego.



Wojciech Betka, ekspert rozwiązań aplikacyjnych, kierownik zespołu w Prokom Software SA Gdynia, absolwent kierunku zarządzanie projektem:

Cenna była wymiana doświadczeń z wykładami i pomiędzy uczestnikami. Dowiedzieliśmy się o tym, jak są realizowane podobne zagadnienia (w moim przypadku zarządzanie projektami) w innych firmach i instytucjach. Integracja z innymi uczestnikami dała nowe możliwości realizacji zadań w firmie oraz pozwoliła inaczej spojrzeć na współpracowników.

Usystematyzowanie posiadanej już wiedzy i zdobycie nowej pozwoliło na wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań w zakresie prowadzenia projektów. Dzięki studiom poprawiła się współpraca z innymi osobami. Podobny sposób podejścia do interesujących nas tematów, przy tej samej wiedzy oraz znajomości znaczenia odpowiedniego słownictwa – wiele spraw stało się prostszych.

Dużo materiałów, dobre przykłady praktycznych zastosowań poszczególnych rozwiązań oraz możliwość wymiany doświadczeń z innymi słuchaczami – wpływa to na moją wysoką ocenę trenerów. Dodać należy, że zajęcia związane z omawianym projektem były prowadzone bardziej konsekwentnie i z większym porządkiem niż te, w których uczestniczyłem wcześniej.

Polecam innym firmom taki rodzaj kształcenia pracowników. Studia podnoszą morale pracowników, można je również traktować jako jeden z elementów dowartościowania. Osobiście dały mi więcej odwagi w realizacji nowych projektów

Co bym zmienił? Nie podobał mi się jedynie zbyt duży udział „zagadnień miękkich” w zajęciach. Może też mogłoby być mniej zajęć, ale dłuższe, np. zamiast 12 zjazdów 2-dniowych, 6 zjazdów 4-dniowych.

DRZWI DO ROZWOJU

Wymagania dotyczące sprawozdawczości, rozliczeń finansowych oraz bieżąca dokumentacja szkoleniowa mogą być dużym obciążeniem, ale nie muszą. Na pewno nie są w projekcie realizowanym przez DOOR Poland Sp. z o.o. dla spółek Nutricia Polska i Nutricia Zakłady Produkcyjne. Tu procedury ustawiono tak, by usprawniały realizację projektu i wzmacniały efekty szkoleń.

Projektodawcą i wykonawcą projektu „Rozwój kompetencji pracowników spółek: Nutricia Polska i Nutricia Zakłady Produkcyjne” jest firma szkoleniowa DOOR Poland Sp. z o.o., która realizuje 16 projektów współfinansowanych ze środków UE w ramach działania 2.3, schemat a, SPO RZL. Ze szkoleniami wystartowano 17 października 2005 r., finisz działań zaplanowano na 30 czerwca 2008 r. Całkowite wydatki projektu sięgają 2 865 205 zł, przy czym dofinansowanie wyniosło 1 907 622 zł, a wkład własny – 957 583 zł.

Struktura zarządzania projektem

W trosce o profesjonalne zarządzanie projektem na początku powołano komitet sterujący (KS), w którego skład wchodzi przedstawiciele beneficjenta ostatecznego (BO), w tym jedna z osób decyzyjnych, audytor wewnętrzny projektu oraz przedstawiciel wnioskodawcy. Podstawowym zadaniem komitetu sterującego jest monitorowanie procesu realizacji projektu pod kątem zgodności z zasadami EFS. Ponadto KS akceptuje na bieżąco decyzje podejmowane przez zespół projektowy w ramach działań związanych z wykonywaniem projektu. Zajmuje się także kontrolą nad budżetem projektu oraz sprawuje nadzór nad prawidłowością przebiegu czynności projektowych w stosunku do obowiązującego harmonogramu realizacji projektu.

Bieżącym zarządzaniem projektem zajmuje się zespół projektowy, utworzony przez: menedżera projektu ds. EFS, menedżera projektu ds. merytorycznych, eksperta ds. badań oraz eksperta ds. oceny potrzeb szkoleniowych. Szefem zespołu odpowiedzialnego za zarządzanie projektem jest menedżer ds. EFS. Spotkania zespołu projektowego odbywają się cyklicznie. W sytuacji nagłych zdarzeń zespół projektowy reaguje natychmiast, szukając optymalnych rozwiązań.

Dwustopniowa struktura zarządzania pozwala na bardzo rzetelną i szczegółową kontrolę działań projektowych i elastyczną reakcję, jeśli dojdzie do zakłóceń w przebiegu realizacji projektu. Zaplanowany na 32 miesiące projekt obejmuje 6 tematów:

1. Coaching
2. Inspirujące przywództwo I
3. Inspirujące przywództwo II
4. Negocjacje, sprzedaż profesjonalna I
5. Sprzedaż profesjonalna II, techniki prezentacji
6. Zarządzanie zmianą, zarządzanie czasem.

Kontekst – otoczenie firm

Uczestnikami projektu są pracownicy dwóch przedsiębiorstw: Nutricia Polska i Nutricia Zakłady Produkcyjne – mających siedzibę w dwóch województwach, działających na terenie całej Polski i będących znaczącymi pracodawcami w swoich regionach. Całe przedsięwzięcie skierowane jest do specjalistów, średniej i wyższej kadry menedżerskiej oraz przedstawicieli handlowych i medycznych. Nutricia Zakłady Produkcyjne zatrudnia 529 osób (w Opolu) oraz 127 (w Krotoszynie). Nutricia Polska zatrudnia 225 pracowników. Zakłady produkcyjne w Opolu i Krotoszynie należą do największych lokalnych pracodawców i działają w regionach o poziomie bezrobocia zbliżonym do średniej w kraju. Związek z rynkiem dostawców powoduje, że rozwój tych przedsiębiorstw zapewnia jednocześnie pozytywne zmiany na lokalnym rynku pracy.

„Rozwój kompetencji pracowników spółek: Nutricia Polska i Nutricia Zakłady Produkcyjne” jest projektem zamkniętym, skierowanym do pracowników wyżej wymienionych spółek. Jego podstawowym celem jest podniesienie kompetencji pracowników obu przedsiębiorstw, tak by wzmocniły one swoją pozycję na konkurencyjnym rynku europejskim. Zwiększony dostęp pracowników do szkoleń pozwala osiągnąć poziom kompetencji wymagany w przedsiębiorstwach. Projekt jest częścią szerszych działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich przedsiębiorstw koncernu Royal Numico – największego w Europie producenta żywności dla niemowląt i dzieci oraz żywności klinicznej dla osób wymagających specjalnej diety.

Rekrutacja



W związku z tym, że projekt jest zamknięty, problem z rekrutacją uczestników nie wystąpił. – Obie firmy od lat prowadzą zaawansowaną politykę personalną. Pracownicy rozwijają swoje kompetencje, uczestnicząc w kolejnych cyklach szkoleń – mówi **Beata Deszcz**, koordynator projektu DOOR Poland Sp. z o.o. – Współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach SPO RZL pozwoliło na zintensyfikowanie dotychczasowych działań i objęcie szkoleniami większej liczby osób w okresie budżetowym. Już na etapie tworzenia harmonogramu określono, którzy pracownicy będą przeszkoleni w pierwszych 12 miesiącach. Stworzone zostały imienne listy z podziałem na grupy.

Tak przeprowadzona rekrutacja osób do projektu była możliwa, gdyż podstawę stanowiła ocena indywidualnych potrzeb i priorytetów szkoleniowych określonych przez komórki zarządzania kadrami. Pracownicy odpowiednio wcześniej są informowani o terminie i miejscu szkolenia. Koordynacją całego procesu zajmuje się zespół projektowy wraz z osobami koordynującymi projekt po stronie klienta. Sprawna współpraca pozwala na realizację projektu zgodnie z harmonogramem oraz zaplanowanym budżetem.

Całość działań w zakresie zasobów ludzkich wspomaga realizację strategii koncernu, wzmacnia rozwój zdolności organizacyjnych, wdrażanie nowych rozwiązań inwestycyjnych i produkcyjnych. Ta ostatnia kwestia, nowa inwestycja i związane z nią potrzeby szkoleniowe, to jeden z podstawowych elementów projektu. Konstrukcja organizacyjna i merytoryczna projektu ma swe podstawy w kilkuletniej współpracy firmy DOOR Poland (wnioskodawcy) z wymienionymi przedsiębiorstwami. W toku uzgadniania przez przedsiębiorstwa form wsparcia szkoleniowego na najbliższe lata powstał plan przedsięwzięcia zmierzającego do wzmocnienia pozycji firm na europejskim rynku.

Do końca 2007 r. kompetencje podniosło 277 osób. Większość z nich skorzystała z cyklu szkoleń. Do końca czerwca 2008 r. planuje się przeprowadzić 75 szkoleń (188 dni szkoleniowych). Grupy liczą do 13 osób. Zaplanowano, iż do końca projektu w szkoleniach weźmie udział 797 uczestników. Firma DOOR Poland Sp. z o.o. wpisana jest do „Ewidencji szkół i niepublicznych placówek oświatowych”. Wpis ten uprawnia do wystawiania zaświadczeń po ukończonych szkoleniach. Są one honorowane na rynku, potwierdzają zdobyte umiejętności i podwyższenie kwalifikacji.

Trener – anioł stróż

Współpraca obu firm rozpoczęła się jeszcze przed otrzymaniem dofinansowania. – Jej efektem jest bardziej szczegółowe poznanie przez DOOR firm Nutricia Polska i Nutricia Zakłady Produkcyjne, ich polityk kadrowych i standardów zatrudnienia – mówi Beata Deszcz. – Na podstawie tej wiedzy stworzone zostały plany działania dla pracowników-beneficjentów ostatecznych, obejmujące nie tylko samo uczestnictwo w szkoleniu, uzyskanie teoretycznych informacji, ale również ofertę pomocy i nadzoru nad wdrażaniem, praktycznym wykorzystaniem zdobytej wiedzy w pracy zawodowej. Uczestnik po szkoleniu otoczony jest opieką trenera. W razie wątpliwości czy trudności może się zwrócić bezpośrednio do niego o pomoc.

Osoba uczestnicząca w projekcie poddana jest badaniom opartym na czterostopniowym pomiarze skuteczności szkoleń według metodologii prof. Donalda L. Kirkpatricka. – Ostatniego pomiaru dokonuje się pięć miesięcy od zakończenia szkolenia i ma on na celu określenie, jak szkolenia przyczyniły się zmiany postawy i kompetencji osób. Efektem badania jest raport stworzony przez eksperta i omówienie go w obecności zainteresowanych pracowników. Wypracowany system „opieki” nad uczestnikiem gwarantuje, że szkolenia na trwałe wpłyną na postawę pracownika i dadzą asumpt do dalszego kształcenia – wyjaśnia Beata Deszcz.

Procedury dla przejrzystości

Zasada jasności i przejrzystości projektów współfinansowanych z EFS i środków publicznych nakłada na beneficjentów dodatkowe obowiązki, które realnie zwiększają pracę i zaangażowanie osób w prawidłową realizację. – Wymagania dotyczące sprawozdawczości, rozliczeń finansowych oraz bieżąca dokumentacja szkoleniowa początkowo były dużym obciążeniem. Zwłaszcza uciążliwe były zmiany wprowadzane w kolejnych rozporządzeniach i niejasna interpretacja przepisów. Kolejne miesiące współpracy z Instytucją Wdrażającą oraz dobrze zorganizowana praca zespołu projektowego, jego systematyczność, dokładność, korzysta-

nie z wypracowanych standardów współpracy z podwykonawcami, pozwoliły na stworzenie sprawnego systemu powiązanych z sobą dokumentów – ocenia Beata Deszcz.

Przygotowane proste narzędzia kompatybilne z dokumentacją projektową, systematycznie prowadzone bazy danych, stosowanie wielopoziomowej kontroli finansów znacznie obniżają możliwość popełnienia błędu i sprawiają, że w dużym stopniu zmniejszają się obciążenia projektowe.



