

# Policy recommendations - SKills for long term unemploYed - SKY

Partnership for Cooperation in the field of Education and Training –  
European NGOs. Ref.:101049264 Erasmus-EDU-2021-PCOOP-ENGO  
The original text of the report is the French version.

## Content

*Erasmus + : Cooperation partnership in the field of education and training – European NGOs – SKills or Long Term UnemploYed - SKY 2*

<i>I. Between European political principles ...</i>	<i>2</i>
<i>1. Focus on some European texts on education and training.</i>	<i>2</i>
<i>2. Do these texts cover all cases of non-employment?</i>	<i>2</i>
<i>II. Background of the SKY project.</i>	<i>4</i>
<i>A target group outside the field of skills discourse.</i>	<i>4</i>
<i>III. Work in Progress: SKY a methodology in the making!</i>	<i>4</i>
<i>1. Ability versus competencies.</i>	<i>4</i>
<i>2. Setting up the project and dividing up the stages.</i>	<i>5</i>
<i>3. Identification of long-term unemployed participants in the project.</i>	<i>6</i>
<i>3.1. Initial intake: what the person can do, wants to do or does not want to do or no longer wants to do.</i>	<i>6</i>
<i>3.2 The search of the Delta!</i>	<i>7</i>
<i>3.3. Time was short but not wasted!</i>	<i>7</i>
<i>IV. Micro-training and professional gestures in the workplace.</i>	<i>7</i>
<i>1. Selected definition of the professional gesture.</i>	<i>8</i>
<i>1.1. Why “selected”?</i>	<i>8</i>
<i>1.2 Definition.</i>	<i>8</i>
<i>1.3. Conditions for success:</i>	<i>8</i>
<i>2. The need for effective dialogue between key players.</i>	<i>9</i>
<i>3. This approach is innovative in that it differs from the practices of training institutions.</i>	<i>9</i>
<i>Why? In two points...</i>	<i>9</i>
<i>V. The question of recognition of what has been acquired and may be capitalized on the labour market.</i>	<i>10</i>
<i>VI. Strengths and weaknesses of the project SKY, based on feedback from the partners.</i>	<i>11</i>
<i>VII. Political messages to the European authorities in the context of the implementation of Principle 1 of the European Pillar of Social Rights and the European Council Recommendation 2022.</i>	<i>12</i>
<i>1. The debates at the closing seminar held on 9 February 2024 at the EESC in Brussels highlighted the interesting aspects of the SKY project.</i>	<i>12</i>
<i>2. Political questions remain!</i>	<i>13</i>

## Erasmus + : Partnerstwo na rzecz współpracy w dziedzinie edukacji i szkoleń - Europejskie organizacje pozarządowe

### I. Między europejskimi zasadami politycznymi ...

#### 1. Skoncentruj się na niektórych europejskich tekstach dotyczących edukacji i szkoleń.

1.1. Zasada 1 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że: „Każdy ma prawo do wysokiej jakości edukacji włączającej, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy”.

Na szczycie społecznym w Porto w 2021 r. przywódcy UE z zadowoleniem przyjęli cel, zgodnie z którym do 2030 r. 60% wszystkich dorosłych w UE będzie co roku uczestniczyć w działaniach edukacyjnych.

Komisja Europejska zauważa, że „zbyt mało osób uczestniczy w regularnych zajęciach edukacyjnych po wstępnym kształceniu i szkoleniu”.

Powodem podanym przez Komisję Europejską jest to, że osoby te często nie mają środków finansowych lub czasu na doskonalenie swoich umiejętności lub zdobywanie nowych, lub nie są świadome dostępnych szkoleń i korzyści, jakie mogą z nich uzyskać.

Komisja Europejska zamierza zatem zapewnić każdemu, w dowolnym momencie życia, dostęp do szkoleń dostosowanych do jego potrzeb, nawet jeśli jest bezrobotny.

Jej celem jest usunięcie głównych przeszkód w uczestnictwie dorosłych w szkoleniach, a mianowicie braku motywacji, czasu i pieniędzy.

1.2 W przyjętym w czerwcu 2022 r. zaleceniu Rady (zwanym dalej zaleceniem) w sprawie europejskiego podejścia do mikrokwalifikacji w uczeniu się przez całe życie i zwiększaniu szans na zatrudnienie podkreślono, że „systemy kształcenia i szkolenia powinny odpowiadać na zróżnicowane potrzeby, umiejętności i zdolności poszczególnych osób uczących się. Powinny one również zapewniać wszystkim możliwości uczenia się, w tym w kontekście pozaformalnym i nieformalnym”.

Nacisk kładziony jest na grupę docelową reprezentującą największą różnorodność uczących się.

Interesującym aspektem propozycji Rady jest to, że umieszczają one jednostkę bezpośrednio w centrum rozwoju umiejętności.

Mikro-certyfikacja jest zdefiniowana w następujący sposób: „Mikropoświadczenia potwierdzają osiągnięcia niewielkiej ilości nauki (takiej jak krótki kurs lub szkolenie). Jest to

elastyczny i ukierunkowany sposób pomagania ludziom w rozwijaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji, których potrzebują do osobistego i zawodowego spełnienia.