Joanna Wicińska, Nutricia Polska, specjalista ds. rozwoju zasobów ludzkich:

Firma DOOR Poland wyszła naprzeciw naszym sugestiom i elastycznie reagowała na nasze potrzeby biznesowe. Jesteśmy zadowoleni z zachowywania wysokich standardów zarówno poziomu merytorycznego, jak i organizacyjnego. Trenerzy wykazali się dużym zaangażowaniem w trakcie prowadzenia zajęć. Duży nacisk położono na stronę praktyczną i rozwój wiedzy i umiejętności naszych pracowników przy efektywnym wykorzystywaniu wielu technik i metod szkoleniowych. Cieszymy się, że poziom satysfakcji i z tych szkoleń pozostaje często powyżej oczekiwań – dowodzi

tego przeprowadzany gruntownie proces ewaluacji. Zarówno dla firmy, jak i pracowników ważna jest umiejętność przekładania zdobywanych podczas szkoleń doświadczeń i wiedzy na praktykę. Traktujemy wspólnie ten proces jako długofalową inwestycję.



Małgorzata Hofman, kierownik ds. zasobów ludzkich, Nutricia Zakłady Produkcyjne Sp. z o.o.:

Dzięki organizacji cyklu szkoleń mieliśmy możliwość podniesienia kompetencji pracowników zakładów produkcyjnych w dużo szerszym zakresie, niż byłoby to możliwe bez udziału w projekcie EFS. Ponieważ przed rozpoczęciem projektu przeprowadziliśmy gruntowną weryfikację potrzeb rozwojowych, tematy szkoleń były tak dobrane, aby uczestnicy mogli w pełni wykorzystać przekazaną im wiedzę i umiejętności bezpośrednio po powrocie do pracy. W rezultacie zarówno sami uczestnicy, jak i ich przełożeni bardzo szybko zauważali większą efektywność działania i lepsze radzenie sobie z codziennymi problemami. Cenię projekt nie

tylko za jego zalety merytoryczne, ale również za logistykę. Miejsca szkoleniowe dobrane były pod kątem dostępności dla uczestników, a sami uczestnicy odpowiednio wcześniej informowani o szczegółach organizacyjnych. Z niecierpliwością czekam na kolejne szkolenia w ramach EFS, tym bardziej że w roku 2008 wspólnie z DOOR zrealizujemy kilka zupełnie nowych tematów, np. „Motywacja w praktyce” czy „Zarządzanie projektem”.

SZKOŁA UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH

Skuteczne prowadzenie negocjacji, umiejętne zwalczanie stresu, łatwe nawiązywanie kontaktów – to atuty niezbędne zarówno dla zarządzających przedsiębiorstwami, jak i dla pracowników niższego szczebla. Można je było zdobyć również na szkoleniach współfinansowanych przez EFS.

Jednym z nich jest „Rozwijanie i doskonalenie kompetencji osobistych i społecznych pracowników (firmy Nawrot)” – projekt realizowany przez BDG Sp. z o.o. – Progres Toruń. Firma ta działa na rynku usług szkoleniowych od 1996 r. Proponuje usługi z zakresu szkoleń i doradztwa personalnego. Jej oferta jest skierowana głównie do sektora małych i średnich przedsiębiorstw, które w ciągu ostatnich 12 lat intensywnie skorzystały z kursów toruńskiej Akademii Psychologii Biznesu. Przeszkolonych w tym czasie można liczyć w dziesiątkach tysięcy. Organizowano zarówno szkolenia otwarte (przeznaczone dla różnych form zainteresowanych danych tematem), jak i zamknięte, w których uczestniczyły tylko osoby skierowane przez jedną firmę. Szkolenia takie odbywają się w siedzibie klienta lub jakimś interesującym miejscu poza przedsiębiorstwem.

Konkretyzacja

W marcu 2005 r. Progres Toruń rozpoczął realizację kursów zamkniętych dofinansowywanych przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach SPO RZL. Jednym z nich było szkolenie przygotowane dla firmy Nawrot Sp. z o.o. z Nowych Tłoków koło Wolsztyna, wiodącego w Polsce producenta grzybów świeżych, owoców i warzyw, którego większość produkcji trafia do krajów Unii Europejskiej. Wartość projektu wyniosła 195 tys. zł, a dofinansowanie z EFS – 164 tys. zł, czyli ponad 80%. Realizacja projektu rozpoczęła się 11 marca 2005 r., a zakończyła 10 lutego 2006 r. Przez ten czas 34 pracowników firmy Nawrot spotykało się z trenerami Progresu na dwudniowych zajęciach, by w trakcie szkoleń interpersonalnych nabywać niezbędne umiejętności pomocne zarówno kierownikom, jak i szeregowym pracownikom firmy produkcyjno-handlowej.

Przed rozpoczęciem szkoleń określono potrzeby firmy Nawrot, a następnie wybrano odpowiednie osoby prowadzące zajęcia. Tak mówi o tym Marek Kuczkowski, dyrektor ds. szkoleń w BDG Sp. z o.o. – Progres Toruń, a jednocześnie koordynator projektu z ramienia swojej firmy: – Na etapie przygotowywania projektu dokonaliśmy diagnozy potrzeb szkoleniowych. Niezbędne informacje zebraliśmy za pomocą ankiet zawierających konkretyzację wachlarza kompetencji osobistych i społecznych. Przeprowadziliśmy rozmowy z kierownictwem przedsiębiorstwa, z bezpośrednimi przełożonymi uczestników, a także z przyszłymi uczestnikami szkoleń. W wyniku diagnozy opracowano plan całego cyklu szkoleń. Zajęcia zrealizowało łącznie pięciu trenerów, od lat współpracujących z naszą firmą. Są to pracownicy naukowci UAM w Poznaniu (psychologowie) oraz doświadczeni trenerzy-praktycy, twórcy autorskich programów szkoleniowych, którzy zrealizowali setki cieszących się uznaniem zajęć z zakresu komunikacji międzyludzkiej, kierowania ludźmi, kontaktów interpersonalnych w relacjach przełożony-podwładny, handlowiec-klient itp. W szkoleniach tych wzięło w sumie udział kilkanaście tysięcy osób w ponad 300 firmach na terenie całego kraju.

Program szkoleniowy składał się z warsztatów uzupełnionych o niezbędną część wykładową, symulacje z dyskusją grupową w trakcie analizowania i wyciągania wniosków oraz elementy zajęć integracyjnych w celu nauki zespołowego działania. Szczególny nacisk został położony na umiejętność wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce, a w związku z tym na aktywne uczestnictwo kursantów. W zajęciach wykorzystywany był nowoczesny sprzęt audiowizualny.

Dla liderów i dla pracowników

Ze względu na zróżnicowanie szkolonych osób podzielono je na dwie grupy. W pierwszej znaleźli się kierownicy-handlowcy, w drugiej zaś szeregowi handlowcy i pracownicy działu obsługi. Każda grupa odbyła 80 godzin szkoleń w dziesięciu dwudniowych blokach po osiem godzin. Grupa kierowników-handlowców realizowała następującą tematykę szkoleń:

- Skuteczność organizacji a osobiste i społeczne kompetencje jej członków
- Komunikowanie się w przedsiębiorstwie
- Organizacja własnej pracy i gospodarowanie czasem
- Katalizowanie zmian jako jedna z funkcji lidera
- Style kierowania
- Wpływanie na innych – motywowanie
- Obiektywna ocena jako klucz do samorozwoju ocenianego
- Kierownik grupy czy lider zespołu
- Twórcze rozwiązywanie problemów
- Rozwiązywanie konfliktów.

Problematyka kursów dla kierowników odpowiadała ich potrzebom wynikającym równocześnie z konieczności odpowiedniej organizacji pracy własnej i efektywnego kierowania pracą podwładnych.

Natomiast inne zagadnienia poruszano na zajęciach z handlowcami i osobami z pionu obsługi. Większą wagę przywiązywano w nich do umiejętności potrzebnych w negocjacjach i kontrolowaniu własnych emocji. Zrealizowano kolejno dziesięć kursów o następującej tematyce:

- Portrety osobowości
- Budowanie relacji międzyludzkich
- Organizacja własnej pracy i gospodarowanie czasem
- Skuteczne prezentowanie rozwiązań, pomysłów, idei
- Nastawienie usługowe jako przejaw empatii
- Negocjacje – od konfliktu do porozumienia
- Twórcze rozwiązywanie problemów
- Sztuka współpracy
- Jak radzić sobie ze stresem
- Automotywacja.

Zachęcenie sukcesem

Po szkoleniach każdy z uczestników otrzymał zaświadczenie o jego ukończeniu. Projekt zakończył się dużym sukcesem. Na podstawie przyjętej metodologii stwierdzono znaczący wzrost wyszkolonych kompetencji. Sukces tego i trzech innych projektów współfinansowanych ze środków unijnych skłonił firmę BDG Sp. z o.o. – Progres Toruń do przygotowania kolejnych projektów szkoleniowych, już w ramach PO KL, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym.



Marek Kuczkowski dyrektor ds. szkoleń w BDG Sp. z o.o. – Progres Toruń, koordynator projektu:

Na potrzeby projektu była dokonywana, zgodnie z założeniem, ocena efektywności działań. Badano bezpośrednią reakcję osób szkolonych na treści, metody, ocenę przydatności zajęć i umiejętności komunikacyjne trenerów, atmosferę na zajęciach i warunki pobytowe. W pięciopunktowej skali średnia ocena mieściła się w przedziale 4,38-5,00. Następnie badano poziom kompetencji po szkoleniu oraz różnicę między początkowym a końcowym stanem

kompetencji. Stwierdziliśmy, że w wyniku zrealizowanych szkoleń osiągnięto poziom odpowiedni (jako kryterium pozytywne przyjęto poziom nie mniejszy niż 75%) lub wyższy dla wszystkich szkolonych kompetencji. W grupie kierowników-handlowców największe przyrosty zaobserwowano w zakresie eliminacji tych zachowań, które demotywią podwładnych, oraz umiejętności rozwiązywania konfliktów, stawiania zadań, kształtowania klimatu bezpiecznej komunikacji w firmie i wykorzystywania bieżącej oceny wykonywanych przez pracowników zadań, jako narzędzia motywującego. Są to umiejętności istotne z punktu widzenia zadań stawianych kierownikom. W grupie handlowców i pionu obsługi znaczące postępy zaobserwowaliśmy w zakresie kontrolowania własnych emocji i reakcji na stres, rozwiązywania problemów, radzenia sobie w negocjacjach oraz optymalnego organizowania sobie pracy.



Dariusz Suszek, dyrektor handlu i logistyki firmy Nawrot,

Poziom szkoleń przygotowanych przez firmę Progres Toruń oceniam jako satysfakcjonujący. Szkolenia cieszyły się zainteresowaniem wśród pracowników, którzy uczestniczyli w nich chętnie i aktywnie. Pełniły również funkcje integracyjne dzięki temu, że odbywały się podczas wyjazdu. Zdobywaliśmy szereg umiejętności miękkich, takich jak skuteczne prowadzenie negocjacji, walka ze stresem, rozwiązywanie sytuacji problemowych, doskonalenie współpracy. Wielu osobom szkolenia pomogły pokonać strach i opór przed kontaktami z klientami. Istotne były też liczne ćwiczenia w postaci symulowanych sytuacji komunikacyjnych (relacje handlowiec-klient, przełożony-podwładny), a potem ich analiza, korekta. Były ukierunkowane więc nie tylko na rozwój umiejętności psychologicznych, ale też doskonalenie warsztatu pracy.

Dla wielu uczestników były to pierwsze szkolenia, ale dostałem wiele sygnałów świadczących o chęci uczestnictwa w kolejnych. Szkoleni dostawali stosowne certyfikaty, które podnosiły motywację do pracy i poczucie wartości. W razie ewentualnej zmiany pracy taki certyfikat jest na pewno atutem. Przypomina i mobilizuje: „Zobacz, brałeś udział, możesz, potrafisz, działaj dalej”. Oprócz waloru integracyjnego szkolenia pomogły kierownikom odkryć talenty i predyspozycje pracowników. Inspirujące było to, że mogliśmy swoich podwładnych zobaczyć z innej, nieznannej wcześniej strony. Prowadzenie wspólnych zajęć z kobietami i mężczyznami w jednej grupie też oceniam pozytywnie. Takie rozwiązywanie pozwalało pokazać odmiennosc spojrzenia na pewne sprawy.

Mogliśmy dużo się dowiedzieć o firmie i kadrze kierowniczej. Prowadzący tak pobudzał szkolenych do wyrażania opinii, że śmiało mówili o tym, jak czują się w firmie, jak postrzegają przełożonych. Opinie na temat firmy można było również poznać dzięki ankietom. Załoga chętnie uczestniczyłaby w kolejnych szkoleniach. W przyszłych edycjach większy nacisk chcielibyśmy położyć na zdobywanie umiejętności twardych. Uważam też, że wskazana byłaby zmiana w czasie przeprowadzania szkolenia. Nasze odbywały się w tygodniu roboczym, kiedy firma nadal funkcjonowała – lepiej by było oczywiście, by takie zajęcia organizowano w weekendy.

ANALITYK Z DORADCĄ ZA PAN BRAT

Warszawski Instytut Bankowości swoją pierwszą dotacją na szkolenie pozyskał na projekt dla Banku BPH SA „Profesjonalny analityk kredytowy – program podwyższania kwalifikacji pracowników Banku BPH SA”. Korzystając z dobrych doświadczeń, jeszcze w trakcie realizacji tego przedsięwzięcia otrzymał wsparcie na kolejne szkolenie zamknięte, tym razem dla Banku Ochrony Środowiska SA.



Warszawski Instytut Bankowości (WIB) działa na rynku już 15 lat i świadczy usługi szkoleniowe i doradcze dla sektora finansowego, głównie dla banków, m.in. także dla Banku BPH SA. Obie instytucje znały się więc z wcześniejszej komercyjnej współpracy i postrzegały siebie jako wiarygodnych i rzetelnych partnerów. Latem 2004 r. odbyły się pierwsze spotkania i rozmowy Banku z Instytutem na temat nowego przedsięwzięcia. Po wcześniejszej analizie BPH SA przedstawił zapotrzebowanie na przeszkolenie analityków kredytowych zatrudnionych w Centrach Analiz Kredytowych w całej Polsce oraz w centrali w Departamencie Detalicznego Ryzyka Kredytowego. Jako nadrzędny cel przedsięwzięcia ustalono pogłębienie wiedzy oraz wypracowanie wysokiego i jednorodnego standardu pracy analityka kredytowego dla tego Banku. Początkowo projekt miał być adresowany wyłącznie do grupy analityków kredytowych w pionie detalicznym Banku. Szkoleniem objęto wszystkich analityków kredytowych tej grupy. Później koncepcja została zmodyfikowana. W trakcie rozmów, dyskusji pojawił się drugi cel, bardzo istotny dla Banku: poprawa współpracy i komunikacji między analitykami a doradcami. Dlatego do projektu zostali włączeni doradcy klienta detalicznego. Teraz 80% uczestników stanowili analitycy, a 20% doradcy. Szkolenie miało także wykształcić probiznesowe podejście analityków i doradców do ryzyka.

Za drugim podejściem

Pomysł przeprowadzenia szkolenia zbiegł się z możliwością ubiegania się o dofinansowanie ze środków EFS. Bank, jako instytucja nieprowadząca działalności szkoleniowej czy edukacyjnej, sam nie mógł ubiegać się o dotację na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników. Przygotowaniem wniosku o uzyskanie dotacji wraz z całą niezbędną dokumentacją zajął się więc WIB przy ogromnym wsparciu i zaangażowaniu Bankowego Zespołu Projektowego utworzonego przez BPH SA na cele projektu.

– Wniosek złożyliśmy już w pierwszej turze, która odbyła się w grudniu 2004 r. Niestety, nie znaleźliśmy się wśród 23 szczęśliwców, którym przyznano dofinansowanie. Ale nie poddaliśmy się. Poprawiony wniosek został złożony w drugiej turze, czyli w marcu 2005 r. Tym razem z sukcesem – relacjonuje Małgorzata Gromiec, koordynator projektu „Profesjonalny analityk kredytowy – program podwyższania kwalifikacji pracowników Banku BPH SA” i dyrektor ds. szkoleń Warszawskiego Instytutu Bankowości.

Umowa o dofinansowanie realizacji projektu z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości została podpisana na początku listopada 2005 r., czyli półtora roku od pierwszych rozmów i przygotowań do tego przedsięwzięcia. Pesymistyczna wersja zakładała, że w razie nieotrzymania dotacji projekt się odbędzie, lecz na mniejszą skalę – z mniejszą liczbą uczestników i być może uboższym zakresem szkoleń.

– Otrzymanie dofinansowania oznaczało, że nasz klient zrealizuje ogromne przedsięwzięcie szkoleniowe dla swoich pracowników w takim zakresie, jak wspólnie zaplanowaliśmy. A w dodatku zamiast pełnej kwoty zapłaci jako duże przedsiębiorstwo, zatrudniające ponad 250 osób, jedynie 40% wartości szkolenia – wyjaśnia Joanna Grobelny, menedżer projektów szkoleniowych w Warszawskim Instytucie Bankowości.

Z dala od zgiełku

Wszystkie szkolenia odbywały się w ośrodku pod Warszawą, z dala od miejskiego zgiełku, blisko natury. Każdy spośród 495 pracowników Banku – analityków kredytowych i doradców biznesowych, którzy zostali zakwalifikowani do projektu, przechodził przez cykl 4 modułów szkoleniowych, co łącznie dało 7 dni szkolenia dla każdego uczestnika. Moduł pierwszy, trwający jeden dzień, obejmował szkolenie z zakresu umiejętności miękkich. Dotyczył rozwoju własnego, współpracy w zespole i integracji danej grupy szkoleniowej. Kolejne trzy moduły, trwające odpowiednio jeden, dwa i trzy dni dotyczyły szkoleń twardych – biznesowych. Ich tematyka to: badania autentyczności dokumentów i podpisów klienta, zabezpieczenia prawne, budowa biznesplanów i analiza finansowa. Po połączeniu jednodniowych modułów w jeden blok każdy z uczestników przyjeżdżał na szkolenia trzy razy w odstępach liczących ok. 3 tygodni. W sumie projekt objął 175 dni szkoleniowych. Pierwsze zajęcia zaczęły się w lutym 2006 r. i trwały do połowy października 2006 r. W każdym tygodniu odbywało się od 2 do 4 szkoleń dla poszczególnych grup.

Innowacyjna formuła

Tradycyjne warsztaty połączono z wykorzystaniem nowych technologii. Dzięki temu, że bank posiadał własną platformę e-learningową, możliwe było przeprowadzenie różnego rodzaju testów sprawdzających. Przed każdym szkoleniem każdy z uczestników otrzymywał elektronicznie materiały do poszczególnych tematów. Bankowcy mieli za zadanie przygotować się do omawianego zagadnienia od strony teoretycznej. Przed spotkaniem w ośrodku szkoleniowym zdawali na platformie testy sprawdzające poziom opanowania zadanego materiału. Dzięki takiemu przygotowaniu w ramach samokształcenia szkolenia miały charakter warsztatowy. W większej mierze mogły służyć konsultacjom, dyskusjom i wyjaśnianiu trudniejszych zagadnień, a także analizie konkretnych przypadków. Na koniec każdego modułu szkoleniowego z tematów bankowych również odbywał się test w formie papierowej, sprawdzający stopień zdobytej wiedzy w trakcie zajęć. W celu utrwalenia wiedzy między spotkaniami bankowcy rozwiązywali, umieszczone w intranecie, studia przypadków w formie symulacji komputerowych. Na zakończenie całego cyklu odbył się egzamin w formie elektronicznej z całego materiału.

Według realizatorów projektu, do jego sukcesu w równym stopniu przyczynił się instytut, jako organizator całego przedsięwzięcia, ale także solidny partner – Bank BPH SA. Projekt miał bardzo dobry PR wśród pracowników. Bank mocno zaangażował się, by informacja o szkoleniu była obszerna, rzeczowa i wyczerpująca. BPH SA zadbał o to, aby każdy z biorących udział w szkoleniu wiedział, jakie są zasady uczestnictwa w projekcie, jak będzie przebiegać, co będzie wymagane i jak się zakończy.

Wysoka ocena

– Rezultaty naszego wspólnego przedsięwzięcia zostały osiągnięte. Planowaliśmy przeszkolenie 500 osób. Zakończyło je 495 osób, co na tle porównywalnych projektów daje doskonały wynik. Plan wykonaliśmy w 99%. Możemy być z tego dumni. Bardzo ważnym warunkiem do spełnienia w trakcie realizacji projektu była frekwencja tzw. beneficjentów ostatecznych na szkoleniach. Ale z tym nie było żadnych kłopotów. A zawdzięczamy to żelaznej dyscyplinie nas wszystkich – uczestników, opiekunów z banku i WIB-u - tłumaczy Joanna Grobelny.

Także wszelkie analizy efektywności szkoleń, przeprowadzone na bazie ankiet oceny i ankiet następczych, wykazały, że organizatorzy mogą mieć powód do dumy. Średnia ogólnych ocen poszczególnych tematów wyniosła od 4,28 do 4,86 (w skali 1-5). Średnie oceny wykładowców od 4,67 do 4,96. Niektórzy – mimo pięciostopniowej skali ocen – otrzymywali szóstki. Podczas rozmów z osobami hospitującymi szkolenia uczestnicy podkreślali, że bardzo im się podobał pomysł z prezentowanymi przypadkami, nie tylko z doświadczeń wykładowcy, ale przede wszystkim z ich rzeczywistego środowiska zawodowego. Uczestnicy chwalili także materiały, które otrzymywali przed zajęciami, nie tylko za ich kompleksowość, ale także za przystępny język. Również badania ankietowe wykonane kilka miesięcy po szkoleniu, przy zwrotności na poziomie 50%, wykazały, że wśród uczestników z obu grup zawodowych podniósł się poziom wiedzy z zakresu objętego szkoleniem. W ankietach podkreślano w dużym stopniu poprawę współpracy i relacji pomiędzy obu grupami.

Różnice

W opinii organizatora szkolenia, pod względem merytorycznym nie było różnic jakościowych pomiędzy szkoleniem współfinansowanym ze środków unijnych a szkoleniem komercyjnym. Była jednak zasadnicza różnica w ilości niezbędnej dokumentacji. Projekt realizowany przy wsparciu z Europejskiego Funduszu Społecznego wymagał przygotowania dużej liczby dokumentów. Każdy dokument musiał mieć określoną formę i być opatrzone wymagany logo.

Wnioski o płatność mieściły się w kilku segregatorach, które wszystkie trzeba było przygotować, skserować, podpisać. Samo parafowanie wniosku o płatność zajmowało około godziny, nie wspominając już o pracy merytorycznej. – Dodatkową trudnością było to, że jako jedna z pierwszych instytucji podjęliśmy się rozliczania wkładu własnego banku w wynagrodzeniach pracowników. Przedsięwzięcie to było niezmiernie trudne. W pierwszym okresie były wymagane zaświadczenia potwierdzające przelewy wynagrodzenia od każdego pracownika. Zgromadzenie 2000 wyciągów z rachunków uczestników – to dopiero było wyzwanie! Na szczęście po kilku miesiącach sposób raportowania się zmienił i były przekazywane potwierdzone listy płac przez bank – wspomina Joanna Grobelny.

Bez zastrzeżeń

W trakcie realizacji, w czerwcu 2006 r., projekt został skontrolowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Wizyta miała trwać dwa dni w siedzibie instytutu. Zakończyła się jednak już pierwszego dnia. Kontrolujący nie mieli żadnych uwag. W kontroli uczestniczył opiekun merytoryczny projektu ze strony PARP. Kontrolowana była dokumentacja szkoleniowa, finansowa, związana z zamówieniami publicznymi. – Taka kontrola jest potrzebna. Dzięki temu upewniliśmy się, że projekt realizowany jest poprawnie – wyjaśnia Małgorzata Gromiec. Kilka miesięcy później, również w trakcie trwania projektu, odbył się audyt zewnętrzny. Wynik – żadnych uchybień i nieprawidłowości. Na 175 dni szkoleniowych odbyły się 22 wizyty monitorujące ze strony Regionalnej Instytucji Finansującej w miejscu szkoleń. Kontrolujący również nie mieli uwag ani do przebiegu szkoleń, ani do ich organizacji.

Warszawski Instytut Bankowości, zachęcony przebiegiem szkolenia dla BPH SA, złożył już w połowie realizacji pierwszego projektu kolejny wniosek o dofinansowanie szkolenia dla Banku Ochrony Środowiska SA. Szkolenie to zakończyło się pod koniec 2007 r.