2. Czy teksty te obejmują wszystkie przypadki braku zatrudnienia?

Zalecenie zawiera wskazówki dotyczące miejsca mikrokwalifikacji w edukacji i szkoleniach oraz polityce rynku pracy, aby umożliwić każdemu uzupełnienie swoich umiejętności lub zdobycie nowych w sposób zindywidualizowany i sprzyjający włączeniu społecznemu.

Rozumiemy zatem, że mikrocertyfikacja jest narzędziem walidacji kursów szkoleniowych, które powinny być mniej uciążliwe i mniej obszerne niż zwykle dla uczącego się, które nie stanowią przytłaczającej pracy, bardziej elastyczne niż tradycyjne programy szkoleniowe, dostępne dla szerokiej gamy uczestników, „zorientowane na rynek pracy” i zdolne do kapitalizacji.

2.1. Powtarzającym się pytaniem związanym z Zaleceniem jest to, czy osoby pozostające z dala od rynku pracy przez długi czas (czasami kilka lat) i nie pracujące już ani nie szkolące się, mogłyby mieć dostęp do mikroszkoleń prowadzących do mikrocertyfikacji?

Rzeczywiście, zwróćmy uwagę na następujące zdanie w Zaleceniu: „Zbyt mało osób uczestniczy w regularnych zajęciach edukacyjnych po ukończeniu wstępnego kształcenia i szkolenia”.

Czy to zdanie skutecznie obejmuje grupę docelową, która nie ukończyła kursu edukacyjnego, nie ukończyła szkolenia wstępnego i nigdy nie była zaangażowana w program uczenia się przez całe życie?

2.2. Druga kwestia dotyczy finansowania, które zgodnie z zaleceniem powinno być modulowane przez państwa członkowskie w zależności od potrzeb szkoleniowych różnych osób. Projekt jest niejasny i istnieje ryzyko, że fundusze będą wykorzystywane głównie do finansowania projektów związanych ze szkolnictwem wyższym (tj. uniwersytety, kolegia i akademie).

Inną słabością jest wiedza o tym, jak państwa członkowskie UE poradzą sobie z finansowaniem. Zwrot z inwestycji bardzo krótkich kursów szkoleniowych nie może być planowany w dłuższej perspektywie, ponieważ ruchomym i słabo zidentyfikowanym celem programów jest duża grupa bezrobotnych i tych, którzy są daleko od aktywności na rynku pracy.

2.3. Trzecie pytanie dotyczy prymatu „umiejętności” we wszystkich kwestiach związanych z edukacją i szkoleniami, które od ponad dekady mówią o „kompetencjach” w kategoriach umiejętności podstawowych lub przekrojowych, tworząc ogromną „wieżę Babel” kompetencji.

Podejście do programów szkoleniowych oparte na kompetencjach stało się powszechne:



- Biurokratyczne ćwiczenie w gromadzeniu kompetencji już sformatowanych w standardach kompetencji
- Racjonalizacja pracy pozbawiona lokalnego kontekstu i kultury,
- Standaryzacja szkoleń zawodowych, które stały się konkurencyjnym towarem.

Prowadzi to do:

- Braku zaufania między firmami a organizacjami szkoleniowymi na poziomie lokalnym,
- Hegemonii wiedzy na niekorzyść umiejętności praktycznych.
- Fakt, że bezrobotni muszą najpierw „trzymać się” ram kompetencji zamiast know-how.

## II. Tło projektu SKY..

### Grupa docelowa poza obszarem dyskursu o umiejętnościach.

Tłem dla myśli, która doprowadziła do projektu SKY, był francuski eksperyment z „Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée (TZCLD)”, który miał tę zaletę, że poruszył kwestię przyszłych perspektyw grupy osób pozostających bez pracy przez zbyt długi czas.

Jednak projekt Sky nie zastosował podejścia TZCLD z powodów, które obejmują dwa pytania pozostawione bez odpowiedzi przez francuski eksperyment, a mianowicie:

- jak zorganizować przyjęcie tej grupy osób, które chcą powrócić do świata pracy i dla których niezbędny jest indywidualny coaching:

- jak zapewnić sukces szkolenia, tj.

- otwieranie możliwości powrotu do pracy lub szkolenia,
- zaspokajanie potrzeb firm w zakresie umiejętności w sektorach gospodarczych lub społecznych,
- tworzenie osobistego i społecznego znaczenia.

Grupę docelową projektu SKY stanowią osoby, które przez długi czas pozostawały bez pracy i które nie są przyzwyczajone do szkoleń z różnych powodów, począwszy od zaprzestania nauki, zbyt długiej nieaktywności, nie wspominając o utracie poczucia własnej wartości i kwestiach związanych z brakiem uwagi / koncentracji z powodu braku ekspozycji na rytm uczenia się. We wszystkich krajach UE przyczyny utraty wiedzy przez populację obejmują osoby, które porzuciły szkołę, NEETS, kobiety „powracające” na rynek pracy, pracowników będących ofiarami restrukturyzacji, osoby cierpiące na wypalenie zawodowe, osoby uzależnione od substancji lub alkoholu, choroby, a często osoby wstrząśnięte negatywnymi komentarzami skierowanymi do osób długotrwale bezrobotnych, którym mówi się „jesteś leniwy”.