Obecnie Warszawski Instytut Bankowości – podobnie jak inne firmy szkoleniowe – intensywnie przygotowuje się do nowej perspektywy finansowej i do nowych projektów. Prowadzi rozmowy z instytucjami finansowymi i cały czas trzyma rękę na pulsie. – Mamy już klientów, którzy czekają na moment rozpisania konkursów. Szykujemy się do kolejnych przedsięwzięć szkoleniowych. Chcemy rozszerzyć naszą działalność i realizować kilka projektów równocześnie – informuje Małgorzata Gromiec. Obie panie przyznają, że na razie wszystko wskazuje na to, że będzie łatwiej ubiegać się o wsparcie projektów szkoleniowych. W sięganiu po kolejne dotacje zapewne pomoże bogate doświadczenie zdobyte podczas realizacji tego projektu.



Joanna Grobelny, menedżer projektów szkoleniowych w Warszawskim Instytucie Bankowości:

Projekt w swojej formie był przedsięwzięciem innowacyjnym w porównaniu z innymi szkoleniami. Udało nam się połączyć tradycyjne warsztaty z wykorzystaniem nowych technologii: intranetu, symulacji komputerowych, a także z pracą własną kursantów, odbywającą się w ramach samokształcenia.

Małgorzata Gromiec, koordynator projektu „Profesjonalny analityk kredytowy – program podwyższania kwalifikacji pracowników Banku BPH SA” i dyrektor ds. szkoleń Warszawskiego Instytutu Bankowości:

Taka formuła szkolenia wymagała od każdego uczestnika wielkiego zaangażowania. Konieczna była aktywność nie tylko podczas spotkań, ale także w pomiędzy nimi. Ponieważ poszczególne moduły projektu odbywały się w ciągu kilku miesięcy, przyjęta formuła w znaczący sposób podniosła skuteczność opanowania wiedzy, a także jej praktyczne wykorzystanie w codziennej pracy zawodowej.

Anna Baćmaga, analityk kredytowy BPH:

Zakres szkolenia w pełni odpowiadał moim obowiązkom w pracy na stanowisku analityka kredytowego małych i średnich przedsiębiorstw. Szkolenie rozpoczęły bardzo sympatyczne zajęcia psychologiczne. Dzięki nim uczestnicy mogli się zastanowić, jaki mają potencjał rozwojowy, jakie zajmują miejsce w zespole, jak powinni się komunikować, współpracować w grupie. Każdego pobudziło to do refleksji nad sobą, a także było bardzo przydatne w dalszej części szkolenia z tematów bankowych.

Niezwykle ciekawe było szkolenie z rozpoznawania autentyczności dokumentów. Mimo że mam już wieloletnie doświadczenie jako analityk kredytowy, pierwszy raz przeszłam tak dogłębne szkolenie z tego zakresu. Przekazane zostały informacje, jak odróżnić dokumenty fałszywe od prawdziwych, jaki podpis może budzić podejrzenie, że jest podrobiony, jakie są nowoczesne metody zabezpieczania dokumentów przed sfałszowaniem. Na zajęciach każdy mógł zobaczyć i wziąć do ręki kopie podrobionych dokumentów. To było naprawdę świetne szkolenie. Prowadził je doskonały specjalista. Ten moduł jest bardzo przydatny w pracy zarówno doradców kredytowych, którzy pracują bezpośrednio z klientami, jak również naszej – analityków.

Bardzo ciekawe było również szkolenie z zakresu zabezpieczeń prawnych. Zajęcia odbywały się nie tylko w formie wykładu, ale także dyskusji, pracy na konkretnych przykładach. Dla analityków sektora biznesowego był to chyba najbardziej przydatny moduł. Podobnie zresztą jak zajęcia dotyczące biznesplanów. Można było zdobyć umiejętność, jak czytać biznesplany, jakie ukryte informacje tkwią w tym dokumencie, a także jakie niespójności mogą być w nim zawarte. Również i tutaj pracowaliśmy na konkretnych przykładach. Wykładowcy tego modułu zasługują na największe wyróżnienie. Było to doskonałe szkolenie.

Na każdym niemal kroku docierała do nas informacja, że jest to projekt współfinansowany ze środków unijnych. Wszędzie, w salach wykładowych, w hotelu, na materiałach, które otrzymaliśmy, była zamieszczona o tym informacja. Bardzo ciekawie i rzetelnie przygotowane były materiały dydaktyczne, które dostawaliśmy przed każdymi zajęciami i w ich trakcie. Widać było ogromne zaangażowanie prowadzących szkolenie w ich przygotowanie. Dobry pomysł mieli organizatorzy szkolenia i wyposażyli każdego uczestnika w segregator. Dzięki temu dokumenty te każdy z nas mógł zgromadzić w jednym miejscu. Mój segregator z materiałami ze szkolenia stoi na półce obok mojego biurka i w każdej chwili mogę do niego sięgnąć.



Dorota Kuszaj, analityk kredytowy BPH:

Szkolenie było ciekawe. Dla mnie najbardziej interesujące i przydatne były zajęcia z rozpoznawania autentyczności dokumentów. Ze zdobytej wiedzy z tego zakresu korzystam do dziś w mojej codziennej pracy. Do moich obowiązków należy m.in. kontrola, czy złożone dokumenty są prawdziwe, czy np. dowód osobisty, którego kserokopię dysponuję, nie został podrobiony, czy podpis nie jest sfałszowany. W mojej pracy zajmuję się kredytami dla osób fizycznych, dlatego pewnych wiadomości, które były skierowane raczej do analityków kredytowych małych i średnich przedsiębiorstw, nie wykorzystuję obecnie w pracy. Ale z tego, co wiem, były one bardzo ciekawe i cenne dla analityków kredytowych małych i średnich przedsiębiorstw. Dużo musieliśmy pracować

samodzielnie między zajęciami, ale nie było to obciążające. Pisaliśmy dużo testów. Bardzo rygorystycznie przestrzegana była obecność i godziny zajęć. Do organizacji samego szkolenia nie mam zastrzeżeń.

PRACUJ BEZPIECZNIE I PRZEPISOWO

„Jeśli mam wybór, wybieram to, co najlepsze – dlatego właśnie zdecydowałem się studiować w WSB we Wrocławiu” – mówi jeden z uczestników studiów podyplomowych „Kwalifikacje kadry BHP elementem zarządzania systemem BHP”.

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu postawiła sobie za cel przekazanie kompletnej wiedzy z dwóch obszarów funkcjonowania nowoczesnego przedsiębiorstwa: bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy. Zorganizowano dwa kierunki studiów podyplomowych: BHP (trzy edycje; zagadnienia m.in. ergonomii, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska, systemów zarządzania środowiskowego wg norm PN-N 18001, OHSAS 18001, BS 8800) oraz poświęcone aktualnym przepisom prawa pracy i nowoczesnym trendom w zarządzaniu zasobami ludzkimi (jedna edycja).

Realizatorzy zbadali zainteresowanie tego typu studiami. Wyniki ankiet przeprowadzonych w ponad 100 firmach wskazały, że największe zapotrzebowanie na wiedzę z zakresu objętego projektem jest w średnich i dużych firmach zatrudniających ponad 100 pracowników. Były to zarówno przedsiębiorstwa z segmentu produkcyjnego, jak i usługowego, m.in. firmy logistyczne.

Planowanie krok po kroku

Organizację projektu usprawniło wydzielenie kilku etapów, takich jak przygotowanie merytorycznej strony szkoleń (wraz z zatrudnieniem kierowników merytorycznych studiów oraz zapewnieniem kadry dydaktycznej), uruchomienie biura projektu gwarantującego profesjonalną obsługę słuchaczy, promocję oraz rekrutację.

– Przyjęta forma kształcenia, tj. studia podyplomowe, wynika z wprowadzenia do naszego prawa nowych przepisów dotyczących wymagań stawianych przedsiębiorstwom w zakresie realizacji polityki BHP. Jest ona odpowiedzią na wzrastające potrzeby rynkowe, które dzięki wieloletniemu doświadczeniu WSB udało się zidentyfikować w ramach analizy – wyjaśnia Piotr Spychała, dyrektor Departamentu Rozwoju Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. – Dodatkowo potrzeba zwiększania konkurencji na rynku europejskim wskazywała na wdrażanie w polskich firmach europejskich przepisów w tym zakresie. Umieszczenie w projekcie podyplomowych studiów prawa pracy wynikało ze zgłoszonej przez sporą grupę respondentów potrzeby łączenia znajomości nowoczesnych standardów zarządzania z przepisami prawa pracy – dodaje.

Rekrutacja

Rekrutację przeprowadzono zgodnie z zasadami obowiązującymi przy przyjmowaniu studentów na studia podyplomowe w WSB we Wrocławiu. O przyjęciu decydowała kolejność zgłoszeń. O projekcie i wymaganiach, jakie należało spełnić w procesie rekrutacji, informowano potencjalnych uczestników poprzez ogłoszenia w prasie i za pośrednictwem oferty elektronicznej przesyłanej do firm. Do tego nabór wsparto telemarketingiem. Rekrutacja przebiegała sprawnie, dzięki czemu w projekcie uczestniczyły 124 osoby, czyli 100% założo-

nej liczby. Wysoka jakość prowadzonych studiów uruchomiła reklamę „szepetaną” – zadowoleni uczestnicy zachęcali znajomych do wzięcia udziału w kolejnych edycjach studiów. Liczba chętnych znacznie przekroczyła możliwości rekrutacyjne zakładane w projekcie.

Wszystko pod kontrolą

Pisemny egzamin końcowy miał ocenić wiedzę zdobytą podczas studiów. Każdy uczestnik opisywał zagadnienia wskazane przez kierownika merytorycznego. Wśród studentów przeprowadzono badanie ankietowe, dotyczące efektywności studiów. Wnioski z ankiety są istotne przy weryfikacji projektu oraz planowaniu metod dydaktycznych kolejnych studiów. Niektórzy uczestnicy studiów podyplomowych nadal utrzymują kontakt z pracownikami Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. Część z nich postanowiła skorzystać z nauki na innych kierunkach studiów podyplomowych oferowanych przez WSB w ramach dofinansowania z EFS.

Niezbędnym elementem prawidłowej realizacji projektu, pomagającym śledzić postępy oraz ułatwiającym przebieg, jest sprawozdawczość okresowa. – Chwilami mieliśmy z tym sporo kłopotów – przyznaje Piotr Spychała. – Z czasem jednak wypracowaliśmy standardy tworzenia dokumentacji i gromadzenia oraz przetwarzania danych na potrzeby sprawozdawczości.



Piotr Spychała, dyrektor Departamentu Rozwoju Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu:

Studia podyplomowe „Kwalifikacje kadry BHP elementem zarządzania systemem BHP” okazały się sukcesem. Doświadczenie nabyte w trakcie realizacji kilku projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego skłania uczelnię do realizacji kolejnych. Dotychczasowe doświadczenia i ocena beneficjentów ostatecznych wskazują na racjonalność takiej decyzji. Wśród głównych przyczyn sukcesu WSB we Wrocławiu można wymienić: profesjonalne przygotowanie programów szkoleniowych, dobór kadry szkoleniowej na

najwyższym poziomie (zarówno wśród pracowników naukowo-dydaktycznych, jak i praktyków), przyjazne traktowanie beneficjentów, dbałość o logistykę szkoleń (np. zjazdy wyjazdowe, cateringi), stosowanie nowoczesnych metod dydaktycznych, w tym opartych na aktywnych metodach nauczania i doświadczeniu, jakie WSB we Wrocławiu zdobyła przez 10 lat funkcjonowania na rynku edukacyjnym.



Sylwester Mikołajewski, kierownik Działu BHP w dużej firmie produkcyjnej z kapitałem zagranicznym, wykładowca (ergonomia i BHP) w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu:

Ukończenie studiów podyplomowych to jeden z celów, jaki sobie wytyczyłem, dążąc do perfekcji w tym, czym się zajmuję. Jest to jednocześnie kolejny szczebel w mojej karierze zawodowej. Dziś każdy człowiek jest, a przynajmniej powinien być świadomy tego, iż podnoszenie własnych kwalifikacji musi postępować w szybkim tempie. Konkurencja na rynku pracy jest coraz większa i nie ma czasu

na zastanawianie się, czy warto inwestować w siebie, tylko po prostu trzeba to robić. To jedyny sposób na to, aby być pewnym, że dla pracodawcy jest się wciąż atrakcyjnym pracownikiem. Człowiek, kształcąc się, oprócz wiedzy, jaką zdobywa, poznaje również nowych ludzi. Wymiana informacji i doświadczeń mobilizuje nas często do dalszego działania. Staram się zawsze działać szybko i rozważnie. Jeśli mam wybór, wybieram to, co najlepsze – dlatego właśnie zdecydowałem się studiować w WSB we Wrocławiu.

Wiedzę, jaką zdobyłem w trakcie studiów podyplomowych, wykorzystałem natychmiast po ich zakończeniu. Była to przepustka do awansu, na który długo nie musiałem czekać. Otrzymałem bardzo ciekawą i atrakcyjną ofertę pracy, z której postanowiłem skorzystać. Wiedza zdobyta podczas nauki ułatwia realizację zadań, z którymi większość osób zajmujących się na co dzień sprawami BHP może mieć problemy. Wynika to przede wszystkim z ogromnej liczby przepisów prawnych, o których codziennie musimy pamiętać, chcąc rzetelnie wykonywać swoją pracę. Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu stanęła na wysokości zadania, wykazując się bardzo wysokim poziomem przygotowania studiów zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym. Przemysłany i trafny dobór kadry dydaktycznej oraz komfortowe warunki .prowadzonych zajęć sprawiły, że jedyne, co można było odczuwać, to przyjemność z czerpania wiedzy.

MENEDŻEROWIE PRZYSZŁOŚCI

Warunkiem konkurencyjności jest dostosowanie umiejętności zawodowych do wymogów rynku pracy. Aby temu sprostać, trzeba nieustannie podnosić kwalifikacje i kompetencje pracowników. Taką szansę stwarza projekt „Menedżer-ekspert menedżerem przyszłości”, realizowany przez Wyższą Szkołę Bankową w Toruniu.

Przygotowując swoją ofertę dydaktyczną, Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu zwróciła się do menedżerów przedsiębiorstw z pytaniem, czy odczuwają potrzebę podnoszenia kwalifikacji w trakcie kariery zawodowej. Większość uznała, że wiedza wyniesiona ze studiów wyższych, nawet poparta kilkuletnią praktyką, okazuje się niewystarczająca i że warto się kształcić na studiach podyplomowych. W odpowiedzi przygotowano nową ofertę edukacyjną. Dzięki dofinansowaniu studiów podyplomowych ze środków EFS (w 80%) mogli je podjąć pracownicy, których dotychczas nie było stać na ich opłacenie z własnej kieszeni. Osoby zainteresowane studiami podyplomowymi często wybierają kierunki nie do końca odpowiadające ich rzeczywistym potrzebom. Przeważają zajęcia teoretyczne, brakuje analiz konkretnych studiów przypadków, gier strategicznych, symulacji i zajęć warsztatowych. W wielu przedsiębiorstwach możliwość doksztalcenia pracowników blokują wysokie koszty. Projekt „Menedżer-ekspert menedżerem przyszłości” likwidował te bariery.

180 osób ze 112 firm

Programy studiów były dostosowane do oczekiwań potencjalnych słuchaczy – właściwy był wybór zajęć, odpowiednia kadra dydaktyków-praktyków i specjalistów. Możliwość skorzystania ze studiów dofinansowanych przez EFS dla wielu firm była szansą na podniesienie kwalifikacji pracowników. WSB dzięki realizacji spójnych tematycznie studiów podyplomowych i szkoleń postanowiła za niewielkie pieniądze rozwinąć umiejętności i podnieść kompetencje pracowników mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw.

Przygotowano 180 miejsc na 6 kierunkach studiów podyplomowych. Rekrutacja przerosła oczekiwania realizatorów. Zaproponowane specjalności oraz atrakcyjny program studiów uzupełniony szkoleniami przyciągnęły wielu chętnych. W marcu 2006 r. studia podyplomowe rozpoczęło 180 osób z 112 firm. Byli to zarówno doświadczeni dyrektorzy, prezesi i kierownicy działów, stanowiący ważne dla firmy zaplecze kadrowe, jak i pracownicy szeregowi: referenci, księgowi i informatycy. O tym, że projekt był strzałem w dziesiątkę, świadczy też szeroki przekrój branż reprezentowanych przez słuchaczy. Najwięcej instytucji uczestniczących w projekcie, bo aż 14, należy do branży bankowej. Są to przede wszystkim banki spółdzielcze, Bank Pocztowy SA oraz Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe. Sporą grupę tworzą także firmy zajmujące się szeroko rozumianym doradztwem (finansowym, księgowym, prawnym). Nie brakowało również instytucji, które działają na rzecz rozwoju gospodarczego regionu kujawsko-pomorskiego (Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego SA), instytucji szkoleniowych (Inwestor), organizacji charytatywnych (Caritas) oraz szkół niepublicznych (Centrum Edukacji Dorosłych). Pozostałą grupę stanowiły przedsiębiorstwa usługowe, handlowe i produkcyjne z branż meblowej, medycznej i spożywczej.

Gra w kierownika

Zajęcia były ukierunkowane na uzyskanie przez słuchaczy praktycznych umiejętności z danej dziedziny. Służyły temu warsztaty, rozwiązywanie zadań odnoszących się do konkretnych, istniejących podmiotów gospodarczych oraz analiza studiów przypadków. Wielkie zainteresowanie i emocje słuchaczy wzbudziła Gra Kierownicza PRO-MAR. Pozwalała ona wcielić się w różne role i sprawdzać się w symulowanej, ale prawdopodobnej sytuacji rynkowej.

Aby w praktyce wykorzystać zdobytą na studiach wiedzę, słuchacze wykonywali projekty. Część zajęć była prowadzona w grupach 30-osobowych. Mając jednak na uwadze jak największy komfort i efektywność, zajęcia z wybranych przedmiotów odbywały się w mniejszych, 15-osobowych zespołach. Seminaria dyplomowe połączone z doradztwem dla studentów w zakresie pisania prac dyplomowych odbywały się w grupach jeszcze mniejszych. Uczestnikom zaoferowano korzystanie z nowego narzędzia informacyjno-komunikacyjnego, jakim jest Extranet. Umożliwia on szybką i sprawną komunikację przez internet (po zalogowaniu się za pomocą loginu i hasła). Zajęcia zakończyły się obroną pracy dyplomowej.

Nie tylko studia

Dopełnieniem toku studiów był 16-godzinny pakiet szkoleń tematycznych. Każdy z uczestników mógł wybrać jedno szkolenie, które było dostosowane do każdego kierunku studiów. W ramach szkoleń zaproponowano następujące tematy:

- Analiza finansowa
- Techniki pozyskiwania nowych klientów
- Komunikacja interpersonalna w kontaktach biznesowych
- Controlling w przedsiębiorstwie
- Wizerunek przedsiębiorstwa jako element zarządzania strategicznego
- Programy lojalnościowe.

Czy wszystkie te zabiegi ułatwiające przyswajanie wiedzy przez studentów przyniosły zamierzone efekty? – Moi pracownicy w czasie trwania studiów cały czas prowadzili tzw. monitoring projektu. Polegał on m.in. na regularnych badaniach ankietowych, w których studenci oceniają poziom zajęć oraz formułują swoje oczekiwania – mówi Agnieszka Kasprzyk, koordynator projektu, dyrektor IPG WSB w Toruniu. – Dzięki temu my również się uczymy i udoskonalamy program studiów. O skuteczności projektu świadczy także fakt, że 98% studentów przygotowało i obroniło prace dyplomowe.

Ludzie do nas wracają

Przygotowując projekt oprócz tzw. rezultatów miękkich (podniesienia przez uczestników kwalifikacji menedżerskich, zdobycia nowych umiejętności, poszerzenia wiedzy), zakładano uzyskanie rezultatów twardych, dotyczących – jak podkreślają realizatorzy – nie tylko liczby przeszkolonych. Ważnym dla WSB wskaźnikiem była liczba osób, które uzyskały pozytywne oceny z testów wiedzy po I semestrze i zdały egzamin dyplomowy. Wszystkie zakładane w projekcie wskaźniki zostały osiągnięte, co przyniosło ogromną satysfakcję zarówno pracownikom WSB w Toruniu, jak i samym uczestnikom projektu. – Myślę, że na powodzenie

projektu i dobrą rekrutację złożyły się trzy czynniki: atrakcyjna oferta, trafiająca w oczekiwania przedsiębiorców, dobra promocja i bardzo przystępna cena – podsumowuje koordynator projektu.

W trakcie szkoleń na bieżąco monitorowano poziom zajęć oraz dokonywano ewaluacji. Dzięki niej wiadomo, że zostały spełnione oczekiwania edukacyjne uczestników. Studia przyczyniły się do ich rozwoju zawodowego, zdobycia nowych kwalifikacji i poszerzenia horyzontów. – Projekt nie zakładał badania późniejszych losów jego uczestników, niemniej z wieloma firmami uczestniczącymi w projekcie nadal szkoła współpracuje – nie tylko w zakresie studiów podyplomowych, ale również szkoleń. Myślę, że świadczy to o zadowoleniu przedsiębiorców z poziomu kształcenia, jaki oferujemy – dodaje Agnieszka Kasprzyk.

Siła reklamy

Projekt „Menedżer-ekspert menedżerem przyszłości” wzbudził duże zainteresowanie mediów. Pierwsze informacje prasowe ukazały się w lutym 2006 r., tuż po konferencji prasowej, w której uczestniczyli dziennikarze mediów regionalnych. – Aby dotrzeć z informacją o projekcie do jak najszerszego grona zainteresowanych, wykorzystaliśmy różne kanały informacyjne. W prasie regionalnej ukazało się aż 36 ogłoszeń – mówi Agnieszka Kasprzyk.

Plakaty promujące projekt były eksponowane w środkach komunikacji miejskiej w województwie kujawsko-pomorskim, a także na słupach reklamowych w Toruniu. Stosowne ulotki i foldery trafiły do zainteresowanych firm, których listę ustalono na podstawie przeprowadzonego wcześniej telemarketingu. Projekt upowszechniono również dzięki stronom internetowym, m.in. na stronie macierzystej uczelni i EFS. Informacje ukazywały się także w „Magazynie Europejskim” na antenie TV Bydgoszcz. Pod koniec roku 2006 przedsięwzięcie opisano w broszurze promocyjno-informacyjnej opisującej projekty współfinansowane z funduszy unijnych, przygotowanej przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.



Agnieszka Kasprzyk, koordynator projektu, dyrektor IPG WSB w Toruniu:

Przed projektem „Menedżer-ekspert menedżerem przyszłości” realizowaliśmy już projekty dofinansowane w ramach różnych programów Unii Europejskiej. Tak więc mieliśmy pewien zasób wiedzy dotyczącej rejestrowania czasu pracy, dokumentowania wydatków czy sprawozdawczości. Niemniej ogrom dokumentacji, którą należało prowadzić w tym projekcie, i związane z tym obciążenie pracą trochę nas zaskoczyło, co nie znaczy, że sobie z tym nie poradziliśmy. Projekt ten był dla nas dobrym doświadczeniem, z którego na pewno skorzystamy przy pisaniu kolejnych aplikacji. Przygotowujemy się już do złożenia wniosków

o dofinansowanie projektów zarówno szkoleniowych, jak i dotyczących studiów podyplomowych. Oczekuję tego od nas przedsiębiorcy, którzy bardzo liczą na możliwość dalszego podnoszenia kwalifikacji pracowników przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej. Mam nadzieję, że ich nie zawiedzimy.

Grzegorz Flanz, Bank Spółdzielczy w Toruniu:

Inspiracją do zainteresowania się ofertą WSB w zakresie studiów podyplomowych były reklamy prasowe w lokalnych gazetach oraz rozmowy ze znajomymi, wskazującymi na ciekawą problematykę poruszaną na tego typu zajęciach dydaktycznych. Wspólnie z moim bezpośrednim przełożonym doszliśmy do wniosku, że studia podyplomowe na tym kierunku byłyby optymalnym narzędziem poszerzenia moich kompetencji zawodowych przydatnych w dalszej pracy. Formalności dotyczące uczestnictwa w studiach podyplomowych nie sprawiały żadnych problemów. Z tego, co słyszałem, trudności nie miały również moje koleżanki z działu kadr. Zajęcia były prowadzone w ciekawy sposób. Pozwalały nie tylko pozyskać nową wiedzę, ale także wymienić poglądy na ważne – z punktu widzenia wykonywanej pracy – zagadnienia. Uczestnictwo w studiach podyplomowych korzystnie wpłynęło na moje życie zawodowe. Odczuwam większą pewność, wykonując niektóre czynności. Poszerzyłem swój horyzont myślowy związany z funkcjonowaniem banku i systemu bankowego. Mogłem zaktualizować i zdobyć nową wiedzę oraz przedyskutować pewne zagadnienia. Nabieram umiejętności prezentowania pomysłów, skutecznej argumentacji i umiejętności sprzedażowych.