Szkolenia zawodowe oferowane tej grupie docelowej są zbyt sformatowane i zbyt długie. Te odgórne kursy wykorzystujące wiedzę teoretyczną związaną z praktycznym know-how





(gesty, umiejętności wynalazcze itp.) Są trudne do zdobycia przez grupę docelową. Wiele osób posiada know-how zdobyte podczas wcześniejszej nauki, zaangażowało się w zobowiązania społeczne lub zajęcia rekreacyjne, jest w stanie opanować pozycjonowanie przestrzenne przydatne w zawodach manualnych. Szkolenia zawodowe często opierają się na technologiach informatycznych, które nie są łatwo dostępne dla bezrobotnych dorosłych z powodu przepaści cyfrowej.

Projekt SKY został również zaprojektowany jako część procesu wspólnej satysfakcji między długotrwale bezrobotnymi a zainteresowanymi stronami zajmującymi się pracą i szkoleniami zawodowymi.

Celem było nie tylko odbudowanie więzi społecznych, ale także uzyskanie poczucia własnej wartości i osobistej rewaluacji poza nabyciem umiejętności zawodowych.

### III. w toku: SKY - metodologia w trakcie tworzenia!

#### 1. Zdolności a kompetencje.

Jak widzieliśmy, metody nauczania w szkoleniu technicznym i zawodowym koncentrują się obecnie na nabywaniu kompetencji.

Jednak słowo „kompetencje” jest używane na różne sposoby i łatwo jest pomylić wiedzę z know-how, know-how z praktyką, zachowanie z umiejętnościami interdyscyplinarnymi i tak dalej.

Nie jest powszechne ocenianie nieformalnego, wrodzonego doświadczenia lub doświadczenia zdobytego podczas dobrowolnych zadań osób długotrwale bezrobotnych, ponieważ nie odpowiadają one standardom kompetencji.

Partnerzy Sky stanęli zatem przed pytaniem, jak zarządzać i optymalizować te „przeżyte doświadczenia”.

Pomiędzy dwoma podejściami do uczenia się (dedukcyjnym a indukcyjnym) w celu nabycia „umiejętności”, dokonano wyboru indukcyjnego sposobu, w jaki uczeń jest wspierany we własnym myśleniu, zaczynając od praktycznej sytuacji prowadzącej ucznia do znalezienia zasad.

Od pierwszych spotkań roboczych z partnerami projektu Sky podjęto decyzję o zdefiniowaniu ram pracy z koncepcją „mikroszkolenia”.

Dyskusje były trudne!

Na koniec wspólne cele zostały zdefiniowane w następujący sposób:

- Ujawnienie wartości i przydatności gestów zawodowych,
- Wykorzystanie gestów poprzez system dostosowany do realiów stopniowego uznawania, umożliwiającą ludziom wejście w świat pracy lub odbycie dalszych szkoleń, które mogą otworzyć nowe perspektywy,
- Zawsze należy pamiętać o zbiorowej użyteczności metody: mikroszkolenia mają na celu zaspokojenie potrzeb w zakresie umiejętności w sektorach doświadczających trudności w rekrutacji lub zdolności do aktywnego życia,



- Należy pamiętać o jakościowych aspektach udanej reintegracji oraz potrzebie zwiększenia pewności siebie i poczucia własnej wartości bezrobotnych,
- Zwiększenie zakresu szkoleń w celu wsparcia osób najbardziej oddalonych od zatrudnienia.

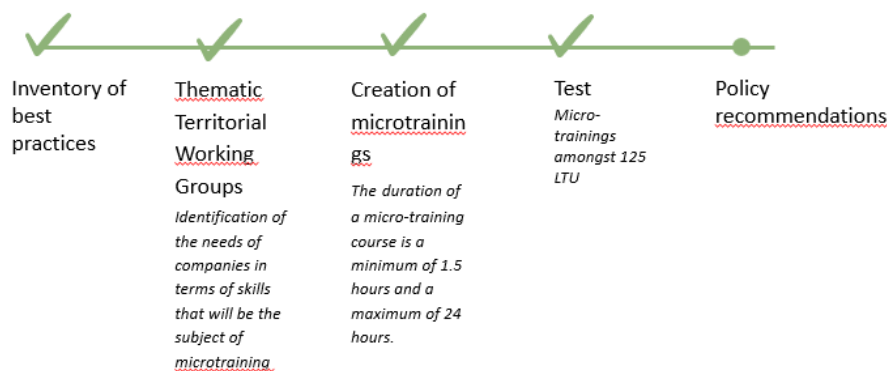
## 2. Konfiguracja projektu i podział na etapy.