Waldemar Kempniński, Bank Spółdzielczy w Piotrkowie Kujawskim:

O studiach dowiedziałem się z akcji reklamowej na łamach prasy. Skorzystałem z propozycji swojej firmy i bez trudu zapisałem się na zajęcia. Nauka dała mi wiele, zwłaszcza ze względu na pragmatyczny charakter studiów – wiele z teorii wykładanych w ramach zajęć zostało przeze mnie wdrożonych do praktyki zawodowej. W dużej mierze odświeżyłem wiedzę z podyplomowych studiów organizacji i zarządzania, odbytych w 1998/1999 r. na UMK w Toruniu. Teraz zakres programowy jest z pewnością szerszy i nastawiony zdecydowanie bardziej na praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności menedżera w zarządzaniu firmą.

Ewa Olszewska, firma Drosed SA:

Informację o studiach przesłano do mojej firmy w formie oferty. Zapoznałam się z nią i zgłosiłam chęć uczestnictwa. Wszystkie formalności załatwiała asystentka i nie miała z tym żadnych problemów. Bardzo podobały mi się szczególnie te zajęcia, które miały charakter ćwiczeń. Poszerzyłam swoją wiedzę, szczególnie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, z czego jestem bardzo zadowolona.

MISTRZOWIE W BIZNESIE

Studia przypadku, symulacje komputerowe, laboratoria menedżerskie, wirtualne grupy dyskusyjne, projekty biznesowe, zajęcia prowadzone po angielsku, czyli studia MBA. Dwa lata ciężkiej pracy to unikatowe umiejętności i prawo do posługiwania się dyplomem Master of Business Administration.

Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej to jedna z najlepszych uczelni menedżerskich w Polsce, nr 1 w rankingu MBA tygodnika „Wprost” z 2007 r. Szkoła ta posiada też od 2006 r. międzynarodową akredytację EPAS (European Programme Accreditation System), która jest potwierdzeniem stosowania najwyższych europejskich standardów jakości. Od 2006 r. umiejętności menedżerskie można w niej zdobywać również w ramach projektu dwuletnich studiów Executive MBA (Master of Business Administration), prowadzonych w trybie weekendowym głównie w języku angielskim, a dofinansowywanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt „Europejski Menedżer – studia podyplomowe MBA dla kadry zarządzającej przedsiębiorstw” o całkowitej wartości w wysokości 1881 561,82 zł jest dofinansowany na poziomie 81,92% kosztów, dzięki czemu studia są jeszcze bardziej atrakcyjne dla przedsiębiorstw kierujących tam swoją kadrę menedżerską.

Jakość i atuty

Program powstał w odpowiedzi na konkretne potrzeby szkoleniowe dwóch dużych firm: Banku BPH i Telekomunikacji Polskiej SA. Korzystają z niego jednak przede wszystkim inne przedsiębiorstwa – głównie małe i średnie. Kierownikiem projektu został Zbigniew Turowski, zastępca dyrektora Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej, który tak opisuje powstanie i współpracę z BPH i TP SA przy jego tworzeniu: – Wspólnie przygotowano projekt i złożono aplikację do PARP, co zakończyło się przyznaniem dofinansowania projektu w kwocie ponad 1,5 mln zł. Partnerzy przedsięwzięcia mieli zagwarantowaną pulę 30% miejsc. W trybie otwartego konkursu odbyła się rekrutacja kadry menedżerskiej z małych i średnich przedsiębiorstw. W grupie słuchaczy powstała bardzo szeroka reprezentacja całego spektrum sektorów działalności gospodarczej, co stanowi niezwykle atrakcyjną platformę wymiany doświadczeń.

Celem projektu jest podniesienie kwalifikacji kadry menedżerskiej polskich przedsiębiorstw – zarówno dużych, jak i MSP. Spodziewanym efektem jest budowanie przewagi konkurencyjnej firm uczestniczących w programie. Gwarancją wysokiej jakości nauczania jest współpraca Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej z najważniejszymi uczelniami europejskimi: HEC School of Management Paris, London Business School oraz Norwegian School of Economics and Business Administration. Projekt został skonstruowany tak, by zapewnić uczestnikom najwyższą jakość studiów.

Zbigniew Turowski wymienia sześć głównych atutów programu:

- unikatowa możliwość poznania różnych stylów zarządzania w Europie i odniesienia ich do polskiej sceny gospodarczej
- kompleksowość – program studiów MBA obejmuje wszystkie najważniejsze sfery działalności przedsiębiorstwa

-
- uniwersalność – dyplom MBA jest potwierdzeniem przygotowania absolwenta do używania jednolitego międzynarodowego języka pojęć dla opisu działalności przedsiębiorstwa i zjawisk gospodarczych
 - nowoczesne metody nauczania – studium przypadku, symulacje komputerowe, laboratorium menedżerskie, wirtualne grupy dyskusyjne, projekty biznesowe
 - prezentacja praktycznych aspektów działalności firmy
 - nacisk na zastosowanie nowoczesnych technologii w zarządzaniu.

Wyśrubowany poziom

Do realizacji projektu zaangażowano wysokiej klasy wykładowców wywodzących się zarówno ze Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej, jak i z uczelni partnerskich oraz świata biznesu. Zajęcia prowadzą między innymi: prof. Eric Cornuel, dyrektor generalny EFMD, prof. Craig Smith z London Business School, prof. Jean-Paul Larçon z HEC School of Management, prof. Stefan Szymanski z Tanaka Business School w Londynie czy prof. Rolf Brunstad z Norwegian School of Economics and Business Administration. 30% zajęć realizowanych jest przez praktyków z renomowanych firm.

Wysokie wymagania postawiono też przyszłym absolwentom studiów. Każdy z nich musiał legitymować się wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim, co najmniej pięcioletnim doświadczeniem zawodowym i pełnioną funkcją menedżerską. W ten sposób zrekrutowano 50 studentów w 70% z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. W większości byli to dyrektorzy zarządzający (54%) i menedżerowie średniego szczebla (30%). Średnia wieku przyjętych na studia wynosiła nieco ponad 35 lat, a średnie doświadczenie zawodowe – dziewięć.

Warszawa, Londyn, Paryż, Bergen

Rozpoczynający naukę mieli przed sobą 740 godzin zajęć, prowadzonych w większości w języku angielskim. W programie studiów znalazły się takie przedmioty, jak: business English, matematyka, ekonomia, rachunkowość, finanse, marketing, strategia, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie operacyjne, kontrola zarządzania i systemy informacyjne, prawo oraz etyka i etykieta biznesu. Sfinalizowaniem studiów jest realizacja projektu końcowego. Wykorzystując wiedzę zdobytą przez dwa lata nauki i poznane techniki, każdy potencjalny absolwent poszukuje rozwiązania konkretnego problemu biznesowego. Nie jest to jednak jedyna forma oceny studentów, którzy przez cały okres trwania projektu otrzymują oceny na podstawie semestralnych pisemnych egzaminów, wykonanych zadań i projektów oraz aktywności na zajęciach. Są to kryteria stosowane również w partnerskich uczelniach w Europie Zachodniej, co daje pewność, że osoby, które otrzymają tytuł MBA w Warszawie, będą posiadały w pełni porównywalne wykształcenie, jak ich koledzy i koleżanki w Londynie, Paryżu czy Bergen. Dodatkową korzyścią dla uczestników projektu jest też możliwość nawiązania interesujących, przydatnych kontaktów i możliwość zaangażowania się w kluczowe zagadnienia biznesowe w Polsce. Jest to efekt poszerzenia standardowej oferty edukacyjnej o spotkania ze znanymi osobistościami ze świata biznesu i administracji rządowej.

Trudności nie przesłaniają celu

Studia są wymagające zarówno dla studentów, jak i organizatorów projektu, o czym przekonująco mówi jego kierownik: – PARP postawił nam bardzo wysokie wymagania dotyczące jakości programu i jego realizacji. Musieliśmy potwierdzić merytoryczne przygotowanie do realizacji projektu. Dobrze zapisany i przemyślany sposób zarządzania projektem gwarantuje zarówno poprawność działań operacyjnych, jak i łatwość kontroli działań ze strony PARP. Prawdziwym wyzwaniem jest jednak sprostanie biurokratycznej sprawozdawczości, której poziom jest bardzo szczegółowy. Jest to, naszym zdaniem, najważniejsze pole do potencjalnych usprawnień systemu rozliczania projektów.

Jednakże żadne przeszkody nie zniechęcają uczestników projektu. – Studiująca obecnie grupa 50 uczestników programu jest zdeterminowana, aby uzyskać prestiżowy międzynarodowy dyplom Europejskiego Menedżera – mówi Zbigniew Turowski. – Oni będą załączkiem grupy liderów nowoczesnego, innowacyjnego myślenia i działania na rzecz stałego poprawiania konkurencyjności swoich firm.

Ambitny cel pomaga przetrwać wszystkie niedogodności. W podobnie entuzjastycznym tonie wypowiadają się też studenci.



Tomasz Kierkowski, dyrektor Biura Funduszy Unii Europejskiej i Programów Publicznych w Banku Pekao SA:

Po pierwsze, były to bardzo ciężkie studia. Zajęcia odbywały się praktycznie w każdy weekend (piątkowy wieczór, cała sobota, niedzielne przedpołudnie). Do większości z nich trzeba się było wcześniej przygotować (praca odbywa się głównie na case'ach ilustrujących teorię). Sporo prac do napisania, do tego co pół roku sesja egzaminacyjna składająca się z dwóch egzaminów, do których trzeba było się przygotowywać, korzystając z grubych, anglojęzycznych księzek, finansowanych w ramach projektu. Na zakończenie duża, grupowa praca końcowa. Ale na pewno warto było „odcierpieć” te dwa lata, gdyż okres ten pozwolił z jednej strony

poznać dużo nowych rzeczy, a z drugiej usystematyzować i pogłębić wiedzę już posiadaną. Bardzo pomocna była w tym forma studiów łącząca wykłady z zajęciami praktycznymi.

Chyba najciekawszym elementem studiów dla mnie była praca końcowa. W sześciuosobowej grupie pisaliśmy nowatorski na polskim rynku projekt dotyczący analizy marketingowej nowego stadionu Legii Warszawa. Nowość polegała na tym, iż żaden stadion w Polsce nie posiada takiego zaplecza biznesowego, jakie w 2010 roku planowane jest do udostępnienia na zmodernizowanym obiekcie

Legii. Musieliśmy zatem opierać się na doświadczeniach w zarządzaniu stadionami zachodnioeuropejskimi.

Ponieważ studia są prowadzone we współpracy z trzema renomowanymi uczelniami zagranicznymi, punkt widzenia zagranicznych wykładowców na wiele spraw był interesujący i inspirujący. Dużym plusem było znaczne udoskonalenie business English, gdyż wszystkie zajęcia były prowadzone w języku angielskim. No i kontakty międzyludzkie – możliwość poznania wielu ciekawych ludzi, o różnych doświadczeniach zawodowych, była ważnym uzupełnieniem nauki w Szkole Biznesu. Na pewno wiedza zdobyta w czasie studiów jest już w praktyce przeze mnie wykorzystywana. Zupełnie inaczej niż dwa lata temu patrzę na wiele spraw, inaczej rozumiem pewne biznesowe procesy, krytyczniej patrzę też na wiele rzeczy.



Magda Szpyrko-Ankiewicz, Business Development Manager w Young Digital Planet SA w Gdańsku:

Program „Europejski Menedżer” wydawał mi się atrakcyjny przede wszystkim ze względu na sposób jego finansowania. Znaczna dotacja ze środków EFS umożliwiła nam – uczestnikom tego programu – zdobywanie wiedzy z zakresu MBA na najwyższym poziomie, w jednej z najlepszych szkół w Polsce (Szkoła Biznesu PW). Partnerstwo tej uczelni z najlepszymi szkołami europejskimi oferującymi tytuł MBA to dodatkowy atut tego programu. Dwuletnie studia podyplomowe były dla większości z nas dużym wyzwaniem, przede wszystkim ze względu na fakt, że w trakcie zajęć obowiązywał język angielski, zarówno na wykładach prowadzonych

przez profesorów z różnych uczelni, egzaminach, jak i w przygotowywanych przez nas pracach i prezentacjach oraz wszelkich otrzymanych materiałach szkoleniowych. Duża liczba godzin dydaktycznych i zakres przedmiotowy tych studiów pozwoliły nam na zapoznanie się z zupełnie nowymi obszarami tematycznymi bądź na skonfrontowanie dotychczasowej wiedzy i doświadczeń zawodowych z teorią, metodologią oraz praktykami stosowanymi w nowoczesnym środowisku biznesowym. Mam ogromną nadzieję, że dyplom Executive MBA umożliwi wielu spośród nas pozytywne zmiany w karierze zawodowej.

KAPITAŁ W LUDZIACH

PIENIĄDZE NA ROZWÓJ KADR Z PO KL

W latach 2008-2015 przedsiębiorcy oraz pracownicy firm będą mogli nadal korzystać ze szkoleń i studiów podyplomowych, teraz współfinansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). W latach 2007-2013 Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości będzie dysponowała na ten cel budżetem w wysokości 0,5 mld euro.

Jednym z założeń Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest podnoszenie i dostosowanie do wymogów gospodarki opartej na wiedzy kwalifikacji pracowników i przedsiębiorców. Dynamiczne zmiany technologiczne zachodzące w polskiej i światowej gospodarce wymagają inwestowania w wiedzę i umiejętności kadr firm, w szczególności w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości jest Instytucją Wdrażającą działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki w ramach priorytetu II PO KL (Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw). W ramach tego działania realizowane będą: **ponadregionalne projekty szkoleń i doradztwa dla przedsiębiorców i ich pracowników (dostosowane do indywidualnych strategii rozwoju firm); ogólnopolskie projekty szkoleń i doradztwa dla wielu przedsiębiorców oraz ich pracowników; studia podyplomowe; przedsięwzięcia ponadregionalne wspierające nowe rozwiązania**, m.in. w zakresie: organizacji pracy, form świadczenia pracy, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych, społecznej odpowiedzialności biznesu.

PARP będzie uczestniczyła w wyborze projektów składanych w ramach konkursów do dwóch poddziałań:

2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach

2.1.2 Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności

Jakie są planowane efekty projektów? Do najważniejszych rezultatów należy objęcie wsparciem 60 tys. przedsiębiorstw (projekty o charakterze ponadregionalnym). Podniesienie kwalifikacji 350 tys. pracowników firm dzięki ich udziałowi w szkoleniach (projekty o charakterze ponadregionalnym).

ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Głównym celem projektów realizowanych w ramach tego poddziałania jest inwestowanie w wiedzę i umiejętności kadr polskich przedsiębiorstw. Dotychczasowe doświadczenia wykorzystania możliwości finansowania szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników świadczą o potrzebie kontynuacji tych działań i zasadności prowadzenia dalszych edycji szkoleń i studiów podyplomowych dla polskich kadr w ramach PO KL, finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dla kogo

Wsparcie skierowane jest do pracodawców i pracowników przedsiębiorstw.

Decydując się na szkolenie dofinansowane z EFS, należy pamiętać, że ich uczestnikami mogą być tylko osoby, które zostały wydelegowane przez swoich pracodawców. Z kolei z oferty studiów podyplomowych może także skorzystać przedsiębiorca prowadzący własną działalność gospodarczą (firmę jednoosobową) oraz osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach, które potwierdzą fakt zatrudnienia.

O dofinansowanie na realizację projektów skierowanych do tych grup mogą ubiegać się **podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich lub potencjału adaptacyjnego przedsiębiorców**, czyli między innymi instytucje szkoleniowe, przedsiębiorcy, instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego. Projektodawcy mogą składać wnioski wspólnie z partnerami. Partnerem może być wyłącznie przedsiębiorca lub podmiot działający na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich lub potencjału adaptacyjnego. Za właściwą realizację projektu odpowiada projektodawca pełniący funkcję lidera.

Typy projektów

Projekty mogą mieć charakter ogólnopolski i ponadregionalny. Zaklasyfikowane zostały one według następujących typów:

- I. Ponadregionalne zamknięte projekty szkoleń i doradztwa dla przedsiębiorców przygotowane w oparciu o indywidualne strategie rozwoju firm
- II. Ogólnopolskie otwarte projekty szkoleń i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw
- III. Studia podyplomowe dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw.

Kryteria

Oto najważniejsze kryteria, jakie muszą spełniać poszczególne typy projektów w konkursach ogłaszanych na rok 2008:

Typ I. Projekty zamknięte:

1. Do aplikowania uprawnieni są przedsiębiorcy, grupy przedsiębiorstw, podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich
2. Grupy docelowe objęte projektem: przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw
3. Wnioskodawca musi mieć wystarczającą kondycję finansową, niezbędną do zapewnienia płynnej realizacji projektu
4. Maksymalny okres realizacji projektu: 2 lata
5. Minimalna wartość projektu: 400 tys. zł, maksymalna – 15 mln zł
6. Maksymalna liczba partnerów w projekcie: czterech (lider + 4 partnerów)
7. Projekt musi mieć charakter ponadregionalny, tj. beneficjent, przedsiębiorstwo ma struktury organizacyjne (przedstawicielstwa, filie, oddziały) w co najmniej 2 województwach, a uczestnicy szkoleń wykonują pracę w ramach struktur organizacyjnych przedsiębiorstwa znajdujących się w co najmniej 2 województwach.

20 dodatkowych punktów mogą otrzymać projekty zakładające, że co najmniej 20 proc. uczestników szkolenia będą stanowiły osoby powyżej 50. roku życia.

Typ II. Projekty otwarte:

1. Do aplikowania uprawnieni są przedsiębiorcy, grupy przedsiębiorstw, podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich
2. Grupy docelowe objęte projektem: przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw
3. Wnioskodawca musi mieć wystarczającą kondycję finansową, niezbędną do zapewnienia płynnej realizacji projektu
4. Maksymalny okres realizacji projektu: 2 lata
5. Minimalna wartość projektu: 400 tys. zł, maksymalna – 20 mln zł
6. Projekt ma charakter ogólnopolski (uczestnicy z co najmniej 5 województw)
7. Maksymalna liczba partnerów w projekcie: czterech (lider + 4 partnerów).

Dodatkowo premiovane będą projekty, które kończą się egzaminem zewnętrznym lub uzyskaniem powszechnie uznawanego lub branżowego certyfikatu (w tym międzynarodowego). Projekt może otrzymać dodatkowo 20 punktów wówczas, gdy co najmniej 80% uczestników programu szkoleniowego będzie miało możliwość zdania egzaminu zewnętrznego potwierdzającego zdobyte kwalifikacje lub możliwość uzyskania certyfikatu. PARP wspiera szkolenia, które prowadzą nie tylko do podnoszenia umiejętności, ale również przyczyniają się do zdobycia konkretnych kwalifikacji i uprawnień potwierdzonych przez zewnętrzne instytucje.

Typ III. Studia podyplomowe:

1. Do aplikowania uprawnione są podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich)
2. Grupy docelowe objęte projektem: przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw
3. Wnioskodawca musi mieć wystarczającą kondycję finansową, niezbędną do zapewnienia płynnej realizacji projektu
4. Maksymalny okres realizacji projektu: 2 lata
5. Minimalna wartość projektu: 400 tys. zł, maksymalna – 20 mln zł
6. Maksymalna liczba partnerów w projekcie: czterech (lider + 4 partnerów).

Z badań wynika, że w Polsce brakuje inżynierów i pracowników z wykształceniem technicznym, dlatego szczególnie będą premiovane projekty o charakterze technicznym. Projekt może otrzymać dodatkowo 20 punktów, jeśli powyżej 60% planowanych do przeszkolenia osób w będzie miało możliwość studiowania na studiach podyplomowych technicznych (o profilu technicznym).

PARTNERSTWO DLA ZWIĘKSZANIA ADAPTACYJNOŚCI

Głównym celem poddziałania jest stworzenie warunków rozwoju i adaptacyjności przedsiębiorstw poprzez wprowadzenie nowoczesnych form zarządzania opartego przede wszystkim na narzędziach planowania strategicznego. Wdrożenie skutecznych metod organizacji pracy pozwoli na zwiększenie potencjału przedsiębiorstw, a także lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich, zapewniając jednocześnie stabilność zatrudnienia, co z kolei służy podnoszeniu konkurencyjności.

Dla kogo

Z projektów realizowanych w ramach poddziałania 2.1.2 mogą korzystać przedsiębiorstwa i ich pracownicy, przedstawiciele organizacji pracodawców oraz przedstawiciele organizacji związkowych. O dofinansowanie projektów mogą się ubiegać reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców, takie jak: ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

Typy projektów

Można realizować przedsięwzięcia ponadregionalne na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wspieranie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Kryteria

Oto najważniejsze kryteria, jakie muszą spełniać projekty składane w konkursie na rok 2008:

1. Do aplikowania uprawnione są reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców
2. Grupy docelowe objęte projektem: przedsiębiorstwa i ich pracownicy, przedstawiciele organizacji pracodawców, przedstawiciele organizacji związkowych
3. Maksymalny okres realizacji projektu: 2 lata
4. Minimalna wartość projektu: 200 tys. zł, maksymalna – 2 mln zł.

Dodatkowo będą premiiowane projekty realizowane przez partnerstwa podmiotów uprawnionych do aplikowania (20 punktów). Partnerstwo daje możliwość szerszej wymiany doświadczeń i poglądów. Ponadto pozwala zaangażować większą grupę podmiotów. Dzięki czemu można osiągnąć lepsze efekty i skuteczniej upowszechnić rezultaty.

SPOSÓB NABORU WNIOSKÓW

Wnioski będą przyjmowane w ramach tzw. konkursu otwartego. Oznacza to, że od dnia ogłoszenia naboru wnioski będą przyjmowane w trybie ciągłym, natomiast zawieranie umów o dofinansowanie będzie trwać do wyczerpania środków ujętych w rocznym planie działania

lub do końca roku. Spodziewane jest duże zainteresowanie konkursem, a taka procedura przeprowadzenia konkursu pozwoli usprawnić proces oceny i skrócić czas oczekiwania projektodawców na wyniki pracy Komitetu Oceny Projektów oraz zminimalizuje ryzyko dezaktualizacji projektu. Informacja o środkach dostępnych w kolejnych latach kalendarzowych będzie publikowana po zatwierdzeniu planu działania na dany rok kalendarzowy.

Ile punktów za projekt

Projekty pod kątem kryteriów merytorycznych oceniane są w skali od 0 do 100 punktów. Rekomendację do przyznania dofinansowania mogą otrzymać tylko te projekty, które w wyniku oceny dostaną minimum 60 punktów przypisanych kryteriom merytorycznym. Jednocześnie w każdej kategorii oceny (tj. uzasadnienie potrzeby realizacji projektu, grupa docelowa, działania, zakładane rezultaty, zarządzanie i potencjał wnioskodawcy, wydatki w ramach projektu) projekt musi uzyskać minimum 50% możliwych punktów. Dodatkowo za kryteria strategiczne projektodawca może uzyskać 20 punktów. Wniosek, który spełnia wszystkie kryteria merytoryczne oraz strategiczne, może uzyskać łącznie 120 punktów. Niespełnienie kryteriów strategicznych nie wyklucza z uzyskania maksymalnej liczby punktów za spełnianie kryteriów merytorycznych (100 punktów).

Domena PARP

We wdrażaniu PO KL nie będą uczestniczyć Regionalne Instytucje Finansujące (RIF). Działania skierowane do przedsiębiorców PARP będzie wdrażała samodzielnie.

Do zadań PARP należy:

- przyjmowanie wniosków aplikacyjnych
- dokonywanie wyboru projektów
- podpisywanie umów o dofinansowanie
- monitorowanie realizacji poszczególnych projektów
- weryfikowanie wykorzystania środków przez beneficjentów
- przygotowywanie okresowych sprawozdań z realizacji działania.

Dokąd po informacje

Szczegółowe informacje oraz dokumenty o działaniach PO KL, realizowanych przez PARP, zamieszczone są na stronie **www.parp.gov.pl** w zakładce **Kapitał Ludzki** (więcej informacji można uzyskać w Informatorium Agencji, wysyłając e-mail: info@parp.gov.pl).