Realizowano dwie osie:

1. analiza terenowa gestów zawodowych z pracownikami w miejscu pracy w celu określenia specyfiki know-how poprzez wspólną obserwację.
2. przeprowadzenie krótkoterminowych kursów szkoleniowych opartych na gestach zawodowych, mających na celu przekazanie umiejętności osobom długotrwale bezrobotnym.

Aby osiągnąć te cele, 5 partnerów projektu (AGFE - FR, MIREC - BE, SCF - IT, BARKA - PL, TRINIJOVE -SP) pod koordynacją CEC przejdzie przez następujące etapy między marcem 2022 r. a lutym 2024 r., z których ostatnim będzie sporządzenie niniejszego raportu:

March 2022 - February 2024



Każdy partner projektu zdefiniował listę sektorów zgodnie z celami projektu SKY i specjalnie wybrał miejsca pracy otwierające potencjał do zastosowania metody profesjonalnych gestów.

Na przykład:

- **AGFE** wybrała sektor pomocy osobistej i opieki do korzystania z podnośnika pacjenta zgodnie z życzeniem profesjonalistów.  
Opracowano trzy profesjonalne gesty: 1. Przygotowanie pacjenta 2. Przeprowadzenie wszystkich etapów transferu 3. Znajomość protokołów bezpieczeństwa i higieny.



Grupa robocza opracowała 30 mikroszkoleń, z których wykorzystano 6.

- **Fundacio Trinijove** wybrał sektor recyklingu komputerów (powiązany z gospodarką o obiegu zamkniętym i gospodarką odpadami) i wybrał trzy profesjonalne gesty: 1. identyfikacja etykiet komputerów w celu określenia, które komputery muszą zostać zdemontowane, a które zostaną przywrócone - 2. identyfikacja odpowiednich narzędzi i ich prawidłowe użycie w celu skutecznego demontażu części w odpowiedniej kolejności - 3. rozpoznawanie wartościowych produktów i znajomość cen rynkowych komponentów. Firma Trinijove podjęła proaktywne kroki, angażując 29 długotrwale bezrobotnych w sesje mikroszkoleniowe.

### 3. Identyfikacja długotrwale bezrobotnych uczestników projektu.

#### *3.1. IWstępne przyjęcie: co dana osoba może, chce lub nie chce już robić.*

Etap ten ma kluczowe znaczenie, ponieważ sposób, w jaki dana osoba jest traktowana, określi, czy jest ona zaangażowana w projekt szkolenia zawodowego.

Jak przypominano w całym projekcie, każdy ma talenty, umiejętności i kwalifikacje, które należy obudzić. Każdy ma projekt zawodowy do zbudowania i coś, co może przyczynić się do bardziej integracyjnego społeczeństwa, pod warunkiem, że otrzyma wystarczające wskazówki i wsparcie. Każdy ma ciężar do zrzucenia, jak publicznie zeznał jeden z uczestników pracy Fundacji Barka podczas konferencji końcowej.

Powitanie kandydata w tym kontekście jest niemal „operacją porodową”. Celem projektu jest ujawnienie, że każdy posiada użyteczną wiedzę, talenty i umiejętności, a poprzez mikroszkolenie można odzyskać wiarę w siebie.

Istnieje potrzeba wyjścia poza najpilniejszy dyskurs: „Chcę pracować”, poprzez poszukiwanie ukrytych lub zapomnianych zdolności i umiejętności wnioskodawcy i przekształcenie ich w atut umożliwiający powrót do życia zawodowego. Pod koniec tej fazy uczucia kandydata przekształcają się w bardziej racjonalne i ustrukturyzowane zachowanie. Rozmowy kwalifikacyjne muszą być przeprowadzane ostrożnie i z uwagą, ponieważ wypowiedź często dotyczy bardzo emocjonalnych obszarów.

#### *3.2 Poszukiwanie Delt!*

Pod koniec fazy doradztwa istnieje coś, co nazwaliśmy DELTA (zgodnie z matematycznym znakiem „różnicy”), tj. wypełnienie luki między ujawnionymi pragnieniami i predyspozycjami a umiejętnościami, których należy się nauczyć, aby dopasować je do czynności zawodowych.



Nasi partnerzy opracowali narzędzie o nazwie „arkusz pozycjonowania”, które definiuje deltę i umożliwia monitorowanie postępów kandydata w czasie w odniesieniu do jego oczekiwań oraz prowadzenie rejestrów tego, czego się nauczył.

### *3.3. Czas był krótki, ale nie zmarnowany!*

Ze względu na ograniczenia czasowe związane z samym projektem, partnerzy projektu SKY zajmowali się osobami, które były już w bazie danych i zostały już sprawdzone. Głównym wkładem było dopracowanie i rozwinięcie koncepcji mikro-szkolenia poprzez profesjonalny gest i mikro-certyfikację.

Członkowie partnerstwa potwierdzili jednak treść fazy odbioru:

Przyjęcie oznacza::

- Identyfikowanie i wzmacnianie predyspozycji, zdolności i wiedzy już nabytych przez bezrobotnego,
- Przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej w oparciu o konkretne ramy pracy, aby postawić osobę poszukującą pracy w realistycznej sytuacji, w której jest ona konfrontowana z wymaganiami pracy,
- Wykorzystanie filmów wideo przedstawiających środowisko pracy i gesty zawodowe pracownika na stanowisku pracy, aby dać dokładne wyobrażenie o

## IV. Mikroszkolenie i profesjonalne gesty w miejscu pracy.

Celem mikroszkolenia jest nabycie podstawowych gestów zawodowych wymaganych do wykonywania określonych zadań przez firmę, co prowadzi do stopniowej adaptacji do pracy. W tym podejściu celem jest skupienie się na wcześniejszej nauce i umiejętnościach posiadanych przez jednostkę, a nie trzymanie się gotowych kompetencji określonych przez inżynierię edukacyjną i pomnożonych w bazach danych, które okazały się niewystarczające dla długoterminowych bezrobotnych.

Można powiedzieć, że mamy tu do czynienia z „rzemiosłem sztuki mikroszkolenia”.

### 1. Wybrana definicja profesjonalnego gestu.

#### *1.1. Dlaczego „wybrany”?*

W kontekście zbiorowego eksperymentu z udziałem wszystkich partnerów, w którym wszystko musiało zostać wymyślone, zakwestionowane i, jeśli to konieczne, zakwestionowane, konieczne było „wybranie” wystarczająco zgodnej definicji, aby umożliwić wdrożenie wspólnej i akceptowanej metodologii.

### 1.2 Definicja.

Profesjonalny gest jest najmniejszą siatką, która przyczynia się do definiowania i nabywania kontekstualnych i ludzkich kompetencji.

Profesjonalne działanie jest zatem:

- Konkretna rzeczywistość praktyki zawodowej (jak to robię)
- Autentyczny element aktywności zawodowej (co robię)
- Dowód know-how (co pokazuję)
- Wyraz wrażliwości danej osoby (kim jestem)
- Powtarzalność w mikroszkoleniu (to, co przekazuję dalej)

### 1.3. Warunki sukcesu::

- Profesjonalny gest musi być:
  - Szczegółowa analiza z operatorem, w oparciu o formalne zalecenia
  - Rozwiązywane zgodnie z doświadczeniem pracowników
  - Opisane przez samego pracownika firmy (wyrażone prostymi i używanymi słowami)
  - Ograniczone do sekwencji zadań (np. korzystanie z czytnika kodów kreskowych)
- Mikroszkolenie w zakresie umiejętności zawodowych w celu uzyskania dostępu do handlu:
  - Dążenie do szybkiego zatrudnienia uczniów we współpracy z pracodawcami;
  - Obejmują podstawowe aspekty nauki gestów zawodowych;
  - Są opracowywane przez organizacje szkoleniowe we współpracy z firmami;
  - Obejmują powiązaną wiedzę: teorię stosowaną i kontekst operacyjny;
  - Odbývają się w miejscu pracy lub w ośrodkach szkoleniowych;
  - Trwają maksymalnie trzy dni.
  -

Mikroszkolenia opierają się zatem na przystępnym języku: odpowiedniej, ale przystępnej terminologii, języku zdjęć, filmach wideo, wizytach w firmach itp.

W tym projekcie narzędzia koncentrują się na działaniach związanych z pracą to w rzeczywistości filmy wideo z działań związanych z pracą, które:

Przedstawiają zarówno środowisko pracy, jak i rzeczywiste działania pracowników na ich stanowiskach pracy;

- Służą jako środek prowadzący osoby poszukujące pracy w kierunku określonej branży;
- Są wykorzystywane jako materiały dydaktyczne w programach mikroszkoleniowych;
- Pomagają w opracowywaniu kontekstowych kompetencji.

Zaangażowanie partnerów konsorcjum zostało konkretnie zademonstrowane poprzez stworzenie dobrze zorganizowanych programów mikro-szkoleń, skutecznie ograniczonych do mniej niż 24 godzin. Wykorzystano filmy wideo, w których pracownicy firm partnerskich zostali zaproszeni do wykonania i pokazania profesjonalnych gestów. Zachęta skierowana do bezrobotnych umożliwiła im zapisanie się na te mikroszkolenia.

2. Potrzeba skutecznego dialogu między kluczowymi podmiotami..

Metoda ta wymaga akceptacji procesu współtworzenia kursów szkoleniowych w zakresie szkolenia zawodowego, który angażuje firmy, ich pracowników i przedstawicieli tych pracowników w podejście oparte na dialogu.

Konsultacje na poziomie przedsiębiorstw i organizacji sektorowych są jednym z elementów, które mogą dostarczyć odpowiedzi na bardzo konkretne pytania: te coraz częściej wyrażane przez pracodawców, ale także pytania w skali makro dotyczące koncepcji konsultacji politycznych w szerokim znaczeniu, które mają być przeprowadzane w kwestiach edukacji i szkoleń.

Pracownik na danym stanowisku pracy otwarcie opisuje gesty zawodowe, które wykonuje regularnie w celu realizacji wymaganych zadań. Pracodawca określa funkcję i zadania oraz ustala cele produkcyjne w oparciu o dostępny sprzęt, narzędzia i materiały.

Struktura integracyjna i centrum szkoleniowe łączą opisy zadań ze skutecznymi gestami zawodowymi, aby zbudować realistyczny mikroprogram szkoleniowy realizujący ludzkie wartości.

Proces analizy pracy obejmuje zatem krzyżowanie punktów widzenia w celu osiągnięcia konsensusu w sprawie umiejętności zawodowych, które mają być nauczane i przekazywane.

3. Podejście to jest innowacyjne, ponieważ różni się od praktyk stosowanych przez instytucje szkoleniowe.

*Dlaczego? W dwóch punktach...*

**Punkt 1:** Dyskusje z partnerami projektu, podmiotami, do których się zwrócili i tymi, z którymi faktycznie pracowali, podkreśliły fakt, że ta metoda wzajemnej współpracy przynosi korzyści:

- korzyści w zakresie metod pracy i organizacji przedsiębiorstwa w kontekście perspektywicznego zarządzania zasobami ludzkimi;
- skuteczność w poszukiwaniu najbardziej odpowiedniej siły roboczej, aby sprostać wyzwaniom związanym z poważnymi niedoborami siły roboczej w niektórych sektorach;



Z pracy i dyskusji wynika, że firmy partnerskie rozwinęły bardziej zniuansowane spojrzenie na proces rekrutacji.

Eksperyment SKY sprawił, że firmy partnerskie zaczęły inaczej myśleć o tym, jak definiują swoje potrzeby i eksperymentować z praktyką otwartości w swojej kulturze korporacyjnej.

Wizja formalnego uznania związanego z dyplomem może zatem ewoluować w kierunku logiki uczenia się dostępnej dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji, umożliwiając im przystąpienie do programów uczenia się przez całe życie.

Punkt 2: Sojusz na rzecz mikroszkolenia między partnerami społecznymi na poziomie sektorowym i regionalnym lub krajowym musi prowadzić do oferowania możliwości zatrudnienia osobom znajdującym się w trudnej sytuacji.

Celem jest nie tylko zatwierdzenie i potwierdzenie metody mikroszkolenia za pomocą profesjonalnych gestów, ale także zajęcie się, w pozytywny sposób i bez wzbudzania poczucia winy, pragnieniem osób poszukujących pracy, aby wejść na rynek pracy lub ubiegać się o szkolenie przekwalifikowujące, używając empatycznego języka, aby przezwyciężyć emocjonalną, psychologiczną kruchość i obawy zawodowe.

V. Kwestia uznania tego, co zostało nabyte i może zostać skapitalizowane na rynku pracy.

Mikroszkolenie w zakresie gestów zawodowych jest pierwszym krokiem w portfolio umiejętności, mającym na celu powrót na rynek pracy lub uczestnictwo w programie szkoleniowym.

Szkolenia zawodowe to wysoce konkurencyjny rynek i powszechnie czyta się, że gracze na tym rynku przewidują jego znaczny wzrost w latach po pandemii, ponieważ rynek ten oferuje „możliwości rozwoju zarówno organizacjom, które będą musiały inwestować w rozwój umiejętności wewnętrznych i szkolenie swoich zespołów, jak i w uzupełnianie niedoborów siły roboczej w sektorach znajdujących się pod presją”.

Logicznie rzecz biorąc, to samo dotyczy certyfikacji, która była przedmiotem gorącej debaty w ramach partnerstwa.

Należy zauważyć od samego początku, że projekt SKY celowo odszedł od systemu akredytacji otwartych partii, aby wykorzystać formę porozumienia między zainteresowanymi stronami w oparciu o efekty uczenia się.

Umiejętności nabyte w ramach mikroszkoleń są uznawane w ramach czegoś, co nazwano „dżentelmeńską umową” między firmą, organizacją szkoleniową i beneficjentem. Efekty uczenia się są potencjalnie certyfikowane dzięki wyraźnej zgodzie zaangażowanych stron. Ponadto mikroszkolenia podlegają ciągłej ocenie formatywnej, z krzyżową oceną efektów uczenia się przez opiekuna firmy, dostawcę usług szkoleniowych i samoocenę uczącego się.



Metoda ta wymaga zatem akceptacji procesu współtworzenia programów mikroszkoleń w zakresie gestów zawodowych, w które zaangażowani są pracownicy, pracodawcy i organizatorzy szkoleń. To współkonstruowane podejście jest kamieniem węgielnym procedury certyfikacji „dżentelmeńskiej umowy”.

Chociaż umowa ta nie jest objęta wiążącymi ramami prawnymi i może wydawać się prawnikowi słaba pod względem prawnym, ma ona jednak wartość umowną, ponieważ ucieleśnia silne wzajemne zobowiązanie.

Dokładnie przedstawia trzy poziomy dobrowolnego zaangażowania partnerów.

Opisuje kroki, które zapewniają jakość projektu dopasowanego do osoby uczestniczącej w mikroszkoleniu i zapewnia, że beneficjent w pełni rozumie wyniki mikroszkolenia, jego zasady i oczekiwania dobrowolnego zaangażowania.

Określa sposób prowadzenia mikroszkoleń, metodologię i sposób zdobywania wiedzy. Toruje to drogę dla przyszłości LTU, które go subskrybują.

Projektując tę umowę, podkreśliłoby potrzebę poszanowania faktu, że:

- zadania zawodowe to zadania zlecone przez pracodawcę;
- gesty zawodowe to czynności wykonywane przez pracowników;
- wzajemny szacunek jest niezbędny.

Nie ukrywajmy, że dżentelmeńska umowa nie jest pozbawiona krytyki, ze względu na zbyt skomplikowany język, długość i pytanie, czy można ją otworzyć do podpisu już na etapie przyjmowania osoby uczącej się mikroszkolenia.

Jego zaletą jest istnienie i formalne wspieranie procesu, którego celem jest dobrowolna reintegracja. Jest to alternatywa dla komercyjnych metod akredytacji, które nie są dostosowane do społeczeństwa, które nie generuje ani stabilności w zarządzaniu zyskami, ani perspektyw wzrostu.

## VI. Mocne i słabe strony projektu SKY, w oparciu o informacje zwrotne od partnerów.

1. Regularna ocena przeprowadzana z partnerami projektu SKY, z których wszyscy są aktywni w integracji społeczno-zawodowej, pokazuje, że istnieje ogólne poparcie dla podejścia polegającego na zdobywaniu umiejętności zawodowych poprzez mikroszkolenia.

Dowody pochodzą z budowy dobrze zorganizowanych programów mikroszkoleniowych ograniczonych do mniej niż 24 godzin, poprzez wykorzystanie filmów wideo z pracownikami wykonującymi wymagane gesty oraz zachęcanie osób z grupy docelowej do zapisania się na te mikro kursy.

2. Partnerzy SKY wyraźnie rozumieli omawiane kwestie, a ich dyskusje doprowadziły do opracowania programu wspieranego przez wszystkich partnerów projektu, potwierdzając tym samym trafność modelu.

3. Podkreślili oni znaczenie lokalnego partnerstwa dla powodzenia projektu. z udziałem przedsiębiorstw, podmiotów publicznych i prywatnych oraz instytucji szkoleniowych.

Musimy być otwarci na tworzenie partnerstw o różnej geometrii poprzez budowanie partnerstw wokół podmiotów publicznych i prywatnych na danym terytorium.

W rzeczywistości konieczne jest przemyślenie wszystkich etapów pracy poprzez organizowanie regularnych partnerstw z firmami, aby mogły one zidentyfikować potrzebne im umiejętności zawodowe.

4. Mikrokursy szkoleniowe oferują LTU możliwość wypróbowania gestów związanych z pracą w wielu sektorach, umożliwiając im szybkie znalezienie pracy, która ma sens, a następnie rozważenie udziału w kursie szkoleniowym prowadzącym do uzyskania kwalifikacji.

Krótkie kursy pomagają zmobilizować i zaangażować osoby, które są daleko od rynku pracy, zwiększając ich poczucie własnej wartości i pewność siebie, umożliwiając im wykonywanie zadań związanych z pracą, które spełniają potrzeby firm w zakresie umiejętności.

Mikroszkolenia powinny być postrzegane jako narzędzia uzupełniające tradycyjny system szkoleń w celu zachęcenia do integracji społeczno-zawodowej UDT i wzbudzenia w nich chęci uczenia się, z zastrzeżeniem, że powinny być one wykorzystywane jako punkt wyjścia do dalszego szkolenia, a nie jako narzędzie szkolenia przez całe życie, jeśli UDT mają być włączone w proces powrotu do zatrudnienia lub szkolenia.

5. Potrzeba relacji ze światem biznesu nie była rozumiana w ten sam sposób przez wszystkich partnerów, podobnie jak potrzeba omówienia strategii szkoleniowej z władzami lokalnymi.

Pod dużym znakiem zapytania stoi zaangażowanie firm, a w ramach firm świadomość kierownictwa średniego szczebla oraz zaangażowanie pracowników terenowych, którzy są zatrudniani do bezpośredniej pracy z uczestnikami szkoleń.

Paradoksalnie, podczas gdy wiele firm narzeka na brak kandydatów, niewiele z nich zaryzykowałoby stwierdzenie, że są gotowe zainwestować w szkolenie kandydatów do pracy, która nie jest natychmiast produktywna, a co więcej, przy użyciu metodologii wymagającej nietypowych i niewątpliwie destrukcyjnych inwestycji pod względem czasu, sprzętu i dostępności stałych pracowników firmy. Dotyczy to w szczególności MŚP i VSE.

Należy również powiedzieć, że duży odsetek firm ma trudności z określeniem „umiejętności”, których potrzebują, i polega na współpracy z publicznymi instytucjami szkoleniowymi i pośrednictwa pracy.

VII. Przesłanie polityczne do władz europejskich w kontekście wdrażania zasady 1 Europejskiego filaru praw socjalnych i zalecenia Rady Europejskiej 2022.





1. Debaty podczas seminarium zamykającego, które odbyło się 9 lutego 2024 r. w EKES-ie w Brukseli, podkreśliły interesujące aspekty projektu SKY.

Oto kilka **kluczowych słów** w telegraficznym skrócie:

- Innowacyjny, a nawet obrazoburczy proces...
- Ponowne uczenie się, jak się uczyć, odzyskiwanie poczucia własnej wartości i pewności siebie, ujawnianie swoich umiejętności sobie i światu zewnętrznemu.
- Podejście komplementarne, unikające pochopnych uogólnień i krytyki przydatności wcześniej istniejących narzędzi.
- Ważne jest, aby używać wszystkich narzędzi w połączeniu i jak najlepiej wykorzystać informacje zwrotne, z uczestnikami szkolenia, ale także ze wszystkimi firmami.
- Elastyczność i jakość.
- Brak wyłączości, otwartość na połączenie z tymi samymi metodami opartymi na mikroszkoleniu w dłuższym kursie (Fonds sectoriel de la formation Constructiv).
- Podejście partycypacyjne i skoordynowane, współtworzone przez wszystkich interesariuszy
- ucznia - firmę - władze lokalne: dekompartmentalizacja!
- Ważne jest również, aby wziąć pod uwagę poziomy autonomii i odpowiedzialności przy definiowaniu oczekiwanych gestów zawodowych.
- Znaczenie roli pośrednictwa, tworzenie sieci, budowanie zaufania
- Wspólna odpowiedzialność między różnymi stronami, dynamika kolektywna
- Dynamiczne, ewoluujące podejście, dostosowanie w trakcie procesu
- Podejście zakorzenione w różnych realiach krajów, regionów i interesariuszy, ale zaprojektowane wokół tego samego tematu i tej samej publiczności.

2. Pozostają kwestie polityczne!

Na zakończenie prac eksperymentalnych w ramach projektu Sky partnerzy sformułowali szereg pytań stanowiących wyzwanie polityczne dla odpowiednich władz europejskich.

Są one następujące:

- How are the national public authorities going **to integrate micro-certifications** first into their practice and then into the national qualification frameworks? Would we need European guidelines accompanied by monitoring indicators to support the integration of micro-certification as part of the application of the principles contained in Article 9 of the TFEU?
- W jaki sposób władze krajowe odpowiedzialne za zatrudnienie i szkolenia mogą uznać mikroszkolenia za narzędzie uczenia się przez całe życie dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, a nie tylko dostępne dla absolwentów szkół wyższych?
- Czy byłoby właściwe, aby UE, opierając się na zasadach określonych na szczycie w Porto, przekazała państwom członkowskim wytyczne w celu zapewnienia, że





inicjatywy szkoleniowe są skutecznie ukierunkowane na osoby najbardziej oddalone od rynku pracy? Rzeczywistość pokazuje, że krajowe definicje osób długotrwale bezrobotnych różnią się w zależności od wyników politycznych, które należy uzasadnić przed instancjami UE...The need to re-discuss training strategy with local public authorities, education partners, sectoral funds and the voluntary sector, at local level.

- W jaki sposób dostawcy szkoleń będą reorganizować (planowanie, zasoby ludzkie i finansowe), aby zapewnić mikroszkolenia na żądanie?
- Jakie będą finansowe konsekwencje mikroszkoleń dla interesariuszy? Mamy tu na myśli kryteria subsydiowania podmiotów zaangażowanych w integrację społeczno-zawodową oraz dodatkowe koszty dla firm związane z przejściem odpowiedzialności za szkolenia w siedzibie firmy, z pracownikami firmy?
- Porozumienie w sprawie certyfikacji? Niezależnie od tego, czy jest to dobry, czy zły pomysł, jest to kwestia zapewnienia, że różne strony zaangażowane w to proaktywne podejście są wzajemnie zaangażowane, ale także zapewnienia, że nabyte umiejętności są uznawane i przenośne przy zachowaniu tej samej jakości.
- Przeanalizuj przeszkody, które prowadzą do rażącego zapotrzebowania na siłę roboczą w zestawieniu z trudnościami w zidentyfikowaniu firm chętnych do gry i zainwestowania czasu i zasobów ludzkich?
- Aspekty kosztowe i inwestycyjne formuły: jakie finansowanie publiczne powinno być zapewnione dla wyników finansowych mikroszkoleń dla zaangażowanych stron?
- Relacje z partnerami społecznymi nie były rozumiane w ten sam sposób przez wszystkich partnerów, odzwierciedlając różne tradycje i kultury partnerstwa w krajach zaangażowanych w projekty pilotażowe. Czy możemy sobie pozwolić na brak rozwiązań wynegocjowanych na różnych poziomach dialogu społecznego (międzybranżowego i sektorowego)?
- „Szkoly” i nauczyciele byli nieobecni w debatach: w jaki sposób kursy mikroszkoleniowe mogą być powiązane z formalnymi programami szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, takimi jak programy studiów zawodowych..