Pod adresem **www.inwestycjawkadry.pl** każda firma szkoleniowa może bezpłatnie zamieścić informację o swojej działalności i dołączyć do kilkuset już zarejestrowanych instytucji. Zamieszczanie ofert przez firmy szkoleniowe oraz dostęp do nich dla wszystkich użytkowników jest bezpłatny. Baza jest aktualizowana na bieżąco. Będą się w niej sukcesywnie pojawiać nowe oferty szkoleń i studiów dotowanych z PO KL.

SŁOWNICZEK

Audyt (lub: audit) – ogół działań, poprzez które uzyskuje się niezależną ocenę funkcjonowania instytucji – ich legalności, gospodarności, celowości, rzetelności. Audyt jest zazwyczaj przeprowadzany przez odrębną komórkę, podporządkowaną bezpośrednio kierownikowi instytucji (audyt wewnętrzny) lub przez firmę zewnętrzną (audyt zewnętrzny).

Beneficjent (beneficjent końcowy, projektodawca) – jednostka składająca wniosek do instytucji wdrażającej o dofinansowanie realizacji projektu.

Beneficjent ostateczny – osoba, instytucja lub środowisko (grupa społeczna) bezpośrednio korzystająca z wdrażanej pomocy, np. biorąca udział w szkoleniach organizowanych przez projektodawców.

Dokumenty programowe (operacyjne) – dokumenty w postaci programów lub planów rozwoju, opracowywane na potrzeby wydatkowania środków wstępnie przyznanych (alokowanych) danemu obszarowi lub sektorowi przez Komisję Europejską w ramach Funduszy Strukturalnych. Określają m.in. cele i główne kierunki wydatkowania środków na podstawie analizy aktualnej sytuacji i trendów rozwojowych danego obszaru lub sektora, kryteria i sposoby realizacji konkretnych projektów, osoby i instytucje odpowiedzialne za wykonanie określonych zadań oraz szacowaną wielkość i rozbićcie środków z uwzględnieniem współfinansowania ze wszystkich osiągalnych źródeł budżetowych. Dokumentami programowymi są Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz jego Uzupełnienie.

Działanie – grupa projektów realizujących ten sam cel. Działanie stanowi etap pośredni między priorytetem a projektem. Na przykład w książce opisujemy działanie 2.3 SPO RZL Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, a szczególnie koncentrujemy się na jednym z trzech schematów tego działania: 2.3a Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Działania dzielą się na poddziałania.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) – jeden z funduszy strukturalnych, który powołany został w celu wspierania wspólnotowej polityki społecznej. Finansuje on działania państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i rozwoju zasobów ludzkich. Ze środków funduszu finansowane są szkolenia zawodowe, stypendia, praktyki zawodowe, doradztwo i pośrednictwo zawodowe, analizy i badania dotyczące rynku pracy itp. (zobacz hasło: **Obszary wsparcia EFS**).

Ewaluacja – ocena oddziaływania pomocy strukturalnej Wspólnoty w odniesieniu do postawionych jej celów oraz analiza jej wpływu na problemy strukturalne. Jest ona prowadzona przed rozpoczęciem programu – ocena wstępna (tzw. ex-ante), w trakcie programu – ocena bieżąca (tzw. on-going) i po zakończeniu – ocena końcowa (tzw. ex-post).

Fundusze strukturalne – zasoby finansowe UE służące realizacji polityki strukturalnej. Celem polityki strukturalnej jest pomoc słabiej rozwiniętym regionom i sektorom gospodarek państw członkowskich i w konsekwencji zmniejszenie różnic w poziomie rozwoju i życia po-

między poszczególnymi obszarami. Na fundusze strukturalne składają się: Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Europejski Fundusz Społeczny (EFS).

Institucja pośrednicząca – jednostka podlegająca instytucji zarządzającej, której instytucja zarządzająca przekazuje część uprawnień do zadań instytucji pośredniczącej należy m.in. zagwarantowanie prawidłowości operacji finansowych, przedkładanie i potwierdzanie wniosków o płatność do instytucji zarządzającej, przygotowywanie rocznej prognozy wydatków oraz rocznego raportu o nieprawidłowościach w realizacji programu.

Institucja wdrażająca – jednostka, która jest odpowiedzialna za zlecenie beneficjentowi (projektodawcy) realizacji projektu. Jest to jednostka przyznająca pomoc. Do obowiązków instytucji wdrażającej należy też m.in. ogłaszanie konkursów, przeprowadzanie oceny formalnej wniosków, organizowanie prac Komisji Oceny Projektów, podpisywanie umów z projektodawcami, monitorowanie realizacji projektów, refundacja kosztów poniesionych przez projektodawców, przedkładanie wniosków o płatność i sprawozdań z realizacji działania instytucji pośredniczącej. Instytucją wdrażającą działanie 2.3 SPO RZL jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Ponadto PARP wdraża dwa działania dla przedsiębiorców w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Institucje rynku pracy – są to: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego oraz wszystkie instytucje wpływające na rynek pracy poprzez kształtowanie i obsługę procesów na nim zachodzących.

Institucja zarządzająca – instytucja wyznaczona przez państwo członkowskie, odpowiedzialna za zarządzanie programem operacyjnym lub jednolitym dokumentem programowym. W przypadku SPO RZL funkcję tę pełni Departament Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego.

Jednostka Monitorująco-Kontrolna EFS – jednostka współdziałająca z instytucją zarządzającą i instytucją płatniczą, odpowiedzialna za monitorowanie i kontrolę poprawności zakwalifikowania wydatków do finansowania z EFS oraz kontrolę przestrzegania ustalonych procedur i zasad udzielania pomocy z EFS.

Komisja Oceny Projektów – komisja powoływana przez instytucję wdrażającą do oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. Ocena komisji stanowić będzie podstawę do ułożenia listy rankingowej projektów i rekomendowania jej do akceptacji dyrektorowi instytucji wdrażającej. W skład komisji wchodzi przedstawiciele instytucji wdrażającej. W pracach mogą również uczestniczyć niezależni eksperci.

Komitet Monitorujący – komitet powoływany przez Ministra Gospodarki i Pracy w drodze zarządzenia w celu zapewnienia właściwego monitorowania, ewaluacji oraz efektywnego wdrażania programu operacyjnego. Jego zadaniem jest m.in. zapobieżenie jednostronnym ocenom, wypracowanie kryteriów i sposobu oceny programu, nadzorowanie postępów w osiąganiu założonych celów i rezultatów wdrażania programu operacyjnego, a także podejmowanie decyzji o zmianach w realizacji programu. W jego skład wchodzi przedstawicieli

ciele wszystkich jednostek i środowisk zaangażowanych w zarządzanie i wdrażanie SPO RZL, a także przedstawiciele partnerów społecznych i władz regionalnych.

Kontrola finansowa – mechanizmy i środki zapewniające prawidłowe funkcjonowanie procesu gromadzenia i dysponowania funduszami Wspólnoty.

Koszty kwalifikowane – są to koszty niezbędne dla realizacji projektu, które zostały uwzględnione w budżecie projektu, spełniają wymogi efektywnego zarządzania finansami, są poparte stosownymi dokumentami oraz zgodne z przepisami Unii Europejskiej i krajowymi. Koszty kwalifikowane podlegają częściowej lub całkowitej refundacji (w zależności od programu).

Kurs – szkolenie dla grup szkoleniowych liczących od 10 do 30 uczestników, obejmujące powyżej 5 godzin lekcyjnych.

Monitorowanie – proces systematycznego zbierania i analizowania wiarygodnych informacji finansowych i statystycznych dotyczących wdrażania projektów, którego celem jest zapewnienie zgodności realizacji projektów i programu z wcześniej zatwierdzonymi założeniami realizacji. Może ono dotyczyć zarządzania środkami pochodzącymi z funduszy strukturalnych lub postępów w realizacji programów i projektów.

Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004-2006 – dokument programowy stanowiący podstawę planowania poszczególnych dziedzin interwencji strukturalnych. Zawiera propozycje celów, działań oraz wielkości interwencji Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności, ukie-
runkowanych na zmniejszanie dysproporcji w rozwoju społeczno-gospodarczym pomiędzy krajami Unii Europejskiej. Na podstawie tego dokumentu prowadzone są uzgodnienia z Komisją Europejską w sprawie Podstaw Wsparcia Wspólnoty.

Obszary wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) – Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego nr 1784/1999 w sprawie EFS określa obszary wspierające i uzupełniające działania nakierowane na rozwój zasobów ludzkich i rynku pracy – tzw. obszary wsparcia EFS. Są to:

- aktywna polityka rynku pracy
- przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego
- kształcenie ustawiczne
- doskonalenie kadr gospodarki oraz rozwój przedsiębiorczości
- równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Okres programowania – okres obowiązywania dokumentów programowych, stanowiących podstawę ubiegania się o pomoc ze środków funduszy strukturalnych. SPO RZL przygotowany został w okresie programowania na lata 2004-2006. Kolejny okres programowania obejmuje lata 2007-2013 (na te lata przygotowano nowe programy operacyjne).

Rezultaty – bezpośrednie i natychmiastowe efekty zrealizowanego programu lub projektu. Rezultaty dostarczają informacji o zmianach, jakie nastąpiły w wyniku wdrożenia programu lub projektu u beneficjentów ostatecznych, bezpośrednio po uzyskaniu przez nich wsparcia.

Schemat a – instrument wsparcia skierowany na rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, stanowiący jeden z trzech komponentów działania 2.3 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki realizowanego w ramach SPO RZL i wdrażanego przez PARP.

Studia podyplomowe – powinny obejmować powyżej 150 godzin lekcyjnych i odbywać się dla grup szkoleniowych liczących od 20 do 40 uczestników.

Szkolenie ogólne – prowadzi do nabycia takich kwalifikacji, jakie mogą być wykorzystane u przedsiębiorcy, któremu udzielana jest pomoc publiczna na szkolenia, oraz u innych przedsiębiorców lub w innych obszarach działalności.

Szkolenie specjalistyczne – dotyczy bezpośrednio i wyłącznie obecnego lub przyszłego stanowiska pracy danego pracownika oraz związane jest ze specyfiką działania wspieranego przedsiębiorstwa, przez co możliwości wykorzystania zdobytych kwalifikacji u innych przedsiębiorców albo w innych obszarach działalności są ograniczone.

Sprawozdawczość – sprawozdawanie przez instytucję zarządzającą postępu z wdrażania EFS. Dotyczy – także projektodawców, którzy zobowiązani są do składania do instytucji wdrażającej sprawozdań kwartalnych, rocznych i końcowych służących informowaniu o postępach i ewentualnych trudnościach wynikłych podczas realizacji projektu.

Wdrażanie – realizacja projektu/programu. Etap wdrażania następuje po etapie programowania.

Współfinansowanie ze źródeł krajowych – środki pochodzące z budżetu państwa, Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, budżetów jednostek samorządu terytorialnego i środków Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, które w zależności od działania zapewniają współfinansowanie realizacji projektów. Wkład krajowy przewiduje również udział środków prywatnych.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą ministrowi gospodarki. Powstała na mocy ustawy z dnia 9 listopada 2000 roku o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Do najważniejszych zadań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości należy zarządzanie funduszami pochodzącymi z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). W perspektywie finansowej 2007-2013 zwiększyły się kompetencje i zadania PARP. Należą do nich m.in.:

- wsparcie przedsiębiorców w zakresie rozwoju działalności badawczo-rozwojowej
- wsparcie projektów inwestycyjnych związanych z zastosowaniem nowych rozwiązań technologicznych produktowych, usługowych lub organizacyjnych
- udzielanie wsparcia w zakresie ochrony prawa własności przemysłowej
- wsparcie rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości, zacieśnienie współpracy pomiędzy sferą nauki i gospodarki, a także rozwój współpracy międzyregionalnej województw wschodniej Polski
- wsparcie projektów na rzecz poprawy jakości usług świadczonych przez organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości
- wsparcie ogólnopolskich i ponadregionalnych projektów szkoleniowych i doradczych.

Szczegółowe informacje dotyczące programów pomocowych realizowanych przez PARP można uzyskać w Informatorium pod numerami telefonów:

022 432 89 91, 022 432 89 92, 022 432 89 93

oraz

0 801 33 22 02, 0 801 40 64 16

e-mail: info@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl