

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

„Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”

Temat innowacyjny: **Zatrudnienie i integracja społeczna**

Nazwa projektodawcy: **Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku**

Tytuł projektu: **Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy**

Numer umowy: **UDA-POKL.06.01.01-14-011/11-00**

Płock, styczeń 2013 r.

LIDER PROJEKTU:



Zakład Doskonalenia Zawodowego
w Płocku



MIEJSKI URZĄD PRACY
w PŁOCKU

PARTNERZY PROJEKTU



Powiatowy Urząd Pracy
w Płocku
09-400 Płock, ul. Kostrogaj 1
www.pupplock.pl



Spis treści:

| | |
|--|----|
| I. Uzasadnienie | 3 |
| II. Cel wprowadzenia innowacji..... | 6 |
| III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego | 8 |
| IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego | 12 |
| V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa..... | 15 |
| VI. Strategia upowszechniania | 17 |
| VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki..... | 19 |
| VIII. Kamienie milowe II etapu projektu..... | 21 |
| IX. Analiza ryzyka | 21 |
| X. Wykaz załączników:..... | 23 |
| 1. Wstępna wersja Produktu finalnego 1 – Model identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki | 24 |
| 2. Wstępna wersja Produktu finalnego 2 – Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami | 99 |

I. Uzasadnienie

Grupę docelową projektu pn. „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”, zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie, stanowią osoby młode do 24 roku życia, pozostające bez zatrudnienia. Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest szczególnie trudna – częściej niż pozostali bezrobotni narażeni są na bezrobocie długotrwałe, gdyż przegrywają w konkurencji z osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe. Wpływa to na niski poziom aktywności zawodowej (w subregionie płockim w strukturze osób bezrobotnych osoby młode stanowiły w 2011 r. aż 19,3% - dane GUS i MUP/PUP Płock). Największa liczba osób młodych posiada wykształcenie max. średnie (51,3% ogółu, w tym 22,4% średnie zawodowe – dane jak wyżej). Zasadniczym problemem młodych osób bezrobotnych jest niska świadomość roli edukacji i podnoszenia kwalifikacji w kontekście przyszłego zatrudnienia i tym samym niski poziom aktywności w celu uzyskania pożądaných na rynku pracy kwalifikacji. Niska świadomość dotyczy także zakresu wsparcia proponowanego w projekcie – zielonych zawodów i zielonej edukacji, co implikuje brak konkurencji na rynku specjalistów w tym obszarze. Zwiększenie zainteresowania zielonymi zawodami wśród uczestników rynku pracy jest szczególnie istotne w obliczu zmian wprowadzanych dokumentami międzynarodowymi (np. Protokół z Kioto, Dyrektywy 2009/28/WE i 93/76/EEC), odnoszących się w szczególności do branży budowlanej. By spełnić nowe wymogi przedsiębiorcy muszą inwestować we wdrażanie i zarządzanie eko-zmianami tworząc nowe miejsca pracy.

Prowadzone podczas pierwszego etapu badania i analizy potwierdziły ciągle istniejące występowanie zidentyfikowanych we wniosku o dofinansowanie problemów. Przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe na obszarze subregionu płockiego (m. Płock, powiat płocki, gostyński i sierpecki), których celem była:

1. *Ocena współzależności ekologicznych, społecznych, ekonomicznych w kontekście zielonej gospodarki w odniesieniu do wskaźników mikro i makro ekonomicznych* – Raport przedstawiający wyniki badań ilościowych wśród 134 przedsiębiorców oraz 412 osób bezrobotnych w wieku 15-24 lata zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku (MUP) oraz Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku (PUP). Badania określiły poziom wiedzy i stopień zainteresowania zielonymi zawodami, czynniki wspierające zainteresowanie nowymi zielonymi zawodami, zidentyfikowały sposoby pozyskiwania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji;
2. *Analiza zapotrzebowania na zawody związane z zieloną gospodarką w subregionie płockim* – Raport przedstawiający wyniki badań jakościowych: 20 IDI i 4 FGI z przedstawicielami urzędów pracy, przedsiębiorstw i placówek edukacyjnych oraz osobami bezrobotnymi – badania wskazały na niską świadomość osób bezrobotnych do 24 r.ż. w zakresie zielonych zawodów, niską świadomość pracodawców w kwestii wdrażania eko-rozwiązań oraz brak skutecznych i kompleksowych rozwiązań instytucjonalnych wzmacniających zainteresowanie zielonymi zawodami uczestników rynku pracy.

Analiza wyników z przeprowadzonych badań wskazała na występowanie następujących problemów:

1. Niska świadomość co do zagadnień z zakresu zielonej gospodarki (świadomość ekologiczna) – zarówno wśród przedsiębiorców, osób bezrobotnych oraz pracowników instytucji rynku pracy.

→ *wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań wskazują na konieczność stworzenia innowacyjnego narzędzia pobudzania świadomości w obszarze zielonej gospodarki i narzędzia identyfikowania symptomów nowych zawodów na terenie subregionu płockiego. Respondenci wskazali na rolę zaplecza upowszechniająco-edukacyjnego, które w sposób kompleksowy zidentyfikuje z jednej strony trendy rozwojowe danego obszaru (badania i analizy rynku, portal edukacyjny, wizyty studyjne jako źródło dyfuzji zaobserwowanych rozwiązań), a z drugiej wskaże ścieżkę dokształcania osób bezrobotnych w obszarze zielonej gospodarki przy jednoczesnym wsparciu pracodawców i innych osób w zakresie dystrybucji wiedzy i kwalifikacji (program doskonalenia doradców zawodowych, program kształcenia osób bezrobotnych do 24 r.ż., program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 r.ż. realizowany u pracodawców, laboratoria zielonych zawodów);*

2. Na obszarze subregionu płockiego brak jest skutecznych działań promocyjno-informacyjnych wskazujących korzyści i efekty wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki i pobudzania aktywności zawodowej osób bezrobotnych w tym obszarze.

→ *badania wskazują konieczność organizacji kampanii społecznych, medialnych, seminariów, wdrażania działań upowszechniających dobre praktyki, w tym w zakresie tworzenia współpracy na rzecz osób bezrobotnych i wzmacniania zainteresowania zielonymi zawodami (na przykładzie współpracy organizacji pozarządowej, lokalnych Urzędów Pracy i przedsiębiorcy w ramach projektu); źródłem upowszechniania wiedzy*

nt. zielonej gospodarki może być portal edukacyjny i laboratoria – wymiana informacji i reagowanie na pojawiające się trendy rozwojowe;

3. Istotną barierą w rozwoju zielonej gospodarki jest brak skutecznych narzędzi instytucjonalnych zwiększających świadomość kadr wykorzystujących ekologiczne rozwiązania. Brak narzędzi ukierunkowania i wzmacniania zainteresowania zielonymi zawodami dotyka w szczególności młode osoby bezrobotne, które wchodzi na rynek pracy (brak wiedzy o trendach rozwojowych oraz sposobach wykorzystania atutów jakie daje rozwój zielonej gospodarki).

→ badania wskazują konieczność wdrożenia narzędzi podnoszenia kwalifikacji, poziomu wiedzy i umiejętności praktycznych osób bezrobotnych do 24 r.ż. w sposób kompleksowy (szkolenia-zajęcia praktyczne-korzystanie z usług przeszkolonych doradców zawodowych-laboratorium); bezrobotni oceniają swoje przygotowanie do wykonywania zielonych zawodów jako niewystarczające, znikome, a wiedzę zdobytą w szkole jako nieprzydatną w odniesieniu do tego typu umiejętności;

4. Znikoma rola instytucji rynku pracy we wdrażaniu rozwiązań pobudzających politykę rynku pracy w obszarze zielonej gospodarki i zwiększaniu wskaźnika aktywizacji młodych osób bezrobotnych (prowadzeniu rozeznania co do niszowych umiejętności w eko-zawodach, które wykazują szansę rozwoju na lokalnym rynku).

→ badania i analizy wskazały ogromną rolę podnoszenia wiedzy, umiejętności i ukierunkowania doradców zawodowych pod kątem potrzeb branż i przekazywania tej wiedzy osobom bezrobotnym oraz uczniom placówek edukacyjnych, a także stworzenie sieci wsparcia osób bezrobotnych na terenie urzędów pracy. Odmienne od poczynionych w projekcie założeń, respondenci nie wyartykułowali roli instruktorów praktycznej nauki zawodu w upowszechnianiu wiedzy o sektorze, natomiast znacząca rola przypisywana jest doradcom. Na podstawie wyników badań dokonano zmiany w Modelu 2: jako jeden z produktów pośrednich opracowany został Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki.

Wyniki prowadzonych badań i analiz pozwoliły pogłębić informacje nt. **przyczyn występowania powyższych problemów** i wskazały, iż dotychczasowe narzędzia instytucjonalne nie wpływają na wzrost zainteresowania zielonymi zawodami i zwiększanie szans osób młodych na rynku pracy. Do gł. przyczyn należą:

- Mała skuteczność i rozpoznawalność dotychczasowych narzędzi instytucjonalnych i organizacyjnych dot. procesu informowania, motywowania i kształcenia przyszłych specjalistów w dziedzinie zielonej gospodarki (wyniki badań i analiz oraz debat i seminariów z grupą docelową wskazały na potencjał rozwojowy subregionu płockiego w obszarze eko-budownictwa i zidentyfikowanego nowego zawodu Ekotechnolog),
- Brak systemu informowania i zwiększania zainteresowania ścieżką kształcenia w zielonych zawodach wśród osób bezrobotnych do 24 r.ż. przez pracowników instytucji rynku pracy (gł. urzędów pracy), będący wynikiem niskiej świadomości przedstawicieli tych instytucji w kontekście korzyści jakie niesie za sobą zatrudnienie w sektorze zielonej gospodarki (obie grupy respondentów – osoby bezrobotne do 24 r.ż. oraz pracodawcy wskazali, iż w ramach wsparcia oferowanego przez UP nie uzyskiwali informacji nt. zielonych zawodów i możliwości wynikających z zatrudnienia/podejmowania kształcenia pod kątem przyszłego zatrudnienia),
- Nieskuteczne narzędzia promowania idei współpracy instytucji różnego typu na rzecz osób bezrobotnych i zwiększania zainteresowania zielonymi zawodami, wynikający z braku działań upowszechniających (kampanii medialnych, seminariów itp.) przez instytucje rynku pracy/władze samorządowe/organizacje branżowe,
- niewielka ilość ofert pracy w sektorze zielonej gospodarki, wynikająca z niskiej świadomości przedsiębiorców w zakresie korzyści i efektów działań proekologicznych i tym samym korzyści z zatrudniania osób na tego typu stanowiska (pracodawcy wskazali na nieskuteczność dotychczasowych działań instytucji rynku pracy w zakresie informowania o tych korzyściach i możliwościach rozwojowych wynikających z badań rynku),
- Brak kampanii medialnych, społecznych, debat/seminariów prezentujących korzyści (środowiskowe, finansowe, społeczne) ze stosowania rozwiązań proekologicznych w ekobudownictwie (wyniki badań i analiz subregionalnego rynku pracy wykazały, iż jest to mocno zakorzeniona i kluczowa branża lokalnego rynku, posiada wysoki stopień rozwoju, szanse na zwiększenie miejsc pracy, również w kontekście ww. dyrektyw UE),
- Niska skuteczność narzędzi urzędów pracy w zakresie kompleksowego wspierania bezrobotnych osób młodych w zdobywaniu kwalifikacji i umiejętności w sektorze rozwojowym, co implikuje utrzymujący się wysoki wskaźnik udziału osób do 24 r.ż. w ogólnej strukturze osób bezrobotnych na obszarze subregionu.

Skalę występowania ww. problemów ukazują wyniki prowadzonych badań, analizy rynku zawarte w ogólnodostępnych raportach oraz dane statystyczne GUS i Urzędów Pracy subregionu płockiego:

- Wg danych WUP na obszarze woj. mazowieckiego od 2011 r. utrzymuje się wysoki wskaźnik udziału bezrobotnych osób do 24 r.ż. w ogólnej strukturze bezrobotnych przy jednoczesnym wzroście liczby tych osób wśród bezrobotnych: w 2010r. udział osób młodych w strukturze bezrobocia wynosił 19,9% (47.359 osób), w 2011r. 19,3% (47.248), w 2012r. 18,5% (49.025 – XI.2012). Należy zaznaczyć, iż liczba osób młodych zwiększa się, zmniejszenie wskaźnika wynika natomiast ze wzrostem liczby osób bezrobotnych również w pozostałych kategoriach. Dane regionalne odzwierciedlają dane lokalne: na obszarze subregionu płockiego w 2010r. wskaźnik udziału osób młodych w strukturze bezrobotnych wynosił 18%, w 2011r. - 24,7%, w 2012r. - 24,3%. Trudna sytuacja osób młodych implikuje ryzyko bezrobocia długotrwałego. Na całokształt tej sytuacji wpływ ma poziom kwalifikacji i wykształcenia – badania i analizy prowadzone na pierwszym etapie wykazały, iż pracodawcy obawiają się zatrudniania osób młodych ze względu na niewystarczający poziom ich wiedzy i umiejętności wyniesionych z systemu szkolnictwa. Niestety największa liczba bezrobotnych osób młodych posiada wykształcenie max. średnie (51,3%), w tym średnie zawodowe 22,4% (stan na 2011r., tendencja wzrostowa), w związku z czym ich szanse na znalezienie zatrudnienia maleją.

- Aż 65% badanych przedsiębiorców w ogóle nie zatrudnia pracowników w obszarze zielonej gospodarki, czego przyczyną jest niski poziom wiedzy i świadomości społecznej (wiedzy o tym, że każdy przedsiębiorca oddziałuje na środowisko), kolejne 11% ocenia zatrudnienie jako niewystarczające (względem umiejętności zatrudnionych pracowników w tym obszarze), pozostałe 24% nie widzi potrzeby zwiększania zatrudnienia w tym obszarze. Skala występowania niskiej świadomości ekologicznej dotyczy nie tylko subregionu płockiego, ale również całego województwa. Przeprowadzone badania jakościowe i analizy danych zastanych badanego obszaru wykazały, iż istnieje duża podaż absolwentów kierunków zw. z tradycyjnym rozumieniem ekologii np. inspektorów ochrony środowiska. W odniesieniu do zielonych zawodów w obszarze budownictwa pracodawcy wskazali na trudności w znalezieniu pracownika z umiejętnościami teoretyczno-praktycznymi w tym zakresie.

- W instytucjach rynku pracy obszaru objętego projektem nie funkcjonują stanowiska pracy, dzięki którym osoby młode i pracodawcy mogliby uzyskać wsparcie doradcze względem możliwości kształcenia w obszarze zielonej gospodarki i weryfikacji ścieżki rozwoju z uwzględnieniem nowych „zielonych” umiejętności. Skala występowania tego problemu dotyczy szeroko rozumianej edukacji – począwszy od szkół (wskazywane przez respondentów wsparcie doradców zawodowych), poprzez instytucje rynku pracy (system kształcenia, doradztwa i upowszechniania) aż do uświadamiania przedsiębiorstw (działania upowszechniające, promujące).

Ww. problemy implikują następujące **konsekwencje**:

- Utrwalenie i/lub zwiększenie wskaźników bezrobocia wśród osób do 24 r.ż. i pogłębienie stereotypów dot. tej grupy bezrobotnych jako osób niezdolnych do zatrudnienia, posiadających niski poziom umiejętności i kwalifikacji, mało przydatnych na rynku pracy. Rodzi to ryzyko bezrobocia długotrwałego, przekazywania negatywnych wzorców osobom z najbliższego otoczenia i obniżenie poczucia własnej wartości już na etapie wchodzenia na rynek pracy (*utworzenie innowacyjnego, kompleksowego i stabilnego mechanizmu wsparcia młodych osób w uzyskaniu wiedzy, kwalifikacji i niszowych umiejętności zw. z nowymi zielonymi zawodami*).

- Niska skuteczność rozwiązań instytucjonalnych (w szczególności systemu wsparcia ze strony urzędów pracy) wraz z niskim poziomem świadomości w zakresie zielonych zawodów, wpłyną z jednej strony na wzrost wydatków publicznych na pomoc osobom bezrobotnym i ograniczą szanse na uzyskanie przez nich niszowych na rynku pracy kwalifikacji, a z drugiej utrzymają niski poziom świadomości potrzeb i korzyści ekologicznych wśród przedsiębiorstw (szans otwarcia rynku pracy na pracowników z unikalnymi umiejętnościami).

- Niska świadomość osób bezrobotnych do 24 r.ż. i przedsiębiorców w zakresie zielonych zawodów zahamują rozwój innowacyjnych pakietów energooszczędnych działań stanowiących zalecenia unijne w tym zakresie. Jednym z postulatów strategicznego dokumentu UE „Europa 2020”, a także ww. dyrektyw dot. ochrony środowiska, jest pobudzanie wiedzy nt. zielonej gospodarki na obszarze regionów, w szczególności w zakresie modernizacji budownictwa w oparciu o eko-rozwiązania. Konieczność dostosowania się do eko-zmian rodzi potrzebę inwestowania w działania upowszechniające, „uświadamiające” i promujące szeroko rozumiany rynek pracy dla nowych zielonych zawodów (*por. Green skills and environmental awareness in vocational education and training. Synthesis report, CEDEFOP, 2012*).

II. Cel wprowadzenia innowacji

Celem głównym projektu jest wzrost zainteresowania nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia kwalifikacji i umiejętności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia do efektywnego podejmowania zatrudnienia poprzez wypracowanie Modelu identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki oraz Modelu budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie tymi zawodami w okresie VI.12–I.15 r. Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem głównym projektu, do którego określono następujące **wskaźniki** pomiaru (przy założeniu: stan wyjściowy = 0): 1. Liczba osób w w.15-24, które zakończyły udział w projekcie – w tym zamieszkujących obszary wiejskie (min.40 osób, w tym 24 kobiety). Źródła weryfikacji: Formularz PEFS i Załącznik nr 2 do wniosku o płatność (kwartalnie); listy obecności podczas realizacji form wsparcia (w trakcie prowadzenia szkoleń Ekotechnolog w części teoretycznej i w części zajęć praktycznych–V-XII.13, w trakcie wizyt studyjnych i spotkań grupy wspierającej–III-V.13); wydane zaświadczenia ukończenia szkolenia Ekotechnolog w części teoretycznej i w części zajęć praktycznych u pracodawcy–IX.13, zaświadczenia i protokoły z przeprowadzonych wizyt studyjnych–V.13, protokoły ze spotkań grupy wspierającej–V.13; rejestry osób korzystających z laboratorium (na bieżąco od III.13). 2. Liczba osób w w.15-24, które uzyskały wiedzę i umiejętności do podjęcia zatrudnienia w zielonych zawodach (min.20 osób, w tym 12K). Źródła: jak wyżej + ankiety ewaluacyjne (cyklicznie).

Cel główny będzie osiągnięty za pomocą następujących **celów szczegółowych** i dookreślonych **wskaźników pomiaru**:

| Cel szczegółowy | Wskaźniki pomiaru | Źródła weryfikacji |
|---|---|---|
| <i>Identyfikacja nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego obejmująca stworzenie opisu zawodu/ów oraz budowę niezbędnego zaplecza edukacyjnego przyczyniające się do stworzenia narzędzia oddziaływania na poprawę sytuacji osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ liczba przeprowadzonych badań i analiz rynku pracy (2 Raporty końcowe), ▪ liczba osób w wieku 15-24 lata, które zakończyły udział w projekcie, w tym zamieszkujące obszary wiejskie (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), ▪ liczba osób w wieku 15-24 lata, które skorzystały z innowacyjnych narzędzi wsparcia (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), ▪ liczba utworzonych opisów zawodów (1 opis zawodu Ekotechnolog), ▪ liczba nowo utworzonych programów (modeli) wizyt studyjnych (1 model/ program). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formularz PEFS (kwartalnie), ▪ Załącznik nr 2 do wniosku o płatność (kwartalnie), ▪ Wniosek do MPiPS o wpisanie nowego zawodu Ekotechnolog (III.2013), ▪ 2 Raporty końcowe z badań i analiz rynku (XI.2012), ▪ Listy obecności (podczas każdej formy wsparcia), ▪ Protokoły ze spotkań grupy wspierającej (V.2013). |
| <i>Poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań związanych z procesem szkolenia, doskonalenia zawodowego w nowo zidentyfikowanych zawodach związanych z zieloną gospodarką subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia atrakcyjności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ liczba osób w wieku 15-24 lata, które zakończyły udział w projekcie, w tym zamieszkujące obszary wiejskie (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), ▪ liczba osób w wieku 15-24 lata, które skorzystały z innowacyjnych narzędzi wsparcia (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), ▪ liczba przeszkolonych doradców zawodowych (16 osób), ▪ wzrost zaangażowania 16 doradców zawodowych w proces upowszechniania wiedzy o zielonej gospodarce, ▪ liczba nowo utworzonych programów kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 r.ż., Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 r.ż. realizowanych u pracodawców, Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki), ▪ liczba osób w wieku 15-24 lata, które wzięły udział w szkoleniach z zakresu ekobudownictwa (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deklaracje uczestnictwa (na bieżąco przez przystąpieniem do uczestnictwa w projekcie), ▪ Listy obecności (podczas każdej formy wsparcia), ▪ Formularz PEFS (kwartalnie), ▪ Załącznik nr 2 do wniosku o płatność (kwartalnie), ▪ 3 programy kształcenia/ doskonalenia (I.2013), ▪ Zaświadczenia ukończenia szkoleń/kursów (V-XII.12013), ▪ Ankiety ewaluacyjne (na bieżąco na początku i końcu form wsparcia). |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> liczba osób w wieku 15-24 lata, które wzięły udział w zorganizowanych zajęciach praktycznych u pracodawcy (min. 40 osób, w tym 24 kobiety). | |
| <p><i>Wdrożenie rozwiązań wspierających rozwój zainteresowania zielonymi zawodami z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki kulturowo-gospodarczej subregionu płockiego poprzez stworzenie i prowadzenie laboratorium zielonych zawodów jako multimedialno-doświadczalnego zaplecza edukacyjno-szkoleniowego w okresie II.13-XII.14</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> liczba osób w wieku 15-24 lata, które zakończyły udział w projekcie, w tym zamieszkujące obszary wiejskie (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), liczba osób w wieku 15-24 lata, które skorzystały ze wsparcia w ramach nowo utworzonych laboratoriów zielonych zawodów (min. 40 osób, w tym 24 kobiety), liczba nowo utworzonych laboratoriów zielonych zawodów (2 laboratoria: 1 dla obszaru miejskiego i 1 dla obszaru wiejskiego), wzrost u 76 uczestników rynku pracy zainteresowania zielonymi zawodami i podtrzymywania tego zainteresowania poprzez uzyskanie kompleksowego wsparcia w ramach innowacyjnych narzędzi, zwiększenie u 76 uczestników rynku pracy świadomości roli i korzyści płynących z zielonych zawodów. | <ul style="list-style-type: none"> Formularz PEFS (kwartalnie), Załącznik nr 2 do wniosku o płatność (kwartalnie), Listy obecności (podczas każdej formy wsparcia), Scenariusze zajęć prowadzonych w laboratoriach (I.2013), Rejestry osób korzystających z laboratorium (na bieżąco począwszy od III.2013), Ankiety ewaluacyjne (na bieżąco na początku i końcu form wsparcia). |
| <p><i>Włączanie wypracowanych innowacyjnych rozwiązań w zakresie pobudzania zainteresowania zielonymi zawodami do głównego nurtu polityk lokalnych i regionalnych poprzez udrożnienie kanałów przepływu informacji między grupami docelowymi projektu i stworzenie realnych warunków dla empowermentu w okresie VI.12-I.15</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> liczba przedstawicieli instytucji/ pracodawców/ decydentów/ władz, którzy zostali objęci formami włączania (100 osób, w tym minimum 60% kobiet), zwiększenie odsetka pracodawców włączających się w proces wdrażania i realizacji procesów kształcenia. | <ul style="list-style-type: none"> Deklaracje uczestnictwa i deklaracje współpracy – umowy (na bieżąco począwszy od III.2013), Listy obecności podczas działań upowszechniająco-włączających (na bieżąco począwszy od III.2013), Formularz PEFS (kwartalnie), Załącznik nr 2 do wniosku o płatność (kwartalnie), Ankiety ewaluacyjne (na bieżąco podczas realizowanych działań upowszechniających i włączających). |

Pomiarów dokonywać będzie Koordynator ds. produktu finalnego przy współudziale Specjalistów ds. produktu finalnego. Cele nie uległy modyfikacji w odniesieniu do zapisów wniosku, uszczegółowione zostały wskaźniki i sposoby pomiaru (zmiana i doprecyzowanie nastąpiły na podstawie wyników badań oraz prac nad wstępną wersją produktów).

Stanem pożądanym po wprowadzeniu innowacji będzie:

- Świadomość/wzrost świadomości w zakresie zagadnień dot. zielonej gospodarki (świadomość ekologiczna) wśród przedsiębiorców, os.bezrobotnych i pracowników instytucji rynku pracy.
- Rozwój sieci działań promocyjno-informacyjnych nt.korzyści i efektów wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki (kampanie społeczne, seminaria).
- Upowszechnienie i włączanie kompleksowego nowatorskiego narzędzia dot. wzmacniania zainteresowania zielonymi zawodami – wyposażenie młodych osób w niszowe-pożądane umiejętności.
- Zwiększenie roli instytucji rynku pracy w kreowaniu trendów rozwojowych w kontekście zielonej gospodarki i wskazywaniu ścieżki rozwoju zawodowego w tym obszarze.
- Zmniejszenie odsetka bezrobocia wśród osób młodych.

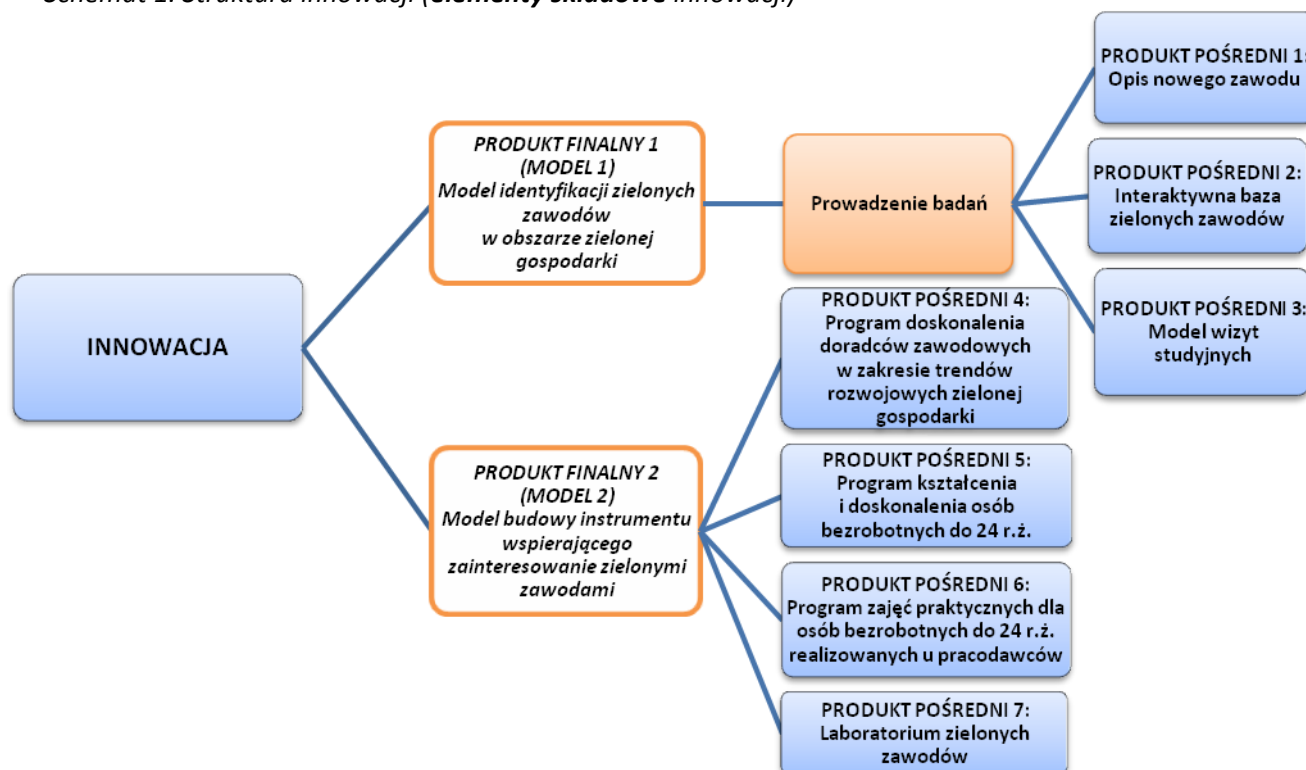
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Proponowana innowacja polega na włączeniu do katalogu działań instytucji rynku pracy nowatorskiego sposobu rozwiązania problemu wysokiego wskaźnika bezrobocia wśród osób młodych do 24 r.ż. (zarówno w ujęciu ogólnopolskim, jaki i regionalnym) współistniejącego z niskim stopniem identyfikacji sektora zielonej gospodarki wśród odbiorców. Wobec braku zunifikowanej definicji zielonej gospodarki i tendencji do szerokiego jej stosowania w odniesieniu do wielu sektorów i dziedzin („uzielenianie”), niezbędnym jest wdrożenie i zastosowanie innowacyjnych instrumentów:

1. Modelu identyfikacji zielonych zawodów w obszarze zielonej gospodarki (Produkt finalny 1),
2. Modelu budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami (Produkt finalny 2).

Strukturę opracowanego innowacyjnego rozwiązania przedstawia poniższy schemat:

Schemat 1. Struktura innowacji (*elementy składowe innowacji*)



Źródło: Opracowanie własne.

Wiodącym wymiarem innowacyjności projektu jest innowacyjność **w wymiarze problemu**, zdefiniowanego jako niski stopień świadomości i upowszechniania nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki (brak skutecznych nowatorskich narzędzi powstawania zielonych miejsc pracy). Dotychczas wśród instytucji rynku pracy subregionu płockiego nie obserwuje się mechanizmów identyfikacji nowych zawodów. Pomimo strategicznych zielonych kierunków rozwoju subregionu (wskazanych w dokumentach strategicznych gmin, miast i powiatów oraz na poziomie województwa), w toku badań i analiz zdiagnozowano niski poziom wiedzy i świadomości nt. roli zielonych zawodów w kontekście średnio- i długoterminowych trendów rozwojowych (zarówno wśród przedsiębiorców, osób bezrobotnych, jak i pracowników instytucji rynku pracy). Niska świadomość objawia się w szczególności brakiem umiejętności powiązania tradycyjnych zawodów z ich wpływem na środowisko (*wnioski Raportu z badań realizowanych w ramach projektu: „Analiza zapotrzebowania na zawody związane z zieloną gospodarką w subregionie płockim” XI.2012*).

Innowacyjność projektu przejawia się również **w wymiarze form wsparcia** uczestników rynku pracy, zarówno po stronie popytu, jak i podaży na pracę. Na obszarze realizacji projektu nie zidentyfikowano nowatorskich, a tym bardziej kompleksowych instrumentów redukcji bezrobocia wśród młodych osób bezrobotnych i budowania, a następnie podtrzymywania ich zainteresowania uzyskiwaniem niszowych umiejętności/kwalifikacji w nowych zawodach.

Proponowane w projekcie innowacyjne rozwiązanie różni się od dotychczasowych działań instytucji rynku pracy, oparte jest bowiem o podejście procesowe tj. spójne powiązanie poszczególnych metod i działań gwarantujących w konsekwencji kompleksowość i skuteczność –możliwość zastosowania każdego z produktów pośrednich oddzielnie lub wszystkich produktów łącznie (w zależności od zidentyfikowanego na danym obszarze problemu). **Innowacja służy odbiorcom i użytkownikom:**

→ **Odbiorcy:** bezrobotne osoby do 24 r.ż., pracodawcy, doradcy zawodowi – charakteryzujący się zarówno niską świadomością zagadnień zrównoważonego rozwoju i technologii przyjaznych środowisku, jak i postrzegający zieloną gospodarkę jako szansę na zaistnienie na rynku w warunkach wysokiej konkurencji (*wnioski z ww. Raportu „Analiza zapotrzebowania...”*). Niska świadomość tej grupy odbiorców implikuje problem niskiej świadomości ekologicznej i brak skutecznych narzędzi redukcji bezrobocia wśród osób do 24 r.ż. Grupę odbiorców stanowią również organizacje pracodawców i osób bezrobotnych z subregionu płockiego. Dzięki realizacji przedmiotowego projektu i wdrożeniu nowatorskich modeli wspierania zainteresowania zielonymi zawodami, u przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców zostanie zwiększona świadomość korzyści związanych z wdrażaniem eko-rozwiązań. Przedstawiciele ww. organizacji będą mogli pełnić rolę tutora podczas wizyt studyjnych, realizować w swej siedzibie program szkoleń i zajęć praktycznych, uczestniczyć w spotkaniach grupy wspierającej (po wizytach studyjnych) oraz korzystać z zasobów laboratoriów zielonych zawodów. Dzięki szerokiemu spectrum działań statutowych tego typu organizacji, będą one mogły bezpośrednio korzystać z innowacyjnych form wsparcia.

Wielkość grupy odbiorców:

- w wymiarze testowania: 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia (w tym 60% kobiet) zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku i Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku, 16 doradców zawodowych z obszaru subregionu płockiego, 10 pracodawców/ przedsiębiorców z obszaru subregionu płockiego,
- w wymiarze upowszechniania i włączania: 20 przedsiębiorców/ pracodawców, 20 organów prowadzących, 20 przedstawicieli władz regionalnych,
- w wymiarze docelowym: 100 pracodawców z obszaru woj. mazowieckiego, 200 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia, 20 organizacji pracodawców i osób bezrobotnych, 50 doradców zawodowych.

→ **Użytkownicy:** pracodawcy, przedsiębiorcy, organy prowadzące placówki edukacyjne, uczelnie wyższe, instytucje rynku pracy z obszaru Polski – którym zostaną przekazane innowacyjne narzędzia – szerokie uświadamianie o korzyściach, wskazywanie dobrych praktyk, doksztalcanie w systemie szkoleń oferowanych przez instytucje rynku pracy, doksztalcanie doradców zawodowych, uświadamianie placówek edukacyjnych i instytucji rynku pracy w zakresie zielonej gospodarki i korzyści z nią związanych (*rekomendacje wynikające z ww. Raportu*). Użytkownicy to grupa, której również dotyczy problem niskiej świadomości ekologicznej, świadomości korzyści zw. z zieloną gospodarką. Są to jednocześnie instytucje/ placówki, które otrzymując do stosowania nowe metody i narzędzia, będą mogły realizować nowatorskie działania na rzecz rynku pracy na swoim terenie. W ramach grupy użytkowników zaplanowano również zaangażowanie przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, którzy otrzymają do stosowania innowacyjne Modele wraz z instrukcją. Dzięki temu będą mogli, w ramach swoich działań statutowych, organizować proces szkolenia i doskonalenia, realizować program wizyt studyjnych dla zrzeszonych członków, czy też uczestniczyć w kształtowaniu polityki rynku pracy (w tym poprzez promowanie dobrych praktyk współpracy z instytucjami rynku pracy).

Wielkość grupy odbiorców:

- w wymiarze testowania: 2 urzędy pracy (Miejski Urząd Pracy w Płocku i Powiatowy Urząd Pracy w Płocku), 5 przedstawicieli organizacji pracodawców/ bezrobotnych/ izb gospodarczych, 5 przedstawicieli decydentów – władze lokalne, 10 pracodawców/ przedsiębiorców,
- w wymiarze upowszechniania i włączania: 30 pracodawców/ przedsiębiorców, 10 przedstawicieli Urzędów Pracy/ Wojewódzkich Urzędów Pracy, 10 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców/ osoby bezrobotne, 20 przedstawicieli samorządów, 5 dyrektorów placówek edukacyjnych, 10 radnych/ polityków,

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

10 przedstawicieli Miejskiej/ Powiatowej Rady Zatrudnienia, 10 przedstawicieli Zakładów Doskonalenia Zawodowego,

- w wymiarze docelowym (obszar całej Polski): pracodawcy, przedsiębiorcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, organy prowadzące placówki edukacyjne, samorządy województw, instytucje rynku pracy, Urzędy Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, przedstawiciele Zarządu Zakładów Doskonalenia Zawodowego – łącznie ok. 2000 osób.

Warunki konieczne do działania innowacyjnych narzędzi (w odniesieniu do produktów finalnych):

| Przygotowanie użytkowników i czas wdrożenia | Zaangażowanie innych instytucji | Warunki techniczne i prawne |
|--|--|---|
| MODEL 1 (PRODUKT FINALNY 1) | | |
| <p>1. Warunkiem koniecznym jest wdrożenie trójsektorowej współpracy instytucji rynku pracy pochodzących z różnych sektorów (na bazie dobrych praktyk przy realizacji przedmiotowego projektu). Działania upowszechniające i włączające w projekcie (w tym kampanie społeczne, medialne) powinny być skoncentrowane na przekonaniu potencjalnych użytkowników co do racjonalności i korzyści ze współpracy na rzecz os. bezrobotnych do 24 r.ż. <i>Brak kosztów nawiązania i prowadzenia współpracy (koszty osobowe współpracy mieszczą się w katalogu działań statutowych/ustawowych użytkowników). Czas wdrożenia: przez cały okres realizacji przedsięwzięcia.</i></p> | <p>1. Prowadzenie monitoringu, obserwacji, badań i analiz rynku w zakresie identyfikacji nowych zielonych zawodów może stanowić kluczowy element działań statutowych użytkowników np. izb i forów gospodarczych, związków pracodawców, organizacji pozarządowych itp. <i>Brak kosztów (w ramach działań statutowych/ustawowych).</i></p> | <p>1. Standardowe wyposażenie pomieszczenia biurowego (komputer z dostępem do Internetu, drukarka, skaner), telefon. Realizacja w ramach aktualnie obowiązującego prawa. <i>Brak dodatkowych kosztów.</i></p> |
| <p>2. Odpowiednio dobrana kadra posiadająca umiejętność syntezy i wnioskowania z wyników badań nt. pojawiających się symptomów nowych zielonych zawodów. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów zw. z zatrudnianiem dodatkowych osób (w ramach działalności statutowej) bądź zaangażowanie zewnętrznych ekspertów (ok. 2000 zł za 20h/m-c). Czas wdrożenia: 2 miesiące.</i></p> | <p>2. Korzystanie z zasobów innych instytucji angażujących się lokalnie w badania rynku (np. uczelnie wyższe, instytuty badawcze). <i>Opcjonalnie: Brak kosztów (wzajemna współpraca) bądź zaangażowanie eksperta – koszt ok. 2000 zł za m-c).</i></p> | <p>Standardowe wyposażenie pom. biurowego (komputer z dostępem do Internetu, drukarka), telefon. Realizacja w ramach aktualnie obowiązującego prawa. <i>Brak dodatkowych kosztów.</i></p> |
| <p>3. Działania kadry IT będącej w zasobach użytkowników ograniczą się jedynie do skopiowania części/zakładek funkcjonującego portalu i zamieszczenia jako podstrona na własnym www wraz z bieżącą aktualizacją. <i>Brak kosztów – realizacja w ramach działań statutowych użytkowników. Czas: 2 tygodnie.</i></p> | <p>3. Nie jest wymagane. <i>Brak dodatkowych kosztów.</i></p> | <p>3. Utworzenia podstrony na serwerze www instytucji (dostęp do serwera). Realizacja w ramach obowiązującego prawa. <i>Brak dodatkowych kosztów.</i></p> |
| <p>4. Ścisła współpraca z pracodawcą w roli tutora (opiekuna), stworzenie sieci kontaktów w danej branży zielonej gospodarki w celu przeprowadzenia wyjazdów studyjnych i importu zaobserwowanych nowych rozwiązań. <i>Brak kosztów zw. z zatrudnianiem pracodawców (w ramach podstawowej działalności). Koszt przeprowadzenia wyjazdu dla grupy 10 os.+tutor w wymiarze 2 dni na terenie kraju: 10.000 zł. Czas: przez cały okres realizacji danego przedsięwzięcia.</i></p> | <p>4. Korzystanie z sieci kontaktów innych instytucji (np. uczelni wyższych, instytutów badawczych/naukowych, szkół, przedsiębiorców itp.). <i>Brak dodatkowych kosztów.</i></p> | <p>4. Brak szczegółowych wymagań. <i>Brak dodatkowych kosztów.</i> Realizacja w ramach aktualnie obowiązującego prawa.</p> |
| MODEL 2 (PRODUKT FINALNY 2) | | |
| <p>1. Przeszkolenie doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki <i>Opcjonalnie: Brak kosztów zw. z zatrudnianiem dodatkowych osób (na podstawie materiałów zgromadzonych w laboratorium zielonych</i></p> | <p>1. Korzystanie z zasobów innych instytucji (np. szkoleniowych, branżowych, uczelni wyższych). <i>Opcjonalnie: Brak kosztów (wzajemna współpraca) bądź</i></p> | <p>1. Standardowe wyposażenie pom.szukoleniowego (sala na ok. 20 osób, projektor, laptop, flipchart). Realizacja w ramach obowiązującego prawa. <i>Brak</i></p> |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | |
|---|---|---|
| <p>zawodów/interaktywnej bazy) bądź zaangażowanie trenera (80h x 80-100 zł/h). Czas: 8 dni szkoleniowych.</p> | <p>zaangażowanie trenera – koszt ok. 2000 zł za szkolenie).</p> | <p>kosztów (posiadane zasoby).</p> |
| <p>2. Zasoby kadrowe/trenerskie do realizacji programu kształcenia/doskonalenia osób bezrobotnych. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów zw. z zatrudnianiem dodatkowych osób (na podstawie materiałów zgromadzonych w laboratorium zielonych zawodów/interaktywnej bazy) bądź zaangażowanie trenera (120h x 40 zł/h). Czas: 20 dni szkoleniowych.</i></p> | <p>2. Korzystanie z zasobów instytucji szkoleniowych lub branżowych. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów (wzajemna współpraca) bądź zaangażowanie trenera – koszt ok. 40 zł/h x 120h).</i></p> | <p>2. Standardowe wyposażenie pom.szkoleniowego (sala na ok.20 osób, projektor, laptop, flipchart i/lub pracownia komp.). Realizacja w ramach obow. prawa. <i>Brak kosztów (posiadane zasoby).</i></p> |
| <p>3. Wdrożenie współpracy z pracodawcą prowadzącym działalność w danym obszarze zielonej gospodarki dot. realizacji zajęć praktycznych dla os. bezrobotnych. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów (w ramach współpracy) bądź zaangażowanie przedsiębiorcy w roli opiekuna zajęć prakt. – 1000 zł na 1 grupę śr. 5-osob. Czas: 30 dni szkoleniowych.</i></p> | <p>3. Korzystanie z bazy przedsiębiorstw/członków instytucji branżowych. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów(współpraca)bądź zaangażowanie przedsiębiorcy– 1000zł na 1grupę śr.5-os.</i></p> | <p>3. Zasoby przedsiębiorcy niezbędne do przeprowadzenia zajęć (zgodnie z wymogami BHP/ppoż.). Realizacja w ramach obowiązującego prawa. <i>Brak kosztów (posiadane zasoby przedsiębiorcy).</i></p> |
| <p>4. Powołanie zespołu koordynującego laboratorium zielonych zawodów: Menedżer laboratorium i Specjalista ds. zielonych zawodów, posiadający umiejętność połączenia wiedzy nt. zielonej gospodarki i doświadczenia w zakresie szeroko rozumianego rynku pracy, posiadający kompetencje społeczne zbieżne z kompetencjami doradcy zawodowego. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów (w ramach zasobów kadrowych UP) bądź wolontariat bądź zatrudnienie specjalistów – 2osoby x ½ etatu x 2000 zł brutto/m-c. Czas: 3 miesiące.</i></p> | <p>4. Korzystanie z zasobów i wsparcia doradczego firm, organizacji branżowych, stowarzyszeń i organizacji o zbieżnym profilu działalności. <i>Brak kosztów.</i></p> | <p>4. Zaplecze lokalowo-techniczne (w oparciu o Produkt pośredni – Laboratorium zielonych zawodów). Realizacja w ramach obowiązującego prawa. <i>Opcjonalnie: Brak kosztów (w ramach zasobów własnych) bądź inwestycja na poziomie śr.500-1200 zł/m2.</i></p> |

Opracowane innowacyjne narzędzie w postaci dwóch Modeli **mogą być stosowane** wobec innych odbiorców/ przez innych użytkowników na podobnych obszarach. Problem niskiej świadomości ekologicznej oraz utrzymującego się wysokiego wskaźnika bezrobocia dotyczy nie tylko bezrobotnych osób młodych. Elementy innowacji zakładają możliwość jej zastosowania wobec różnych grup uczestników rynku pracy. Program szkolenia osób bezrobotnych, program zajęć praktycznych u pracodawcy, program wizyt studyjnych oraz program doskonalenia doradców zawodowych skonstruowane i zaplanowane zostały w taki sposób, aby umożliwić jak najszersze ich stosowanie. Opis zawodu Ekotechnolog dotyczy wszystkich poziomów kwalifikacji, wobec czego jego zastosowanie może dotyczyć kształcenia osób w różnym wieku, przy każdym poziomie wykształcenia, łącznie z możliwością organizacji kształcenia w systemie studiów podyplomowych. Interaktywna baza zielonych zawodów jest narzędziem szerokiego stosowania przez różnego rodzaju instytucje/ firmy/ organizacje. Również laboratoria zielonych zawodów mogą stanowić narzędzie szerzenia wiedzy nt. zielonej gospodarki przez różnego rodzaju instytucje rynku pracy. Zaplanowane innowacyjne Modele mogą być również wdrażane na innych obszarach/ województwach, w których istnieje potencjał rozwojowy w zakresie zielonej gospodarki. Produkty zaplanowane są w sposób spójny i logiczny, umożliwiając łatwe wdrożenie na innym terenie.

Efekty zastosowania innowacji:

1. Wzrost świadomości nt. zielonej gospodarki rozumianej również jako świadomość ekologiczna wśród przedsiębiorców, osób bezrobotnych i pracowników instytucji rynku pracy.
2. Intensyfikacja działań promocyjnych, informacyjnych i upowszechniających wskazujących korzyści i efekty wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki, pobudzania aktywności zawodowej osób bezrobotnych w tym obszarze.

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Budowa i włączenie nowych innowacyjnych narzędzi oddziaływania na poprawę sytuacji osób do 24 r.ż. w katalog instrumentów instytucji rynku pracy (dot. identyfikowania nowych zawodów oraz podtrzymywania zainteresowania nimi).
4. Wzrost aktywności osób bezrobotnych w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji w zawodach niszowych zw. z sektorem zielonej gospodarki (wynikających ze specyfiki kulturowo-gospodarczej subregionu).
5. Wykorzystanie zielonego potencjału subregionu do łagodzenia skutków wysokiego bezrobocia w grupie osób do 24 r.ż. oraz zwiększenia atrakcyjności tych osób na rynku pracy.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Etap testowania realizowany będzie w okresie III – XII.2013 r. **Przebieg procesu testowania:**

| I.p. | Produkt pośredni | Użytkownicy i odbiorcy wymiaru testowania | Etapy przeprowadzenia testów |
|------|---|---|--|
| 1 | Opis nowego zawodu | Opisu nowego zawodu, będącego wynikiem syntezy wniosków z badań i analiz, dokonano na I etapie projektu z udziałem odbiorców i użytkowników określonych w Metodologii badań (załącznik nr 1 do Strategii). | I. Opracowanie wniosku do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej celem zarejestrowania nowego zawodu w Rejestrze Zawodów i Specjalności (wniosek o zgłoszenie do Klasyfikacji nowego zawodu i specjalności). II. Złożenie wniosku do MPiPS. |
| 2 | Interaktywna baza zielonych zawodów | <i>Odbiorcy:</i> 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia (60% kobiet), 16 doradców zawodowych, 10 pracodawców/przedsiębiorców. <i>Użytkownicy:</i> 2 urzędy pracy, 5 przedstawicieli organizacji pracodawców/bezrobotnych/izb gospodarczych, 5 przedstawicieli władz lokalnych, 10 pracodawców/przedsiębiorców. | I. Scentralizowanie rozproszonych informacji nt. zielonej gospodarki w subregionie, w tym wskazanie na istnienie potencjału rozwojowego danej branży – na podstawie prowadzonych wyników badań; scalenie działań podmiotów działających na rzecz zwiększenia informacji o inicjatywach podejmowanych w regionie dot. zielonej gospodarki. II. Budowa interaktywnej bazy zielonych zawodów (zgodnie z opisem w Produkcie pośrednim 2). III. Bieżąca aktualizacja bazy i zamieszczanych informacji przez kadry laboratorium zielonych zawodów. |
| | Model wizyt studyjnych | <i>Odbiorcy:</i> 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia (60% kobiet), 5 pracodawców/przedsiębiorców (tutorzy), 10 przedstawicieli instytucji rynku pracy (w tym doradcy zawodowi). <i>Użytkownicy:</i> przedstawiciele 2 UP, 5 przedstawicieli organizacji pracodawców/bezrobotnych/izb gosp., 5 przedstawicieli władz lokalnych, 10 przedsiębiorców (grupa wspierająca). | I. Rekrutacja osób bezrobotnych do 24 r.ż. (m.in. rekomendacje UP), przedsiębiorców w roli tutorów. II. Organizacja 5 wizyt studyjnych (nawiązywanie kontaktów, ustalanie programów i terminów, organizacja działań pobocznych – dojazd, posiłki itp.). III. Przeprowadzenie 5 wizyt. IV. Przeprowadzenie 5 spotkań konsultacyjno-ewaluacyjnych (grupa wspierająca). |
| 3 | Program doskonalenia doradców zawodowych | <i>Odbiorcy:</i> 16 doradców zawodowych. <i>Użytkownicy:</i> 3 przedstawiciele kadry trenerskiej, 3 instytucje szkoleniowe. | I. Dobór kadry trenerskiej. II. Rekrutacja grupy 16 doradców zawodowych subregionu płockiego. III. Przeprowadzenie szkoleń wg programu doskonalenia doradców zawodowych (zgodnie z Produktem pośrednim 4). IV. Weryfikacja efektów szkolenia w oparciu o pracę zaliczeniową – projekt. |
| | Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 r.ż. | <i>Odbiorcy:</i> 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia (60% kobiet). <i>Użytkownicy:</i> 5 przedstawiciele kadry trenerskiej, 3 instytucje szkoleniowe i 5 urzędów pracy. | I. Dobór kadry trenerskiej. II. Ewentualne uzupełnienie rekrutacji grupy 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia. III. Przeprowadzenie szkoleń wg programu kształcenia (zgodnie z Produktem pośrednim 5). IV. Weryfikacja efektów szkolenia w oparciu o testy sprawdzające – wydanie zaświadczenia ukończenia szkolenia. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|---|--|--|---|
| 4 | <i>Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 r.ż.</i> | <i>Odbiorcy: 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia (60% kobiet). Użytkownicy: 10 pracodawców/przedsiębiorców.</i> | I. Weryfikacja przedsiębiorstw/pracodawców rekrutowanych na etapie wizyt studyjnych. II. Dobór opiekunów zajęć praktycznych. III. Przeprowadzenie zajęć praktycznych wg programu zajęć praktycznych (zgodnie z Produktem pośrednim 6). IV. Weryfikacja efektów zajęć poprzez wydanie oceny/opinii pracodawcy. |
| 5 | <i>Laboratorium zielonych zawodów</i> | <i>Odbiorcy: 50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia (60% kobiet), 16 doradców zawodowych, 10 pracodawców/przedsiębiorców. Użytkownicy: 2 urzędy pracy, 5 przedstawicieli organizacji pracodawców/bezrobotnych/izb gospodarczych, 5 przedstawicieli władz lokalnych, 10 pracodawców/przedsiębiorców.</i> | I. Organizacja zaplecza technicznego. II. Organizacja zaplecza merytorycznego (w tym dobór i wyłonienie kadry laboratorium). III. Organizacja zaplecza multimedialnego. IV. Bieżące funkcjonowanie laboratorium (zgodnie z Produktem pośrednim VII), w tym aktualizowanie informacji na portalu edukacyjnym. V. Organizacja cyklicznych spotkań informacyjno-promocyjno-upowszechniających przez kadrę laboratorium z grupami interesariuszy nt. zielonej gospodarki. |

Powyższe produkty pośrednie nie wymagają przygotowania użytkowników do ich stosowania.

W odniesieniu do ww. grup użytkowników i odbiorców zastosowano następujące **podejście**:

– *50 osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia* – dobór i pozyskanie wynikający z rekomendacji UP (wstępna diagnoza kompetencji i motywacji przeprowadzona przez UP – Partnerów projektu); weryfikacja struktury na podstawie rejestrów UP (status na rynku pracy) oraz dat urodzenia (wiek do 24 r.ż.); liczebność grupy umożliwi pozyskanie maksymalnie wiarygodnych informacji o funkcjonowaniu produktu; udział zostanie zapewniony przez cały okres testowania poprzez podpisanie umowy o realizację wsparcia i stały nadzór/opiekę osób zaangażowanych do realizacji projektu z ramienia Partnerów.

- *16 doradców zawodowych* – dobór i pozyskanie wynikający m.in. z rekomendacji UP subregionu płockiego oraz ew. wolnego naboru po spełnieniu warunków zawartych w Programie doskonalenia doradców zawodowych (zgodnie z Produktem pośrednim 4); brak wymogów dot. struktury, informacje o statusie zostaną zweryfikowane przez dane UP bądź na podstawie dokumentów o zatrudnieniu; liczebność grupy umożliwi pozyskanie maksymalnie wiarygodnych informacji o funkcjonowaniu produktu; udział zostanie zapewniony na podstawie umowy o realizację wsparcia i zaangażowanie Partnerów w roli opiekunów grup.

- *10 pracodawców/przedsiębiorców* – dobór i pozyskanie w wyniku nawiązanej współpracy na etapie badań i analiz i otrzymanej deklaracji współpracy na każdym etapie realizacji projektu; weryfikacja struktury: posiadanie statusu przedsiębiorcy na podstawie CEDG/KRS, profil działalności (zw. z wynikami badań) na podstawie przedłożonej informacji o PKD, prowadzenie działalności na obszarze subregionu płockiego; liczebność umożliwi pozyskanie maksymalnie wiarygodnych informacji o funkcjonowaniu produktu; udział zostanie zapewniony na podstawie umowy o realizację wsparcia oraz wdrożenia do tutoring.

- *2 urzędy pracy*: ich udział w projekcie jest zagwarantowany zapisami Umowy partnerskiej i został poprzedzony wieloletnią współpracą w ramach działalności statutowych.

- *5 przedstawicieli organizacji pracodawców/bezrobotnych/izb gospodarczych, 5 przedstawicieli władz lokalnych, 10 pracodawców/przedsiębiorców, kadra trenerska, instytucje szkoleniowe* – dobór i pozyskanie w wyniku dotychczasowej współpracy i zaangażowania instytucji Partnerów oraz społecznej odpowiedzialności; struktura weryfikowana na podstawie dok. rejestrowych; liczebność umożliwi pozyskanie maksymalnie wiarygodnych informacji o funkcjonowaniu produktu; udział zapewniony na podstawie umowy o współpracę.

Materiały jakie otrzymają uczestnicy w odniesieniu do poszczególnych produktów:

| Produkt pośredni | Charakterystyka materiałów |
|------------------------------------|--|
| <i>Opis nowego zawodu</i> | Opisu nowego zawodu, będącego wynikiem syntezy wniosków z badań i analiz, dokonano na I etapie projektu z udziałem odbiorców i użytkowników określonych w Metodologii badań (załącznik nr 1 do Strategii). |
| <i>Interaktywna baza zielonych</i> | Interaktywna baza zielonych zawodów będzie udostępniała testerom materiały |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | |
|--|---|
| zawodów | multimedialne/ dokumenty do pobrania dot. zielonej gospodarki, projektu. Udostępniane na portalu materiały będą służyły pogłębianiu wiedzy i świadomości nt. zielonych zawodów. |
| <i>Model wizyt studyjnych</i> | Testerzy otrzymają program ramowy wizyty studyjnej, materiały z prezentacji nt. technologii produkcji i opisu firm, u których realizowany jest program wizyt (case study nt. dobrych praktyk). Materiały otrzymane w trakcie wizyty studyjnej umożliwią zweryfikowanie zaobserwowanych innowacyjnych procesów/ narzędzi/ metod, które mogą zostać transponowane na obszar objęty projektem. Podczas spotkań konsultacyjno-ewaluacyjnych (Grupa Wspierająca) uczestnicy otrzymają dokumenty posiadające formę strategii wdrażania zaobserwowanych rozwiązań (w tym protokoły ze spotkań i dokonanych ustaleń). Materiały te służyć będą wykorzystaniu przez uczestników celem wdrożenia zaobserwowanych rozwiązań bądź idei w życie/ w ramach własnej działalności. |
| <i>Program doskonalenia doradców zawodowych</i> | Testerzy otrzymają materiały w postaci Programu doskonalenia, konspektów zajęć i opisów scenariuszy zajęć doradczych, a także opisy profili zawodowych zw. z zielonymi miejscami pracy, opracowania materiałów informacyjnych i informacyjno-promocyjnych z przeznaczeniem do wykorzystania w Laboratoriach zielonych zawodów. Opisy profili zawodowych powstaną w wyniku sprawdzenia efektów szkolenia (w oparciu o pracę zaliczeniową). Uczestnicy korzystać będą także z literatury branżowej podczas zajęć. |
| <i>Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 r.ż.</i> | Testerzy otrzymają program kształcenia i doskonalenia, literaturę i czasopisma branżowe, katalogi z projektami budynków i materiałami budowlanymi, wykaz (spis) niezbędnych aktów prawnych w zawodzie. Materiały te służyć będą pogłębieniu uzyskiwanej w trakcie szkolenia wiedzy i umiejętności uczestników. |
| <i>Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 r.ż.</i> | Uczestnicy otrzymają Program zajęć praktycznych, materiały w formie prezentacji w przedsiębiorstwach, w których odbywać się będą zajęcia, dziennik zajęć praktycznych u pracodawcy, ocenę uczestnika zajęć praktycznych wydaną przez Opiekuna. Materiały te będą służyć potwierdzeniu uzyskania przez uczestników pożądanego poziomu umiejętności praktycznych. |
| <i>Laboratorium zielonych zawodów</i> | Uczestnicy otrzymają scenariusze spotkań informacyjno-doradczych, książki i podręczniki z zakresu energetyki, nowoczesnego transportu, budownictwa energooszczędnego, ochrony przyrody i różnorodności biologicznej, recyklingu odpadów, zbiory aktów prawnych, publikacje/ analizy/ raporty dot. ochrony środowiska, plansze ścienne, foldery, prezentacje, filmy DVD dot. praktycznych rozwiązań ekologicznych w danej branży, zestawy doświadczalne, modele i pomoce demonstracyjne – dostępne w laboratoriach. Dodatkowo w laboratorium uczestnicy będą mogli bezpośrednio skorzystać/ pobrać z interaktywnej bazy zielonych zawodów materiały multimedialne aktualizowane przez kadrę laboratorium. Wszystkie udostępnione materiały służyć będą zwiększeniu i podtrzymaniu zainteresowania zielonymi zawodami wśród uczestników rynku pracy, a także pobudzenie tego zainteresowania. |

Bieżący **monitoring przebiegu testowania** będzie prowadzony przez Koordynatora ds. produktu finalnego, 3 Specjalistów ds. produktu finalnego oraz Zespół ekspertów ds. programów i modeli. Sposób zbierania informacji o przebiegu testowania oparty będzie o arkusze monitoringu (w odniesieniu do poszczególnych produktów pośrednich), arkusze pomiaru efektywności wsparcia, protokoły z obserwacji oraz spotkań grupy wspierającej, prace/testy sprawdzające (w odniesieniu do procesu szkolenia i doskonalenia), arkusze samooceny i autoewaluacji (po zakończeniu każdego etapu testowania w odniesieniu do poszczególnych produktów pośrednich). Monitoring będzie służył doskonaleniu produktów oraz wprowadzaniu działań korygujących i naprawczych przy formułowaniu ostatecznego ich kształtu. Osobą weryfikującą prawidłowość realizacji testów oraz decyzyjną w kwestii wprowadzania korekt będzie Koordynator ds. produktu finalnego. Za dopuszczalny zakres korekty uznane będą elementy wynikające od użytkowników i odbiorców, a mieszczące się w ramach wyników badań, z uwzględnieniem zmian, które zaszły na rynku pracy.

V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

Kluczowym efektem zastosowania innowacji będzie wprowadzenie nowego mechanizmu budowania i podtrzymywania zainteresowania nowymi, niszowymi zawodami zw. z zieloną gospodarką, w szczególności:

1. Zarejestrowanie nowego zawodu (ekotechnolog) w Rejestrze zawodów i specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
2. Utrzymanie w projekcie przez okres testowania 10 przedsiębiorców w roli tutorów (od momentu badań i analiz przez etap wizyt studyjnych i realizację zajęć praktycznych, aż po laboratorium zielonych zawodów) *w ramach Modelu 1 oraz*
3. Wdrożenie usług doradztwa zawodowego w zakresie zielonych zawodów oraz trendów rozwojowych gospodarki przez min. 50% doradców zawodowych uczestników projektu
4. Nabycie wiedzy i umiejętności przez 50 os. bezrobotnych do 24 r.ż w zakresie ekotechnologii w budownictwie
5. Przeprowadzenie cyklu zajęć informacyjno-promocyjnych i upowszechniających przez Laboratorium zielonych zawodów
6. Wyodrębnienie w ofertach urzędów pracy subregionu płockiego ofert pracy związanych z ekobudownictwem *w ramach Modelu 2.*

Na etapie włączania opracowanego narzędzia do szerszego stosowania nie wymaga się szkolenia i przygotowania użytkowników, kluczowe natomiast jest podejście procesowe oparte na sekwencyjnym realizowaniu poszczególnych kroków/etapów.

Planowane do osiągnięcia efekty były konsultowane w 1. fazie realizacji projektu z przedstawicielami grup docelowych zarówno z potencjalnymi użytkownikami, jak i odbiorcami. Konsultacje potwierdziły trafność i adekwatność założonych efektów.

Ocena wyników testowania prowadzona będzie:

- z wykorzystaniem bieżącego monitoringu procesu testowania realizowanego przez Koordynatora ds. produktu finalnego, Specjalistów ds. produktu finalnego oraz zespół ekspertów.
- za pomocą prowadzonej ewaluacji wewnętrznej projektu

| | | <i>na podstawie:</i> |
|----------------|---|--|
| Model 1 | <i>Opis nowego zawodu</i> | - decyzji MPiPS |
| | <i>Interaktywna baza zielonych zawodów</i> | - aktywności użytkowników na portalu - uwag i rekomendacji specjalistów i ekspertów |
| | <i>Model wizyt studyjnych</i> | - spotkań konsultacyjno-ewaluacyjnych - feedback uczestników wizyt i gospodarzy |
| Model 2 | <i>Program doskonalenia doradców zawodowych</i> | - weryfikacji efektów kształcenia - prac zaliczeniowych w tym zamieszczonych w interaktywnej bazie zielonych zawodów |
| | <i>Program kształcenia osób bezrobotnych</i> | - weryfikacji efektów kształcenia - oceny postępów odbiorców dokonywana przez kadre trenerską i szkoleniową - umiejętności wykorzystywanych na zajęciach praktycznych u pracodawców |
| | <i>Program kształcenia praktycznego</i> | - obserwacji tutorów - samooceny osób bezrobotnych - weryfikacji efektów kształcenia |
| | <i>Laboratorium zielonych zawodów</i> | - sprawozdań z działalności - liczby osób korzystających z usług laboratorium - liczby podmiotów korzystających z usług laboratorium - opinii użytkowników i odbiorców laboratorium |

Danymi wyjściowymi do ewaluacji wewnętrznej będą ww. dane gromadzone na etapie testowania poszczególnych produktów pośrednich. Za ewaluację wewnętrzną odpowiedzialny będzie Ewaluator ds. produktu finalnego i projektu. Celem ewaluacji będzie określenie skuteczności opracowanych modeli z uwzględnieniem czynników na nie w wpływających. W sposób ciągły prowadzone będą obserwacje i porównanie rezultatów i efektów ze wstępnymi założeniami, tak by we właściwym momencie móc wprowadzić działania naprawcze i korygujące.

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona w II kwartale 2014 r. (etap analizy rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych) w celu zobiektywizowania wyników realizacji produktów finalnych (2 Modeli), ukierunkowana na ocenę efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności z celami projektu i celami innowacji. Ewaluacja zewnętrzna będzie prowadzić do uzyskania niezależnej weryfikacji przebiegu procesu implementacji dwóch modeli, weryfikacji poprawności realizacji projektu oraz uzyskaniu rzetelnej informacji dla Beneficjenta oraz Instytucji Wdrażającej w zakresie prawidłowej ścieżki realizacji przedsięwzięcia i/lub dokonaniu ew. modyfikacji. Ewaluacja zewnętrzna pozwoli udzielić odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne? Co wpływa na ich skuteczność? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?
2. Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych?
3. Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu?
4. Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas?
5. Jaka jest jakość innowacyjnych narzędzi?
6. W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych?

Pierwszym i kluczowym elementem ewaluacji zewnętrznej będzie **wybór wykonawcy** (podmiotu zewnętrznego). Zostanie on wyłoniony w oparciu o zasadę konkurencyjności. W trakcie dokonywania wyboru ewaluatora będą brane pod uwagę kryteria inne niż najniższa cena (kryterium te nie gwarantuje bowiem wyboru rzetelnego i doświadczonego podmiotu). Kryteriami będą:

- Cena: 50%,
- Przedstawienie metodologii badań, sposobu organizacji procesu badawczego, koncepcji badawczej, narzędzi badań (kwestionariuszy ankiet, scenariuszy wywiadów), propozycję i sposób doboru grupy badawczej (w tym interesariuszy produktu) – pod kątem oceny adekwatności, racjonalności, rzetelności doboru metod i narzędzi: 20%,
- Co najmniej 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu badań ewaluacyjnych rynku pracy (pozwalające określić wiedzę merytoryczną ewaluatora w obszarze, którego dotyczy projekt): 20%,
- Co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji/audytów w projektach współfinansowanych z EFS (pozwalające określić znajomość zasad realizacji PO KL i specyfikę projektów społecznych): 10%.

Beneficjent ustali dodatkowo z ewaluatorem sposób współpracy (zdefiniowanie zadań ewaluatora) m.in. w zakresie przekazywania na bieżąco informacji o realizacji badania, raportów częściowych i końcowych – poprzez sformułowanie odpowiednich zapisów w założeniach do badania (w tym w formularzu zapytania ofertowego) oraz w umowie dwustronnej. W przypadku informacji częściowych uwzględniane mogą być notatki zawierające najważniejsze dane i spostrzeżenia oraz raport częściowy, w przypadku ewaluacji końcowej – oficjalny obszerny raport podsumowujący całość przeprowadzonej oceny. W formularzu zapytania ofertowego, a następnie w umowie z ewaluatorem zostanie określone co powinien zawierać raport końcowy z ewaluacji tj. opis przedmiotu ewaluacji, kryteria oceny, pytania ewaluacyjne, opis zastosowanych metod badawczych i próby badawczej, sposób prezentacji wyników oraz wnioski i rekomendacje. Ustalenie precyzyjnych zasad współpracy pozwoli nie tylko na dostarczenie potwierdzonej empirycznie wiedzy, ale także na wskazanie zaleceń (rekomendacji) czyli działań naprawczych stanowiących odpowiedź na problemy zidentyfikowane we wnioskach. Za proces nadzoru i bieżącej współpracy z podmiotem zewnętrznym odpowiedzialny będzie Ewaluator produktu finalnego i projektu przy wsparciu Kierownika projektu (w odniesieniu do decyzyjności).

VI. Strategia upowszechniania

Celem głównym działań upowszechniających jest szeroko rozumiana informacja o produktach finalnych, która ma dotrzeć do potencjalnych użytkowników do końca stycznia 2015 r. Celem jest również wypromowanie produktów finalnych jako skutecznych narzędzi wzrostu zainteresowania kształceniem w zielonej gospodarce (eko-budownictwo). **Cele szczegółowe** upowszechniania to:

- ✓ Zapewnienie rozpoznawalności projektu, produktów finalnych w kontekście eko-rozwiązań, informowanie o ich zaletach i korzyściach, promocja zielonej gospodarki w regionie,
- ✓ Uświadomienie uczestnikom rynku pracy istnienia potrzeby inwestowania w rozwój zielonej gospodarki, inwestowania w rozwój kwalifikacji w tym obszarze, jednocześnie pokazanie skutecznych narzędzi podnoszenia tych kwalifikacji i narzędzi wsparcia grup interesariuszy we wdrażaniu eko-rozwiązań,
- ✓ Zwrócenie uwagi interesariuszy, grup docelowych na potrzeby poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki poprzez wykorzystanie wypracowanych innowacyjnych narzędzi (produktów finalnych),
- ✓ Promowanie „dobrych praktyk” i przeniesienie doświadczeń wypracowanych w ramach projektu z poziomu lokalnego na poziom regionalny i krajowy w zakresie zwiększania zainteresowania zielonymi zawodami i tworzenia sieci współpracy instytucjonalnej na rzecz osób bezrobotnych,
- ✓ Popularyzacja innowacyjnych narzędzi wśród bezrobotnych osób do 24 r.ż., które poprzez udział w działaniach upowszechniających mogą skłonić się do podjęcia kształcenia w obszarze zielonych zawodów,

Grupy docelowe działań upowszechniających:

- **Użytkownicy produktu** – podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowane narzędzia, rozwiązania po zakończeniu projektu (organizacje zrzeszające pracodawców/osoby bezrobotne, organy prowadzące szkoły, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, placówki oświatowe, placówki kształcenia/doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe) – działania upowszechniające mające na celu promocję produktów, wskazanie jego zalet i korzyści z ich wdrażania;
- **Odbiorcy projektu** – osoby zainteresowane korzystaniem z wypracowanych produktów (bezrobotne osoby młode do 24 r.ż., przedsiębiorcy, pracodawcy, uczniowie i słuchacze placówek oświatowych prowadzących kształcenie związane z ochroną środowiska, doradcy zawodowi, studenci, dyrektorzy placówek oświatowych) – działania upowszechniające mające na celu promocję zielonych zawodów i korzyści płynących z kształcenia w tym zakresie, promowanie użyteczności w kontekście rozwoju zawodowego, dostosowania do rynku pracy oraz nabywania niestandardowych kwalifikacji, wiedzy i umiejętności;
- **Decydenci** – podmioty, których działalność ma wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy, na obszar kształcenia i edukacji (miejskie, powiatowe i wojewódzkie Urzędy Pracy, KOWEzIU, MSCDN, MEN, MPiPS, Min. Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, samorządy miast, powiatów i województw, przewodniczący rad miejskich, powiatowych, politycy, organizacje pracodawców) – działania mające na celu uświadomienie znaczenia zielonej gospodarki i znaczenia edukacji w tym obszarze, w kontekście rozwoju rynku pracy, wzmocnienia potencjału ludzkiego i minimalizowania bezrobocia wśród osób młodych.

Upowszechniane będą wszystkie elementy produktów finalnych (dwóch Modeli). W zakresie opisu działań i ich założeń Strategia nie odbiega od wniosku o dofinansowanie. Działania są komplementarne do działań włączających.

| Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele | Grupy docelowe i ich liczebność | Ramy czasowe |
|--|--|----------------|
| Zadanie 2 – Opracowanie wstępnej wersji produktów finalnych | | |
| Zogniskowane wywiady grupowe – 2 FGI – zweryfikowanie wstępnej wersji produktów finalnych, uzyskanie opinii i uwag, upowszechnienie dokumentów. | Odbiorcy – co najmniej 16 osób | Styczeń 2013r. |
| Spotkania konsultacyjne – 2 spotkania – skonsultowanie powstałych dokumentów dot. dwóch Modeli wśród instytucji Partnerów, przedstawicieli grup docelowych oraz decydentów, weryfikacja i wniesienie uwag. | Partnerzy, odbiorcy, eksperci, decydenci – co najmniej 30 osób | Styczeń 2013r. |
| Zadanie 3 – Opracowanie Strategii wdrażania projektu innowacyjnego | | |
| Spotkania upowszechniające – 2 spotkania – upowszechnienie Strategii wdrażania projektu wśród przedstawicieli instytucji Partnerów, ekspertów i | Partnerzy, eksperci, metodycy, interesariusze – | Styczeń 2013r. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
 współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | |
|--|--|--|
| stućyć będyć weryfikacji zapisów, zebraniu opinii i wniesieniu ew. uwag. | co najmniej 30 osób | |
| Zadanie 4 – Testowanie produktu finalnego | | |
| <i>Spotkania grupy wspierającej – 5 spotkań</i> – multiplikator rozwiązań zaobserwowanych podczas wizyt studyjnych. Celem spotkań będyć weryfikacja i upowszechnienie rozwiązań i próba ich implementacji do warunków panujących w przedsiębiorstwach obszaru testowania (trwałość). | Odbiorcy – co najmniej 15 osób | Marzec – maj 2013r. |
| <i>Opracowanie i utworzenie portalu edukacyjnego</i> – baza zielonych zawodów, zielonej edukacji i zielonych miejsc pracy (scentralizowanie rozproszonych informacji dot. eko-gospodarki). Portal będyć upowszechniać wyniki badań, działania w ramach projektu oraz będyć stanowić forum wymiany opinii i informacji nt. zielonej gospodarki wśród interesariuszy projektu. | Użytkownicy, odbiorcy, decydenci, interesariusze – co najmniej 30.000 wejść | Przez cały okres realizacji projektu i po jego zakończeniu |
| <i>Spotkania upowszechniające – 2 spotkania</i> – upowszechnienie procesu testowania produktów finalnych wśród pracodawców, przedsiębiorców, organizacji, władz różnego szczebla oraz urzędów pracy. | Użytkownicy – co najmniej 30 osób | Maj i październik 2013r. |
| Zadanie 5 – Analiza rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych | | |
| <i>Zogniskowane wywiady grupowe – 9 wywiadów</i> – pozyskanie opinii i wskazówek dot. wdrażanych produktów i procesu ich testowania. Wywiady skierowane są do przedstawicieli grupy docelowej i osób spoza grupy. | Odbiorcy, Użytkownicy, interesariusze – co najmniej 70 osób | Wrzesień i październik 2013r. |
| <i>Seminaria symulacyjne nt. wyników testowania produktów finalnych – 3 seminaria</i> – przedstawienie realnych sytuacji na danym stanowisku pracy w odniesieniu do wyników i efektów testowania, omówienie konkretnych przykładów zastosowania produktów i upowszechnienie tych przykładów. | Partnerzy, eksperci, metodycy, przedstawiciele grupy docelowej – co najmniej 20 osób | Wrzesień 2013r. |
| <i>Eksploracyjne wywiady pogłębione – 15 wywiadów</i> – pogłębienie wiedzy i opinii nt. procesu testowania produktów od odbiorców i użytkowników. | Użytkownicy, odbiorcy – łącznie 15 osób | Wrzesień i październik 13 |
| Zadanie 6 – Opracowanie produktu finalnego | | |
| <i>Warsztaty Partnerów – 2 spotkania warsztatowe</i> – przyjęcie ostatecznej wersji produktów finalnych, omówienie ich zakresu. | Partnerzy projektu –co najmniej 10 osób | Kwiecień i maj 2014r. |
| <i>Seminaria konsultacyjne – 2 seminaria</i> – upowszechnienie ostatecznych wersji produktów wśród przedstawicieli grup docelowych, zachęcenie do wdrażania. | Odbiorcy projektu –co najmniej 30 osób | Czerwiec i lipiec 2014r. |
| <i>Wydanie, wydruk i publikacja materiałów składających się na produkty finalne</i> – w formie materiałów informacyjno-upowszechniających (wersje papierowe, elektroniczne na płytach CD) – szersze upowszechnienie materiałów wśród użytkowników, odbiorców i decydentów. | Użytkownicy, odbiorcy, decydenci, interesariusze –co najmniej 100 osób/institucji | Lipiec – sierpień 2014r. |
| Zadanie 7 – Walidacja | | |
| <i>Warsztaty Partnerów – 2 spotkania warsztatowe</i> – weryfikacja ostatecznej wersji produktów finalnych w celu jej przekazania do RST. | Partnerzy projektu –co najmniej 20 osób | Grudzień 2014r. |
| Zadanie 8 – Upowszechnienie i włączanie do głównego nurtu polityki | | |
| <i>Warsztaty dla przedstawicieli grupy docelowej</i> – upowszechnienie ostatecznej wersji produktów finalnych po ich walidacji i akceptacji przez RST. | Odbiorcy projektu – co najmniej 20 osób | Styczeń 2015r. |
| <i>Konferencja ogólnokrajowa</i> – upowszechnienie rezultatów projektu, efektów testowania i ostatecznych wersji tych produktów wśród wszystkich grup – użytkowników, odbiorców, decydentów, przedstawicieli grup docelowych. | Odbiorcy, użytkownicy, decydenci, interesariusze – co najmniej 100 osób | Grudzień 2014r. |
| <i>Kampanie medialne – 6 kampanii</i> – upowszechnienie produktów finalnych i dwóch modeli wśród społeczności lokalnej i woj. mazowieckiego jako terenów najbliższych i najbardziej zainteresowanych wdrażaniem nowych rozwiązań. | Mieszkańcy regionu i Polski – co najmniej 2000 osób | Listopad 2014r. – styczeń 2015r. |
| Zadanie 11 – Zarządzanie projektem | | |
| <i>Organizacja i prowadzenie strony internetowej przedsięwzięcia</i> – upowszechnianie informacji/aktualności nt. projektu oraz jego działań. | Użytkownicy, odbiorcy, decydenci, interesariusze – co najmniej 10.000 wejść | Przez cały okres realizacji projektu |
| <i>Opracowanie i druk materiałów promocyjnych (plakaty, foldery reklamowe) – łącznie 450 sztuk materiałów</i> – przekazywanie informacji społeczności lokalnej informacji o projekcie, jego działaniach i zaangażowanych instytucjach. | Użytkownicy, odbiorcy, decydenci, interesariusze –co najmniej 450 osób | Przez cały okres realizacji projektu |
| <i>Artykuły sponsorowane – 4 artykuły</i> – informowanie społeczności lokalnej o projekcie i jego działaniach (szersze dotarcie do potencjalnych). | Użytkownicy, odbiorcy, decydenci, interesariusze – co najmniej 200 osób | Przez cały okres realizacji projektu |

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem głównym działań włączających (mainstreaming) jest wskazanie możliwości wdrożenia i stosowania produktów finalnych: decydom politycznym i władzom (szczebla gminy, powiatu, województwa, kraju), dyrektorom powiatowych i wojewódzkich Urzędów Pracy, przedstawicielom Sieci Tematycznej. Transfer wiedzy na temat produktów do podmiotów zainteresowanych ich włączaniem dodatkowo gwarantować będzie utrzymanie produktów i ich rozwój po zakończeniu projektu, a przez to zapewni trwałość rozwiązań innowacyjnych wypracowanych w projekcie.

Cele szczegółowe włączania:

1. Zapewnienie/wzmocnienie atrakcyjności wypracowanych produktów wśród odbiorców i użytkowników.
2. Zwiększenie gotowości do realizacji działań na rzecz dalszego wzrostu zainteresowania zielonymi zawodami przez publiczne i niepubliczne instytucje działające w obszarze kształcenia i szeroko rozumianego rynku pracy.
3. Ułatwienie procesów udzielania rekomendacji opinii, stanowisk w zakresie rozwiązań prawnych i systemowych dotyczących kształcenia w obszarze zielonych zawodów.
4. Wpływanie na regulacje prawne i rozwiązania systemowe umożliwiające modyfikację prawodawstwa w zakresie kształcenia w obszarze eko-gospodarki i modyfikację aktów prawnych w kontekście działań na rzecz bezrobotnych osób młodych w zakresie kształcenia w tym obszarze.
5. Pozyskanie przychylnego środowiska i sprzyjającego klimatu wśród powiatowych i wojewódzkich Urzędów Pracy dot. funkcjonowania laboratoriów zielonych zawodów przy urzędach pracy i systemu kompleksowego kształcenia osób bezrobotnych do 24 r.ż. w obszarze eko-zawodów.

Powyższe cele zostaną zrealizowane poprzez wdrożenie dwóch równocześnie zachodzących procesów włączania wypracowanych produktów do głównego nurtu polityki: mainstreamingu horyzontalnego i mainstreamingu wertykalnego:

- ✓ *Działania o charakterze horyzontalnym (mainstreaming horyzontalny)* – celem działań jest zapewnienie funkcjonowania produktów po zakończeniu projektu oraz ich udostępnienie wszystkim zainteresowanym podmiotom. Działania, które przyczynią się do osiągnięcia tego celu sprowadzają się do upublicznienia produktów finalnych i działań promocyjnych zachęcających do ich wykorzystania w pełnym lub zmodyfikowanym zakresie. Jednocześnie będzie oferowane wsparcie merytoryczne wszystkim podmiotom zainteresowanym praktycznym wykorzystaniem produktów. Działania o charakterze horyzontalnym będą polegały na wymianie doświadczeń i adaptacji rezultatów przez instytucje i organizacje działające w tych samych bądź bliskich do zakresu projektu dziedzinach. W ramach poszczególnych etapów realizacji projektu, potencjalni użytkownicy i decydenci będą zapraszani na spotkania konsultacyjne, seminaria, debaty, na których będą omawiane zasady utrzymania i rozwoju produktów finalnych po zakończeniu projektu. Jednocześnie sugestie użytkowników i decydentów mogą wpłynąć na ostateczny kształt produktów finalnych, dzięki czemu zakres produktów będzie lepiej dostosowany do ich potrzeb i możliwości organizacyjnych.
- ✓ *Działania o charakterze wertykalnym (mainstreaming wertykalny)* – celem działań jest stworzenie pozytywnego klimatu i przychylnego środowiska dla działań administracyjnych i prawnych w obszarze rynku pracy i kształcenia/doskonalenia zawodowego w kierunku zielonych zawodów. Jako działania wertykalne przewiduje się transfer innowacyjnych rozwiązań i narzędzi do polityk krajowych (polityka społeczna, zatrudnienia, edukacyjna), w tym: rzecznictwo na rzecz tworzenia warunków rozwoju poszczególnych produktów finalnych, włączanie ich w szerszy nurt praktyki rynku pracy, a także rozwoju samych działań edukacyjnych w kontekście dostosowania do wymogów rynku pracy. W tym celu prowadzone będą spotkania, dyskusje wymiany poglądów Partnerów z decydentami.

O sukcesie działań włączających będzie świadczyło praktyczne wykorzystanie produktów finalnych po zakończeniu projektu. W zakresie opisu działań i ich założeń Strategia nie odbiega od wniosku o dofinansowanie. Działania są komplementarne do działań upowszechniających wymienionych w Strategii upowszechniania. **Grupy docelowe** działań włączających:

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
 współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

→ Osoby biorące udział w procesie legislacyjnym na szczeblu gminnym, powiatowym, wojewódzkim i krajowym (decydenci polityczni) – wójtowie/prezydenci miast/burmistrzowie i ich przedstawiciele, przedstawiciele rad gmin/powiatów/województw, dyrektorzy urzędów pracy, prezesi/dyrektorzy instytucji szkoleniowych, przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji Narodowej, którzy są bezpośrednio zaangażowani we wdrażanie procedur legislacyjnych i nowych rozwiązań pod kątem rynku pracy i edukacji.

→ Przedstawiciele Regionalnej Sieci Tematycznej, którzy mają możliwość rekomendacji produktów do dalszego wykorzystania.

Grupy docelowe będą zaangażowane za pośrednictwem kanałów włączania: przekazywanie rekomendacji oraz wstępnych i ostatecznych wersji produktów finalnych, udostępnianie wyników badań i analiz efektów testowania produktów (wraz z instrukcjami), przekazywanie zmodernizowanych programów, wzorów Modeli.

| Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele | Grupy docelowe i ich liczebność | Ramy czasowe |
|--|---|---|
| Zadanie 4 – Testowanie produktu finalnego | | |
| <i>Spotkania konsultacyjne – 2 spotkania – wymiana poglądów, dyskusja nt. procesu testowania produktów finalnych i ich włączania w szerszy nurt praktyki i polityki regionalnej w obszarze kształcenia osób bezrobotnych.</i> | Użytkownicy, odbiorcy, decydenci – co najmniej 20 osób | Czerwiec i wrzesień 2013r. |
| Zadanie 5 – Analiza rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych | | |
| <i>Debaty z przedstawicielami Ministerstw, decydentów, Urzędów Pracy, organizacjami pracodawców – 3 debaty; Debaty z decydentami szczebla lokalnego, wojewódzkiego i krajowego, politykami – 2 debaty – zaangażowanie przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji działających w obszarze rynku pracy i zatrudnienia, decydentów politycznych w proces implementowania wypracowanych rozwiązań i produktów do bieżącej polityki rynku pracy. Debaty będą formą dyskusji i wymiany opinii.</i> | Użytkownicy, decydenci – co najmniej 50 osób | Styczeń, luty, maj i wrzesień 2014r. |
| <i>Spotkania panelowe – 2 spotkania – zwiększenie zainteresowania wdrażaniem wypracowanych produktów w kontekście ich utrzymania, finansowania i rozwoju po zakończeniu realizacji projektu.</i> | Decydenci – co najmniej 20 osób | Kwiecień i czerwiec 2014r. |
| Zadanie 6 – Opracowanie produktu finalnego | | |
| <i>Debaty z decydentami szczebla wojewódzkiego i krajowego, politykami – 2 debaty – konsultacje ostatecznych wersji produktów finalnych, zasad ich wdrażania i włączania w szerszy nurt polityki; dyskusja nt. ostatecznego kształtu produktów, wniesienie ewentualnych uwag i rekomendacji.</i> | Decydenci – co najmniej 30 osób | Listopad i grudzień 2014r. |
| Zadanie 8 – Upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki | | |
| <i>Seminaria dla decydentów lokalnych – 2 seminaria; Seminaria dla decydentów wojewódzkich i krajowych – 2 seminaria – lobbing z decydentami w odniesieniu do produktów finalnych i celu projektu jako całości w odniesieniu do polityki lokalnej, regionalnej i krajowej w obszarze rynku pracy i ekogospodarki.</i> | Decydenci – co najmniej 24 osoby | Grudzień 2014r. – styczeń 2015r. |
| <i>Bieżące spotkania, dyskusje, wymiany poglądów (w tym za pośrednictwem poczty tradycyjnej i elektronicznej, rozmów telefonicznych, bezpośrednich spotkań oraz za pośrednictwem portalu edukacyjnego) – Działania organizowane będą przez Partnerów projektu i zaangażowanych ekspertów w celu zapoznania przedstawicieli rynku pracy z projektem i produktami finalnymi, lobbowanie rozwiązań i narzędzi, włączanie w szerszy nurt polityki rynku pracy poprzez formalne i nieformalne spotkania, dyskusje, wymianę poglądów i opinii, przekazywanie instrukcji stosowania produktów, rekomendacji instytucjom publicznym i niepublicznym, przekazywanie materiałów drogą elektroniczną, zachęcanie do korzystania z portalu edukacyjnego.</i> | Odbiorcy, użytkownicy, decydenci, interesariusze – w przybliżeniu ok. 200 osób/instytucji | Przez cały okres realizacji projektu oraz po jego zakończeniu |

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

| I.p. | Kamienie milowe | Kluczowe terminy |
|----------|--|--------------------------|
| 1 | Rozpoczęcie II etapu realizacji projektu | Marzec 2013r. |
| 1a | Rekrutacja grupy docelowej projektu (odbiorców w wymiarze testowania) – osób bezrobotnych do 24 r.ż., doradców zawodowych oraz przedsiębiorców/pracodawców. | Marzec 2013r. |
| 1b | Dobór składu osobowego ekspertów ds. programów i modeli, opracowanie systemu nadzoru i monitoringu procesu testowania | Marzec 2013r. |
| 1c | Dobór kadry trenerskiej oraz opiekunów zajęć praktycznych na etapie testowania szkoleń i zajęć praktycznych u pracodawców w zakresie ekotechnologa (wykwalifikowanych i kompetentnych osób, które dostarczą odbiorcom wiedzę, umiejętności i kompetencje w nowym zawodzie). | Maj 2013r. |
| 2 | Testowanie poszczególnych produktów pośrednich zgodnie z opisem w pkt IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego | Marzec – grudzień 2013r. |
| 3 | Zakończenie etapu testowania | Grudzień 2013r. |
| 4 | Zapewnienie zasobów merytoryczno-eksperskich i warunków organizacyjno-technicznych do analizy wewnętrznej rzeczywistych efektów testowania poszczególnych Modeli (produktów finalnych), ze szczególnym uwzględnieniem przepływu informacji i upowszechniania | Styczeń 2014r. |
| 5 | Ewaluacja zewnętrzna – formułowanie wniosków, rekomendacji, sporządzenie raportu | Maj 2014r. |
| 6 | Realizacja działań upowszechniających w ramach fazy opracowywania ostatecznej wersji produktów finalnych (2 Modeli) – prace nad ostatecznym kształtem produktów z uwzględnieniem stanowiska i uwag ze strony przedstawicieli grup docelowych, decydentów, dzięki czemu opracowane produkty finalne będą dostosowane do potrzeb tych grup i najbardziej odpowiednie/ trafne z punktu widzenia ich późniejszego wdrażania. | Czerwiec i lipiec 2014r. |
| 7 | Opracowanie ostatecznej wersji produktów finalnych (dwóch Modeli) | Listopad 2014r. |
| 8 | Przekazanie produktów finalnych (dwóch Modeli) do walidacji celem uzyskania opinii i rekomendacji | Listopad 2014r. |
| 9 | Realizacja działań włączających po opracowaniu ostatecznej wersji produktów finalnych (dwóch Modeli) – konsultacje ostatecznego kształtu produktów finalnych, zachęcenie i zmotywowanie do właściwego wdrożenia produktów, które uzyskały rekomendację RST po walidacji. | Listopad – grudzień 2014 |

IX. Analiza ryzyka

| PRODUKT POŚREDNI | Zidentyfikowane potencjalne zagrożenia | Prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia | Wpływ ryzyka na realizację projektu | Najważniejsze zagrożenia | Sposób ograniczenia najważniejszych zagrożeń |
|------------------|---|---|-------------------------------------|--------------------------|---|
| | ETAP TESTOWANIA | | | | |
| 1 | 1. Niski poziom zainteresowania odbiorców interaktywną bazą zielonych zawodów | 2 | 3 | 6 | Szerokie informowanie o możliwościach wykorzystania bazy do indywidualnych potrzeb; współpraca ze szkołami różnych szczebli, prowadzenie spotkań demonstracyjnych, informacyjnych i promocyjnych. |
| | 2. Mała użyteczność i nieaktualność informacji i danych zawartych na portalu | 1 | 2 | 2 | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3. Brak tutoringów ze strony przedsiębiorców | 3 | 1 | 3 | |
| | 4. Ograniczony katalog miejsc docelowych wizyt studyjnych | 2 | 1 | 2 | |
| 3 | 5. Zbyt wąskie definiowanie „zielonego zawodu” wyłącznie w obszarze instalatorstwa i termomodernizacji w budownictwie | 3 | 3 | 9 | Permanentne weryfikowanie działań zw. z definiowaniem nowego zawodu, nadzór ekspercki nad procesem definiowania. Ustalenie katalogu podstawowych elementów mających wpływ na właściwą definicję zawodu. Zapewnianie ścisłego związku pomiędzy definicją a wynikami badań; postępowanie w ramach dostępnej literatury i dobrych praktyk. |
| | 6. „Uzielenianie” jako zbyt szerokie definiowanie „zielonego zawodu” w każdym wymiarze działalności gospodarczo-zawodowej. | 3 | 3 | 9 | |
| 4 | 7. Trudność w pozyskaniu kadr szkoleniowych i trenerskich do przeprowadzenia doskonalenia zawodowego doradców zawodowych. | 2 | 1 | 2 | |
| | 8. Niskie zainteresowanie doradców zawodowych udziałem w doskonaleniu zawodowym w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki. | 2 | 2 | 4 | Prowadzenie szerokich działań informacyjnych i upowszechniających celem podniesienia świadomości doradców zawodowych nt. roli i rangi zagadnienia w kontekście lokalnego i regionalnego rynku pracy. |
| 5 | 9. Małe zainteresowanie osób bezrobotnych nową formą kształcenia wynikające z niskiego poziomu wiedzy grupy docelowej szkolenia nt. aktualnych trendów rozwojowych. | 3 | 3 | 9 | Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych zwiększających świadomość os. bezrobotnych nt. trendów rozwojowych w tym zielonej gospodarki. Włączenie szkolenia do oferty urzędów pracy/institucji szkoleniowych. |
| | 10. Trudność w pozyskaniu specjalistów stanowiących kadrę szkoleniową. | 3 | 3 | 9 | Monitoring rynku usług szkoleniowych, w szczególności w zakresie ekobudownictwa i ekotechnologii. |
| 6 | 11. Ograniczona liczba podmiotów mogących realizować doskonalanie praktyczne w zawodzie ekotechnologa (z uwagi na profil działalności pracodawcy). | 2 | 2 | 4 | Budowa bazy danych instytucji spełniających warunki wymagane do prowadzenia doskonalania w formie zajęć praktycznych u pracodawcy. Budowa sieci kontaktów w celu rozbudowy bazy danych instytucji. |
| 7 | 12. Szybka dezaktualizacja materiałów edukacyjnych, informacyjnych i szkoleniowych nt. zielonych zawodów i zielonej gospodarki wykorzystywanych w Laboratorium zielonych zawodów. | 2 | 2 | 4 | Koncepcja funkcjonowania laboratorium zakłada stałe monitorowanie zmian w obszarze zielonych zawodów i zielonej gospodarki, reagowanie na te zmiany i aktualizację zasobów informacyjno-edukacyjnych laboratorium (i treści zamieszczanych na portalu). |
| | 13. Zbyt mało intensywna współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy i podmiotami sektora zielonej gospodarki. | 1 | 2 | 2 | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| 14. Brak właściwej logiki i następstwa na etapie testowania poszczególnych produktów pośrednich. | 1 | 3 | 3 | |
| ETAP UPOWSZECHNIANIA I WŁĄCZANIA DO POLITYKI | | | | |
| 1. Błędy aksjologiczno-prawne w wypracowanych modelach / produktach finalnych / produktach pośrednich | 1 | 3 | 3 | |
| 2. Brak walidacji produktów finalnych projektu | 2 | 3 | 6 | Koncentracja działań merytorycznych, eksperckich i organizacyjnych na zapewnianiu wysokiej jakości użyteczności i trwałości produktów. |
| 3. Odrzucenie wniosku przez MPiPS o wpisanie nowego zawodu do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności | 3 | 3 | 9 | Przygotowanie wniosku wraz z wyczerpującym uzasadnieniem i obudową merytoryczną; ciągły nadzór ekspercki. |
| 4. Niskie zainteresowanie odbiorców i / lub użytkowników poszczególnymi produktami finalnymi | 1 | 3 | 3 | |
| 5. Niski potencjał do upowszechniania i włączania modeli i / lub poszczególnych produktów pośrednich | 2 | 3 | 6 | Nadzór Koordynatora ds. upowszechniania i włączania oraz Koordynatora ds. produktu finalnego na etapie testowania produktów, ciągła weryfikacja działań projektowych pod kątem łatwego stosowania produktu przez potencjalnych użytkowników. |
| 6. Niska gotowość podmiotów i instytucji różnych szczebli do multiplikacji działań upowszechniających i włączających wypracowane produkty pośrednie do prowadzonych przez siebie działań i strategii | 3 | 1 | 3 | |

W imieniu Lidera projektu:

W imieniu Partnera 1 – Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

W imieniu Partnera 2 – Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku

W imieniu Partnera 3 – Doradztwa Personalnego SET

Załączniki:

1. Wstępna wersja Produktu finalnego 1 – Model identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki.
2. Wstępna wersja Produktu finalnego 2 – Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami.

Załącznik nr 1 do Strategii

Wstępna wersja Produktu finalnego 1

Model identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki

Temat innowacyjny:
Zatrudnienie i integracja społeczna

Nazwa projektodawcy:
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

Tytuł projektu:
Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy

Numer umowy:
UDA-POKL.06.01.01-14-011/11-00

LIDER PROJEKTU:



PARTNERZY PROJEKTU



Spis treści:

| | |
|--|----|
| I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego | 26 |
| II. Metodologia badań | 29 |
| III. Produkt pośredni nr 1: Opis nowego zawodu | 60 |
| IV. Produkt pośredni nr 2: Interaktywna baza zielonych zawodów | 79 |
| V. Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych | 92 |

I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Produkt finalny 1 – Model identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki, składa się z trzech elementów (produktów pośrednich). Punktem wyjścia dla poszczególnych elementów jest prowadzenie badań i analiz (na podstawie metodologii badań). Umożliwią one dokonanie syntezy zdiagnozowanych trendów gospodarczych i pozwolą na identyfikację nowego zawodu w obszarze zielonej gospodarki. Metodologię badań pozwalających na zidentyfikowanie nowych zawodów przedstawiono w części II niniejszego Załącznika. Produktami pośrednimi wchodzącymi w skład Modelu są:

- ✓ *Produkt pośredni 1:* Opis nowego zawodu – Ekotechnolog.
- ✓ *Produkt pośredni 2:* Interaktywna baza zielonych zawodów (portal edukacyjny) – podręcznik/instrukcja tworzenia i obsługi.
- ✓ *Produkt pośredni 3:* Model wizyt studyjnych.

Innowacyjny produkt (Model) jest odpowiedzią na zidentyfikowane i zweryfikowane w ramach prowadzonych badań i analiz obszary problemowe w zakresie braku skutecznych narzędzi identyfikowania symptomów zielonych zawodów i trendów gospodarczych subregionu płockiego w kontekście pobudzania zainteresowania niszowymi umiejętnościami wśród młodych osób bezrobotnych i minimalizowaniem wysokiego wskaźnika bezrobocia tej grupy społecznej. W działaniach instytucji rynku pracy subregionu nie zidentyfikowano narzędzi informowania, promowania, upowszechniania, a tym bardziej pobudzania świadomości ekologicznej uczestników szeroko rozumianego rynku pracy (przedsiębiorców, osób bezrobotnych, doradców zawodowych, przedstawicieli instytucji i władz lokalnych). Niska skuteczność narzędzi rynku pracy w tym zakresie wynika z braku nowatorskich mechanizmów reagowania na pojawiające się trendy zielonej gospodarki i identyfikacji nowych zawodów.

Działania projektowe koncentrują się na opracowaniu (stworzeniu), przetestowaniu, upowszechnieniu i włączeniu do głównego nurtu polityki rynku pracy innowacyjnego narzędzia (modelu) identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki, wspierającego instytucje rynku pracy i uczestników tego rynku w kreowaniu niszowych umiejętności i kwalifikacji. Nowatorski produkt udostępnia kompleksowe narzędzia diagnozowania symptomów zielonych zawodów na danym obszarze oraz dyfuzji możliwości, korzyści i rozwiązań pobudzających zainteresowanie zielonym sektorem. Pobudzając, a następnie podtrzymując zainteresowanie uczestników rynku pracy w tym obszarze, przyczyniać się będzie do zmniejszenia kosztów aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób młodych, w stosunku do których stosowane narzędzia aktywizacji wykazują niską skuteczność (badania prowadzone podczas pierwszego etapu projektu oraz dostępne wyniki badań regionalnego i lokalnego rynku pracy wskazują utrzymujący się wysoki wskaźnik bezrobocia osób do 24 roku życia i wysoki wskaźnik ich udział w ogólnej strukturze osób bezrobotnych). Dzięki udostępnionym w ramach realizacji projektu narzędziom, instrukcjom oraz dostępnymi w instytucjach rynku pracy zasobami, wdrożenie proponowanego innowacyjnego rozwiązania jest efektywne i nie wymaga nakładów finansowych (bądź nieznacznego wkładu eksperckiego).

O konieczności wprowadzenia innowacyjnego narzędzia świadczy również skala występowania ww. problemów. Wskaźnik udziału młodych osób bezrobotnych w ogólnej strukturze bezrobocia waha się od 2010 r. między 18,5% a 19,9% (obszar województwa). Co istotne, pomimo różnic w

wartości %-owej wskaźnika, z roku na rok zwiększa się liczba bezrobotnych osób młodych. Zmiana wskaźnika związana jest więc ze zmniejszaniem się liczby bezrobotnych w pozostałych grupach statystycznych. Dane lokalne potwierdzają dane regionalne. Na całokształt trudnej sytuacji osób młodych wpływ ma poziom wykształcenia – największa liczba posiada wykształcenia max. średnie i nie posiada doświadczenia zawodowego, co utrwała stereotypy wśród pracodawców o małej przydatności i niskiej efektywności takich osób. Poziom wykształcenia i brak doświadczenia zawodowego implikuje bierność zawodową i niską motywację do podnoszenia kształcenia. Oferowane przez instytucje rynku pracy wsparcie aktywizujące opiera się na zdobywaniu umiejętności w zawodach tradycyjnych, powszechnych, często nadwyżkowych na danym obszarze. Prowadzone badania wśród przedsiębiorców ukazały duże trudności w znalezieniu pracownika z umiejętnościami specyficznymi dla zielonej gospodarki przy jednoczesnej niskiej świadomości korzyści i efektów inwestowania w ten obszar. Koniecznym jest więc w pierwszej kolejności wyposażenie instytucji rynku pracy w nowatorskie narzędzia identyfikowania i kreowania polityki rynku pracy pod kątem trendów zielonej gospodarki, umożliwiając osobom bezrobotnym uzyskanie niszowym niestandardowych kwalifikacji i umiejętności.

Wiodącym wymiarem innowacyjności produktu jest innowacyjność w wymiarze problemu, zdefiniowanego jako niski stopień świadomości i upowszechniania nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki (brak skutecznych nowatorskich narzędzi powstawania zielonych miejsc pracy). Dotychczas wśród instytucji rynku pracy subregionu płockiego nie obserwuje się mechanizmów identyfikacji nowych zawodów. Pomimo strategicznych kierunków rozwoju subregionu (wskazanych w dokumentach strategicznych gmin, miast i powiatów oraz w kontekście całego województwa), w toku badań i analiz zdiagnozowano niski poziom wiedzy i świadomości nt. roli zielonych zawodów w kontekście długoterminowych trendów rozwojowych (zarówno wśród przedsiębiorców, osób bezrobotnych, jak i pracowników instytucji rynku pracy). Niska świadomość objawia się w szczególności brakiem umiejętności powiązania tradycyjnych zawodów z ich wpływem na środowisko.

Niniejszą innowację mogą zastosować użytkownicy określani jako: pracodawcy, przedsiębiorcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, organy prowadzące placówki edukacyjne, uczelnie wyższe, instytucje rynku pracy z obszaru Polski – którym zostaną przekazane innowacyjne narzędzia (*szerokie uświadamianie o korzyściach, wskazywanie dobrych praktyk, uświadamianie placówek edukacyjnych i instytucji rynku pracy w zakresie zielonej gospodarki i korzyści z nią związanych*).

Do zastosowania innowacji konieczne jest:

→ Przeprowadzenie badań i analiz lokalnego rynku pracy, które pozwolą na syntezę zjawisk i trendów rozwojowych gospodarki pod kątem zielonych zawodów (istotnym jest odpowiednio dobrana kadra dokonująca syntezy wyników badań). Warunkiem pożądanym w tym zakresie jest wdrożenie trójsektorowej współpracy instytucji rynku pracy pochodzących z różnych sektorów (na bazie dobrych praktyk przy realizacji przedmiotowego projektu). Działania upowszechniające i włączające w projekcie (w tym kampanie społeczne, medialne) powinny być skoncentrowane na przekonaniu potencjalnych użytkowników co do racjonalności i korzyści ze współpracy na rzecz os. bezrobotnych do 24 r.ż. Nawiązana współpraca usprawni proces prowadzenia badań (m.in. dzięki wzajemnemu zaangażowaniu specjalistów/ekspertów i wymianie doświadczeń). Sam monitoring i proces obserwacji rynku pracy może stanowić element działań statutowych użytkowników, redukując nakłady na wdrożenie produktu. Brak konieczności inwestycji w

infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia pracowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.

- Stworzenie opisu nowo zidentyfikowanego zawodu z zakresu zielonej gospodarki zgodnie ze Standardami kwalifikacji zawodowych MPiPS celem opracowania i złożenia wniosku do MPiPS w Rejestrze Zawodów i Specjalności. Zidentyfikowany nowy zawód ma realną szansę funkcjonowania jedynie w sytuacji rejestru nazwy i zakresu wymagań w odniesieniu do szeroko rozumianego rynku pracy (niezbędne uzyskanie zgody o wpis do Rejestru ze strony instytucji trzeciej – MPiPS). Identyfikacja i rejestracja zawodu umożliwi wdrożenie narzędzi kształcenia, doskonalenia i zwiększania aktywizacji zawodowej młodych osób bezrobotnych. Brak dodatkowych wymagań dot. inwestycji w infrastrukturę techniczną czy przeszkolenia pracowników.
- Stworzenie portalu dot. zielonej gospodarki bądź skopiowanie części/zakładek funkcjonującego w ramach przedmiotowego projektu portalu i zamieszczenie jako podstrony na własnym www instytucji użytkownika (co znacznie zredukuje koszty wdrożenia produktu). Interaktywna baza zielonych zawodów (portal) jako narzędzie wymiany informacji, upowszechniania i reagowania na pojawiające się trendy/symptomy zielonej gospodarki, jest elementem niezbędnym do scentralizowania rozproszonych informacji nt. zielonej gospodarki danego obszaru. Brak dodatkowych wymagań dot. inwestycji w infrastrukturę techniczną czy przeszkolenia pracowników (korzystanie z zasobów kadrowo-technicznych instytucji użytkowników). Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Przygotowanie i wdrożenie programu (modelu) wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach krajowych bądź zagranicznych, których profil zgodny jest z wynikami badań i analiz rynku (nowo zidentyfikowanym zawodem). Do wdrożenia produktu niezbędna jest (powstała w wyniku współpracy wzajemnej) sieć kontaktów w danej branży zielonej gospodarki, która umożliwi wyłonienie i zaangażowanie grupy przedsiębiorców w roli tutorów (opiekunów) grup. Brak dodatkowych wymagań dot. inwestycji w infrastrukturę techniczną czy przeszkolenia pracowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.

Dostępność produktu zostanie zapewniona dzięki szerokiej akcji upowszechniającej i włączającej, o której mowa w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego (seminaria, debaty, spotkania upowszechniające, konferencje, kampanie medialne, artykuły w prasie). Na bieżąco informacje o produktach dostępne będą na portalu edukacyjnym. Informacja o możliwościach pobierania i stosowania produktu dostępna będzie w instytucjach Partnerów projektu, którzy w ramach wieloletniej współpracy z instytucjami lokalnymi/regionalnymi/krajowymi, będą prowadzić działania udostępniające. Produkt i jego elementy składowe będą upowszechniane za pośrednictwem dostępnych kanałów przepływu informacji (poczta tradycyjna, poczta elektroniczna, strona internetowa, osobisty przekaz).

Wdrożenie i realizacja proponowanego innowacyjnego narzędzia nie wnosi zmian do Strategii upowszechniania ani Strategii włączania do głównego nurtu polityki, których założenia przedstawiono w Rozdziale VI i VII Strategii wdrażania projektu innowacyjnego.

W kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania zaprezentowano założenia (programy, instrukcje, scenariusze) oraz sposoby zastosowania poszczególnych produktów pośrednich w ramach Wstępnej wersji produktu finalnego.

II. Metodologia badań

Analiza uwarunkowań zapotrzebowania na zielone zawody w subregionie płockim

Cel i przedmiot badań

Badania i analizy rynku pracy prowadzone w subregionie płockim z uwzględnieniem tła regionu mazowieckiego w celu zdiagnozowania i zinventaryzowania uwarunkowań zapotrzebowania na nowe zawody w ramach zielonej gospodarki. Badania rynku pracy w ujęciu społeczno-gospodarczym danego obszaru stanowią punkt wyjścia dla wdrożenia produktów pośrednich wchodzących w skład niniejszego Modelu. Od ich wyników tj. postawionej diagnozy – zależy określenie ścieżki rozwoju danego obszaru w zakresie zielonych zawodów.

Cele badawcze (diagnostyczne):

1. Rozpoznanie uwarunkowań zapotrzebowania na zawody związane z zieloną gospodarką w subregionie płockim ze wskazaniem nowych zawodów.
2. Rozpoznanie zainteresowania tymi zawodami wśród młodych ludzi w wieku 15-24 lata pozostającymi bez zatrudnienia w subregionie płockim oraz wskazanie możliwości zwiększenia zainteresowania podnoszeniem swoich kwalifikacji i podjęcie pracy w ramach zielonej gospodarki.
3. Poznanie opinii na temat przygotowania absolwentów szkół do wykonywania zadań w ramach zielonej gospodarki oraz wskazanie obszarów, które wymagają intensyfikacji działań edukacyjnych.

Cele szczegółowe badania:

Przed przystąpieniem do badań sformułowano następujące cele szczegółowe:

- Określenie zapotrzebowania na zielone zawody w subregionie płockim.
- Diagnozowanie opinii, poglądów o możliwościach stworzenia nowych zawodów związanych z zieloną gospodarką wśród pracodawców subregionu płockiego.
- Uzyskanie informacji o opiniach na temat stworzenia nowych miejsc pracy formułowanych przez przedstawicieli urzędów pracy.
- Określenie opinii na temat zielonych zawodów, wyrażanych przez przedstawicieli placówek oświatowych.
- Uzyskanie wiedzy na temat tendencji w obszarze zatrudnienia w subregionie płockim, wskazujących na możliwości zatrudnienia pracowników związanych z zieloną gospodarką.
- Określenie czynników, które mogłyby zwiększyć zatrudnienie osób w obszarze zielonej gospodarki.
- Wskazanie potrzeb edukacyjnych, dotyczących pracowników w ramach zielonej gospodarki, które formułują pracodawcy subregionu płockiego.

Przedmiot badań

Przedmiotem badania są zgodnie z przyjętymi metodami i technikami procedury badawczej opinie i poglądy różnorodnych grup zainteresowanych:

- powstaniem nowych miejsc pracy w ramach zielonej gospodarki – opinie osób bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 15 – 24 lat, opinie pracowników instytucji wspomagających osoby bezrobotne (pracownicy Miejskiego i Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku),

- wdrożeniem systemu innowacyjności, poprzez powstanie nowych zawodów przydatnych w obszarze zielonej gospodarki – opinie pracodawców, przedstawicieli instytucji edukacyjnych i instytucji zajmujących się propagowaniem ekologicznych rozwiązań w gospodarce i usługach,
- określeniem czynników, które mogą zwiększyć zainteresowanie zatrudnieniem w zielonej gospodarce.

Problemy badawcze

Podstawą metodologiczną przeprowadzonych analiz empirycznych, obok przyjętych metod i technik badań, są problemy badawcze stanowiące zespół ogólnych pytań pozwalających na prawidłowe sformułowanie pytań szczegółowych zawartych w narzędziach badawczych - kwestionariuszach ankiet. Problemy badawcze stanowią podstawę do tworzenia analizy badań i dotyczą konstytutywnych obszarów zainteresowań badawczych. W prowadzonym procesie do najważniejszych zagadnień należała odpowiedź na poniższe pytania:

- Czy istnieje zależność pomiędzy wykształceniem osób bezrobotnych a ich stosunkiem do zawodów zielonej gospodarki?
- W jaki sposób bezrobotni oceniają swoje predyspozycje do nabywania nowych kompetencji w obszarze zielonej gospodarki?
- Jakie jest zainteresowanie bezrobotnych udziałem w ofercie edukacyjnej sektora zielonej gospodarki?
- Czy istnieje zależność pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a potencjalnym udziałem w budowaniu zielonej gospodarki?
- Czy istnieje zależność pomiędzy rodzajem działalności przedsiębiorstwa a możliwościami dostosowania się do wymogów zielonej gospodarki?
- Jaka jest świadomość respondentów dotycząca problematyki zielonej gospodarki?
- W jaki sposób respondenci odnoszą się do możliwości zatrudnienia w ramach wzbogacania zielonej gospodarki?
- Jakie kompetencje (wiedza, umiejętności, postawy) powinny posiadać osoby zatrudnione w sektorze zielonej gospodarki?

Wyżej wymienione problemy badawcze staną się wykładnią do skonstruowania wniosków z badań diagnostycznych.

Badania ilościowe i jakościowe mają na celu zdiagnozowanie opinii osób bezpośrednio zainteresowanych rynkiem pracy w subregionie płockim. Konfrontacja poglądów na temat rynku pracy i potencjalnych możliwości zatrudniania pomiędzy opiniami poszukujących pracy i potencjalnych pracodawców stanowi nowy ale jakże ważny sposób weryfikowania rynku pracy i jest realizowany za sprawą raportów o stanie rynku pracy w Polsce. Przedstawiony projekt badawczy znakomicie wpisuje się w ogólnopolską i zarazem ogólnoeuropejską tendencję konfrontacji oferty edukacyjnej i realnych potrzeb rynku pracy, wyrażającą się w próbach dostosowywania systemu edukacyjnego do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Metody i techniki badawcze

1. Analiza problemowa źródeł wtórnych

W pierwszym etapie przed przystąpieniem do badań terenowych, w celu uzyskania podstawy do konstruowania narzędzi badawczych – kwestionariusza ankiety i kwestionariuszy wywiadów przy pomocy których można odpowiedzieć na postawione pytania i zrealizować cele badawcze, poddano analizie problemowej następujące źródła wtórne:

- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie płockim za rok 2011
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Płock za rok 2011
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gostynińskim - raport za 2011 rok
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie sierpeckim
- Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010
- www.polskaekologia.org
- Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 r., MPiPS, Departament Funduszy, Warszawa, maj 2012
- Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce, publikacja opracowana przez Fundację Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych
- Towards a green labour market – the employment dimension of tackling environmental challenges, UE Employment Committee, 2010
- Skills for green jobs, country report. Denmark, 2010
- Skills for green jobs. European synthesis report, Publications office to the European Union, Luxemburg 2010
- EkoGAZETA
- <http://www.pupplock.pl>
- <http://mup.plock.eu/pl>
- <http://pup-gostynin.pl>
- <http://pup-gostynin.samorzady.pl>
- <http://www.pup-sierpc.samorzady.pl>
- <http://www.stat.gov.pl/bdr>
- <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczosci/Zrownowazony+rozwoj/Zielona+gospodarka>
- http://bip-files.bazagmin.pl/sites/46458/cms/szablony/3694/pliki/6_programos2010_c1.pdf
- http://bazy.ngo.pl/download/75672_pz.pdf
- http://ugsierpc.bipgmina.pl/files/sites/46437/wiadomosci/130789/files/program_ochrony_srodowiska.pdf
- http://bip.sierpc.pl/res/serwisy/bip-gmsierpc/komunikaty/_036_004_152345.pdf
- <http://www.zuok.com.pl>
- <http://www.atlantis-sa.pl>
- <http://www.gminalack.pl>
- <http://ziarno.kei.pl>
- <http://ziarno.eu>

2. Metoda sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankiety

W drugim etapie badań – pierwotnych wykorzystano badania ilościowe przeprowadzone z wykorzystaniem techniki ankiety. Badania tą techniką umożliwiły w krótkim czasie dotarcie do dużej liczby respondentów. Badanie techniką ankiety, zgodnie z problematyką badawczą, zaplanowane zostało do realizacji w dwóch zróżnicowanych grupach:

- **wśród młodych osób bezrobotnych (wiek: 15-24 lata) z subregionu płockiego;**
- **wśród przedsiębiorców mających siedzibę w subregionie płockim.**

Celem badania przedsiębiorców było uzyskanie informacji dotyczących zapotrzebowania przedsiębiorstw na zielone zawody, ocena przygotowania absolwentów do wykonywania tych prac. Celem badania ankietowego przeprowadzonego z osobami bezrobotnymi była identyfikacja poziomu zainteresowania zawodami sektora zielonej gospodarki, analiza i ocena wiedzy, kompetencji i przygotowania zawodowego absolwentów do realizowania obowiązków w tymże sektorze, jak również wskazanie zawodów związanych z zieloną gospodarką. W celu dokonania pomiaru wykorzystane zostaną kwestionariusze ankietowe, które zamieszczono w załącznikach do niniejszego opracowania. Kwestionariusz ankietowy powinien być wręczany osobiście zarejestrowanym osobom, które po jego wypełnieniu przekazują go wyznaczonemu pracownikowi odpowiedniego Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku lub Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku.

W przypadku badania przedsiębiorstw zastosowano ankietę internetową. W założeniach badawczych uznają się za możliwe wykorzystanie dodatkowo ustrukturyzowanego wywiadu indywidualnego.

Próba badawcza

Ustalenie minimalnej liczebności próby jest procedurą bardzo skomplikowaną. Wielkości prób dla jednej i drugiej populacji zostały ustalone na takim poziomie, aby na podstawie wyników badania próby można było wyciągnąć wnioski dotyczące całej populacji.

Badanie ankietowe z przedsiębiorstwami obejmuje próbę **n=134** przedsiębiorstwa. W przypadku badań regionalnych dotyczących przedsiębiorstw, minimalna próba ustalana jest na poziomie 50 – 200 jednostek¹. Ponieważ próba liczy więcej niż 50 jednostek można uogólniać wyniki uzyskane na jej podstawie.

W przypadku badań osób bezrobotnych próba liczyła **n=412**. Zgodnie z ogólnie przyjętymi regułami w badaniach społecznych i marketingowych minimalna liczebność próby w przypadku badań regionalnych dotyczących konsumentów lub gospodarstw domowych powinna mieścić się w przedziale 200 – 500 osób². Założona wielkość próby spełnia ten warunek.

3. Metoda jakościowa: Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

W celu uzyskania danych niezbędnych do wyjaśnienia problemów badawczych wykorzystano również jakościowe badania pierwotne. Wykonano 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), które służą pogłębieniu wiedzy na wybrany temat. Przeprowadzone wywiady były anonimowe, dzięki czemu uczestnicy w sposób swobodny wyrażali swoje opinie. Moderator zadawał pytania otwarte, które skłaniają respondenta do przemyśleń i formułowania wniosków. Wykorzystanych zostanie cztery scenariusze wywiadu skierowane do: przedstawicieli przedsiębiorstw, placówek edukacyjnych, doradców zawodowych i pośredników pracy. Pierwszy scenariusz obejmuje cztery obszary tematyczne dotyczące odpowiednio: identyfikacji uwarunkowań rozwoju firm funkcjonujących w obszarach sprzyjających środowisku przyrodniczemu, wskazaniu zawodów związanych z proekologiczną działalnością przedsiębiorstwa, charakterystyką procesu rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowiska związane z zieloną gospodarką, oceną przygotowania zawodowego pracowników związanych z sektorem zielonej gospodarki. Obejmuje on łącznie 24 otwarte pytania. Drugi scenariusz składa się również z czterech części poruszających następującą problematykę: identyfikację zakresu oferty edukacyjnej związanej z zieloną gospodarką, identyfikację oczekiwań lokalnego rynku pracy pod kątem zawodów związanych z zieloną gospodarką, ocenę kadry dydaktycznej placówki w zakresie kompetencji związanych z gospodarką przyjazną środowisku

¹ Kędzior Z., Karcz K., Badania marketingowe w praktyce, PWE, Warszawa 2007, s. 102

² op. cit.

przyrodniczemu, czynniki sprzyjające rozwojowi wiedzy z zakresu zielonej gospodarki. Łącznie scenariusz składa się z 30 pytań. Kolejny wykorzystany scenariusz skierowany do doradców zawodowych porusza problematykę dotyczącą: trendów w sytuacji zawodowej na rynku pracy, skuteczności form wsparcia dla zwiększenia zatrudnienia, działań w zakresie wsparcia zawodów związanych z zieloną gospodarką, opinii na temat przygotowania kandydatów do pracy w zielonych zawodach. Składa się on z 26 pytań otwartych. Czwarty scenariusz obejmuje zagadnienia związane z sytuacją społeczno-gospodarczą w subregionie płockim ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy, wskazaniem sektorów gospodarki, które wykazują tendencje wzrostowe oraz będą potrzebowały specjalistów w zakresie zielonej gospodarki, wskazanie nowych zawodów w ramach zielonej gospodarki. Przebieg wszystkich wywiadów rejestrowany był na dyktafonie. Poniżej przedstawiono koncepcję doboru próby.

Próba badawcza i jej dobór

W ramach badania przeprowadzono 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych z następującymi jednostkami:

1. Przedstawiciele urzędów pracy - Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku, Powiatowego Urzędu Pracy w Gostyninie oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Sierpcu.

Technika badawcza: 4 IDI z doradcami zawodowymi

4 IDI z pośrednikami pracy

Typ respondenta: doradcy zawodowi, pośrednicy pracy

2. Przedstawiciele przedsiębiorstw oraz instytucji z zielonej gospodarki.

Populację badania stanowili przedsiębiorcy z siedzibą w subregionie płockim, którzy działają w ramach zielonej gospodarki. W szczególności zwrócono uwagę na następujące branże: budowlaną, przetwórczą, gospodarowanie odpadkami, gospodarowanie źródłami energii, gospodarowanie wodą, handel.

Technika badawcza: 11 IDI

Typ respondenta: pracownicy na stanowiskach kierowniczych (prezesi, dyrektorzy, właściciele) lub specjalistycznych (inspektorzy ds. ochrony środowiska, handlowcy, radca prawny, specjaliści ds. kadr).

Do próby badawczej dobrano w sposób celowy następujące jednostki reprezentujące: Miejskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Sp. z o.o. w Płocku, Rynex, Wspólnotę Mieszkaniową, Hurtownię Materiałów Budowlanych Mrówka, BudMat, Eco-Orlen, Wodociągi Płockie, Zakład Utylizacji Odpadów Komunalnych w Kobiernikach, Data-Net Płock, CNH Polska, Inwestycje Miejskie Sp. z o.o. w Płocku.

3. Przedstawiciele placówek edukacyjnych

Populację badawczą stanowiły szkoły ponadgimnazjalne i wyższe zlokalizowane na terenie powiatu. Wykaz szkół i placówek oświatowych pozyskano z danych wtórnych.

Technika badawcza: 1 IDI

Typ respondenta: nauczyciel, doradca zawodowy, dyrektor szkoły, wykładowca akademicki

Metoda jakościowa z wykorzystaniem techniki Zogniskowanego Wywiadu Grupowego (FGI)

W ramach badania zostaną przeprowadzone cztery wywiady grupowe wśród dwóch populacji:

- Osoby zarejestrowane jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku oraz w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku;
- Przedstawiciele przedsiębiorstw z zielonej gospodarki, placówek edukacyjnych oraz instytucji z subregionu płockiego.

Celem badania z osobami bezrobotnymi będzie poznanie stopnia znajomości zagadnień dotyczących zielonej gospodarki i rynku pracy w tym obszarze, identyfikacja poziomu zainteresowania zawodami sektora zielonej gospodarki, analiza i ocena wiedzy, kompetencji i przygotowania zawodowego absolwentów do realizowania obowiązków w tymże sektorze, jak również gotowości młodych osób do przekwalifikowania się w celu wykonywania zawodów związanych z zieloną gospodarką. W dyskusji w dniu 25 września będzie brało udział 8 osób z czego 4 osoby z Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku i 4 z Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku. W drugim wywiadzie grupowym powinno uczestniczyć 8 osób bezrobotnych z czego 4 osoby za pośrednictwem Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku i 4 z Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku. Narzędziem, które zostanie wykorzystane w trakcie wywiadu będzie scenariusz wywiadu grupowego.

Wywiady grupowe z przedstawicielami przedsiębiorstw, placówek edukacyjnych i instytucji zaplanowane zostały na 2 i 4 października 2012 r.

- Na pierwsze spotkanie zostali zaproszeni przedstawiciele Nadleśnictwa Płock, Zespołu Szkół Ekonomiczno – Kupieckich im. Ludwika Krzywickiego w Płocku, Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, Biura Architektonicznego oraz Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku.
- W drugim wywiadzie grupowym wezmą udział reprezentanci Urzędu Miasta Płock, Partner Premium, Zespołu Szkół nr 1 w Sierpcu, Zakładu Utylizacji Odpadów Komunalnych w Kobiernikach, Zespołu Szkół Technicznych nr 70 w Płocku oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku.
- Wywiad będzie prowadzony według przygotowanego wcześniej scenariusza, który zamieszczony został w załącznikach niniejszego raportu.

Zakres podmiotowy

Badaniem zostały objęte podmioty mające wpływ na rozwój i działanie zielonej gospodarki w subregionie. W szczególności przedsiębiorstwa już w niej działające, ale także te firmy, które planują działalność w ramach zielonej gospodarki w ciągu najbliższych dwóch lat, przedstawiciele szkół przygotowujących specjalistów w ramach zielonej gospodarki oraz reprezentanci urzędów pracy, którzy doskonale znają rynek pracy subregionu.

Zakres przestrzenny

Subregion płocki obejmujący: miasto Płock, powiat płocki, powiat gostyniński oraz powiat sierpecki.

Zakres czasowy

Badanie trwało od 1 lipca do 15 października 2012 roku.

Spis załączników:

1. Załącznik nr 1: Ankieta skierowana do przedsiębiorców subregionu płockiego
 2. Załącznik nr 2 Kwestionariusz ankiety dla osób bezrobotnych
 3. Załącznik nr 3 Scenariusz FGI z osobami bezrobotnymi
 4. Załącznik nr 4 Scenariusz FGI z przedstawicielami przedsiębiorstw i instytucji
 5. Załącznik nr 5 Scenariusz FGI z doradcami zawodowymi w urzędach pracy
 6. Załącznik nr 6 Scenariusz wywiadów pogłębionych z pracownikami urzędów pracy
 7. Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami kadry zarządzającej przedsiębiorstw z tzw. *zielonych sektorów* gospodarki
 8. Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami władz placówek edukacyjnych związanych z tzw. *zielonymi sektorami* gospodarki
-

Załącznik nr 1 do Metodologii – Ankieta skierowana do przedsiębiorców subregionu płockiego

ANKIETA

Szanowni Państwo,

prosimy Państwa o udział w badaniu ankietowym w ramach Projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Celem niniejszego badania jest poznanie zakresu zapotrzebowania firm działających na terenie subregionu płockiego na pracowników „Zielonych zawodów” w kontekście najbliższych 5 lat. Uzyskane wyniki posłużą przeciwdziałaniu problemom związanym z poszukiwaniem wykwalifikowanej kadry przez podmioty gospodarcze z naszego regionu, co wpłynie na ich rozwój, w tym również Państwa przedsiębiorstwa. Dlatego też prosimy o udzielenie szczerych odpowiedzi na zadane pytania.

Przyjęte w ankiecie definicje:

Zielona gospodarka – sektory gospodarki narodowej, które uwzględniają zasady zrównoważonego rozwoju, wykorzystują lokalne zasoby oraz są przyjazne środowisku naturalnemu. Przyjmuje się, że podmioty gospodarcze są przyjazne środowisku, jeśli spełniony jest przynajmniej jeden z następujących warunków:

- podmiot zajmuje się segregacją śmieci,
- podmiot oszczędnie i racjonalnie użytkuje paliwa,
- podmiot oszczędnie i racjonalnie użytkuje energię,
- podmiot oszczędnie i racjonalnie użytkuje zasoby naturalne,
- podmiot używa materiałów degradable i po recyklingu,
- podmiot prowadzi recykling odpadów,
- podmiot korzysta ze źródeł energii odnawialnej,
- podmiot zmniejsza emisję CO₂,
- podmiot redukuje zużycie materiałów produkcyjnych,
- podmiot zmniejsza hałas, zanieczyszczenie gleby, wody,
- podmiot upowszechnia informacje z zakresu Eko-zarządzania,
- podmiot pozyskuje źródła finansowania dla działań ekologicznych,
- podmiot monitoruje źródła degradacji środowiska,
- podmiot opiekuje się zasobami naturalnymi,
- podmiot zajmuje się doradztwem, poradnictwem i szkoleniami w zakresie działań ekologicznych,
- podmiot sprzedaje usługi/produkty/technologię ekologiczną.

Zielone miejsca pracy – obejmują stanowiska różnych szczebli, w których zakresie zadań służbowych leży dbałość o ochronę środowiska. Dbałość ta polega na oszczędnym i racjonalnym użytkowaniu zasobów materialnych, paliw oraz energii, lub na pozyskiwaniu środków na rozwiązania ekologiczne lub kreowaniu i upowszechnianiu technologii redukującej negatywny wpływ na środowisko, lub na monitorowaniu działań w zakresie ochrony środowiska oraz kreowaniu i wdrażaniu rozwiązań rekultywacyjnych dla działalności inwazyjnej w środowisko.

Lokalny rynek pracy – subregion płocki (miasto Płock, powiat płocki, gostyniński i sierpecki)

1. Główna branża (*proszę wpisać*) :

2. Rodzaj działalności generującej największy przychód (proszę podkreślić):

- Produkcja
- Handel
- Usługi

3. Przedsiębiorstwo zatrudnia (proszę podkreślić):

- poniżej 10 osób zatrudnionych
- 10 – 49 osób zatrudnionych
- 50 – 249 osób zatrudnionych
- od 250 osób zatrudnionych

4. Czy obecna działalność przedsiębiorstwa jest związana z „Zieloną Gospodarką” (proszę podkreślić)?

- Nie, w ogóle
- Tak, w małym stopniu
- Tak, w średnim stopniu
- Tak, w dużym stopniu

5. Jeżeli tak, to w jakim sektorze (proszę podkreślić)?

- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Przetwórstwo przemysłowe
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Dostawa wody; gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Budownictwo
- Transport
- Turystyka
- Handel hurtowy i detaliczny oraz naprawy
- Administracja publiczna

6. Czy przedsiębiorstwo zainteresowane jest w przyszłości (okres do 5 lat) rozszerzeniem swojej działalności w ramach „Zielonej Gospodarki” (proszę podkreślić)?

- Nie, w ogóle
- Tak, w małym stopniu
- Tak, w średnim stopniu
- Tak, w dużym stopniu

7. Jeżeli tak, to w jakim sektorze (proszę podkreślić)?

- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Przetwórstwo przemysłowe
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Dostawa wody; gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją



Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Budownictwo
- Transport
- Turystyka
- Handel hurtowy i detaliczny oraz naprawy
- Administracja publiczna
- Inne, jakie?

8. Na ile Państwo szacują, że w najbliższych pięciu latach przedsiębiorstwo rozszerzy swoje działania w ramach „Zielonej Gospodarki”? (Proszę podać liczbę na skali 0-10)

- 0 bardzo mało prawdopodobne
10 bardzo wysoko prawdopodobne

Odpowiedź:

9. Czy zatrudniają Państwo pracowników posiadających kwalifikacje związane z Zieloną gospodarką” (proszę podkreślić)?

- Nie, w ogóle
- Tak, ale w niewystarczającej ilości
- Tak, w wystarczającej ilości

10. Czy planują Państwo zatrudnić w najbliższych 5 latach pracowników „Zielonych zawodów” (proszę podkreślić)?

- Nie
- Tak

11. Jeżeli NIE, to dlaczego (proszę podkreślić)?

- Nie planujemy rozszerzenia działalności o sektor „Zielonej Gospodarki”
- Posiadamy wystarczającą ilość wykwalifikowanych pracowników w ramach „Zielonych Zawodów”
- Brak osób z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku pracy
- Wysokie koszty szkoleń pracowników

12. Jeżeli TAK, to jakiego szczebla pracowników Państwo poszukują / będą poszukiwać? (proszę podkreślić)

- **Karda kierownicza**
TAK / NIE

Proszę wpisać konkretny zawód / zawody

Proszę wpisać wymagane kwalifikacje / umiejętności

- **Specjaliści (w tym naukowcy, analitycy i prawnicy)**
TAK / NIE

Proszę wpisać konkretny zawód / zawody

Proszę wpisać wymagane kwalifikacje / umiejętności

- **Technicy**

TAK / NIE

Proszę wpisać konkretny zawód / zawody

Proszę wpisać wymagane kwalifikacje / umiejętności

- **Personel niższego szczebla**

TAK / NIE

Proszę wpisać konkretny zawód / zawody

Proszę wpisać wymagane kwalifikacje / umiejętności

13. Na ile oceniają Państwo ważność wymienionych cech w procesie zatrudnienia pracowników „Zielonych zawodów”? (Proszę wpisać liczbę na skali od 0 do 10).

Posiadane wykształcenie

0 nie ma znaczenia

10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Posiadane kwalifikacje / ukończone kursy

0 nie ma znaczenia

10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Posiadane doświadczenie

0 nie ma znaczenia

10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Staż pracy w zawodzie

0 nie ma znaczenia

10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Znajomość języków obcych

0 nie ma znaczenia

10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Oczekiwania płacowe

0 nie ma znaczenia

10 kluczowe



Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Oczekiwania pozapłacowe

- 0 nie ma znaczenia
- 10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

Dostępność zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy

- 0 nie ma znaczenia
- 10 kluczowe

Odpowiedź (proszę wpisać liczbę):

14. Jeżeli przewidują Państwo poszukiwanie pracowników „Zielonych Zawodów” to czy będą Państwo poszukiwać ich na **lokalnym** rynku pracy (proszę podkreślić)?

- Nie, od początku będziemy szukać na ogólnopolskim rynku pracy
- Tak, najpierw będziemy szukać na rynku lokalnym, dopiero później na rynku ogólnopolskim
- Tak, będziemy szukać tylko na rynku lokalnym

15. Czy napotkali Państwo problem znalezienia wykwalifikowanej kadry na lokalnym rynku pracy – subregion płocki (proszę podkreślić)?

- Nigdy
- Rzadko
- Czasem
- Często
- Prawie zawsze

16. Czy w Państwa opinii mogą występować problemy z dostępem do wykwalifikowanej kadry „Zielonych zawodów” w subregionie płockim (proszę podkreślić)?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Trudno powiedzieć
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

17. Jeżeli tak, to problemy te mogą najczęściej mieć charakter (proszę podkreślić)?

- Brak odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji
- Brak znajomości języków obcych na odpowiednim poziomie
- Brak doświadczenia w pracy w zawodzie
- Zbyt duże oczekiwania płacowe
- Zbyt duże oczekiwania pozapłacowe
- Mobilność pracowników

- Inne, jakie? (Proszę napisać)

18. Oceń możliwość zatrudnienia do pracy młodych osób, świeżo wyedukowanych do „Zielonych Zawodów” ale nie posiadających jeszcze doświadczenia (proszę podkreślić)?

- Zdecydowanie niemożliwe
- Raczej niemożliwe
- Trudno powiedzieć
- Raczej możliwe
- Zdecydowanie możliwe

19. Czy mają Państwo jakieś oczekiwania związane z systemem edukacji młodych ludzi w kierunku bycia przez nich odpowiednim pracownikiem dla Państwa firmy w kontekście „Zielonych Zawodów” (proszę napisać)?

Dziękujemy za wzięcie udziału w badaniu

Załącznik nr 2 do Metodologii – Kwestionariusz ankiety dla osób bezrobotnych

Szanowna Pani / Szanowny Panie

Firma Doradztwo Personalne SET z siedzibą w Płocku prowadzi badanie w ramach Projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Badania te realizowane są wśród różnych podmiotów. Jednym z kluczowych etapów realizacji projektu jest przeprowadzenie badania ankietowego wśród młodych (15-24) osób bezrobotnych. Celem badania jest identyfikacja poziomu zainteresowania zawodami sektora zielonej gospodarki, analiza i ocena wiedzy, kompetencji i przygotowania zawodowego absolwentów do realizowania obowiązków w tymże sektorze, jak również wskazanie zawodów związanych z zieloną gospodarką.

Pani/Pana odpowiedzi mają dla nas kluczowe znaczenie w realizacji projektu i są niezbędne w opracowaniu końcowego raportu. Pragniemy jednakże poinformować, że Państwa odpowiedzi mają charakter anonimowy i poufny; w żadnym wypadku nie będą publikowane w jakiegokolwiek formie. Wypełnione kwestionariusze ankiety posłużą jedynie do zbiorczej analizy wyników, statystycznego przedstawienia badanych aspektów oraz formułowania ogólnych wniosków i zaleceń wynikających z realizowanego Projektu.

1. Jaką ukończyła Pani/Pan instytucję edukacyjną?

- wyższą uczelnię
- szkołę średnią
- gimnazjum
- technikum
- szkołę zawodową
- żadną
- inną (jaką?)

Proszę wpisać ukończony kierunek nauki:

2. Czy spotkał się Pan-Pani z określeniem zielone/ zawody sektora Zielonej Gospodarki?

- Tak
- Nie

Jeśli nie, proszę posłkować się propozycjami definicji sektora zielonej gospodarki zawartymi poniżej

3. Szacuję się, iż do 2030 roku w Polsce powstanie blisko 190tys. nowych miejsc pracy w zielonym sektorze, np. przy adaptacji budynków , produkcji energooszczędnych pojazdów, energii wiatrowej i słonecznej, produkcji paliwa z biomasy. Czy takie zawody Pani/Pana zadaniem są interesujące?

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć

4. Czy gdyby zaoferowano Pani/Panu możliwość uzyskania wiedzy w toku szkoleń i zajęć praktycznych u pracodawców z zakresu zielonej gospodarki co, zapewniło by Pani/ Panu pewne zatrudnienie to zgodziłby/ łaby się Pani/Pan?

Proszę zaznaczyć krzyżykiem jedną odpowiedź

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie

5. Jakie są Pani/Pana oczekiwania wobec szkoleń ? /proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

- Nauka języków obcych
- Nauka nowego zawodu /zdobycie nowych kwalifikacji
- Zdobycie dodatkowych uprawnień
- Nie mam zdania na ten temat
- Szkolenia są zbędne
- Poszerzenie wiedzy z zakresu wykonywanego zawodu
- Inne /jakie?/.....

6. Co Pani/Pana zdaniem ma wpływ na rozwój sektora zielonej gospodarki oraz firm wspierających środowisko naturalne? Można zaznaczyć więcej odpowiedzi.

- wymagania administracyjne i przepisy polityczno-prawne
- dofinansowanie inicjatyw wspierających środowisko naturalne
- moda i trend w gospodarce
- współpraca przedsiębiorstw z jednostkami naukowymi i badawczymi
- wzrost społecznej świadomości w zakresie ochrony środowiska
- ulgi finansowe dla przedsiębiorstw z sektora zielonej gospodarki
- wzrost znaczenia społecznej odpowiedzialności biznesu dla inwestorów
- wyraźnie dominująca tendencja w rozwoju przedsiębiorstw



inne (jakie?).....

7. Jak Pani/Pan myśli jakie kwalifikacje , umiejętności i predyspozycje są niezbędne aby podjąć się pracy w zawodzie sektora zielonej gospodarki?

Proszę zaznaczyć krzyżykiem ; można zaznaczyć wiele

- Wykształcenie techniczne/ inżynier
- Umiejętność zastosowania w praktyce innowacyjnych eko – technologii
- Znajomość i wiedza z zakresu ochrony środowiska i odnawialnych źródeł energii
- Umiejętność szybkiego uczenia się
- Chęć doszkalania się i poszerzenia swojej wiedzy
- Umiejętność szybkiego odnajdowania się w nowej sytuacji/dostosowywanie się do zmian

8. Czy posiadane przez Panią/Pana kwalifikacje i kompetencje są wystarczające do pracy w firmie z sektora zielonej gospodarki (przyjaznej środowisku naturalnemu)?

- zdecydowanie tak
- tak
- nie
- zdecydowanie nie
- trudno powiedzieć

9. Czy uczestniczyłaby Pani/Pan w spotkaniach z przedsiębiorcami, na których byłaby przedstawiana specyfika zielonych zawodów i możliwości zdobycia kwalifikacji w tym obszarze?

- zdecydowanie tak
- tak
- nie
- zdecydowanie nie
- trudno powiedzieć

10. Czy byłaby Pani/Pan zainteresowana/y szkoleniami z zakresu kompetencji zielonych zawodów organizowanych przez Urzędy Pracy?

- zdecydowanie tak
- tak
- nie
- zdecydowanie nie
- trudno powiedzieć

11. W jakim stopniu pomocne byłyby w Pani/Pana opinii spotkania z doradcami zawodowymi, podczas których wyjaśniane byłyby kwestie związane z zielonymi zawodami i perspektywami z nimi związanymi?

- bardzo ważne
- ważne
- mało istotne
- nieistotne
- trudno powiedzieć

12. Proszę wskazać, czy byłaby Pani/Pan zainteresowana/y poszerzeniem kompetencji w ramach niżej wymienionych zawodów.

| Zawód | „X” |
|--|--------------------------|
| Specjalista ds. ochrony środowiska | <input type="checkbox"/> |
| Technik środowiskowy | <input type="checkbox"/> |
| Rolnik, ogrodnik | <input type="checkbox"/> |
| Leśnik | <input type="checkbox"/> |
| Rybak | <input type="checkbox"/> |
| Monter instalacji sanitarnych | <input type="checkbox"/> |
| Elektryk budowlany | <input type="checkbox"/> |
| Specjalista ds. zwalczania szkodników i chwastów | <input type="checkbox"/> |
| Robotnicy budowlani | <input type="checkbox"/> |
| Inspektor BHP | <input type="checkbox"/> |
| Pracownik wodociągów | <input type="checkbox"/> |
| Pracownik przetwórstwa tworzyw sztucznych | <input type="checkbox"/> |
| Sortowacz odpadów | <input type="checkbox"/> |
| Ładowacz nieczystości | <input type="checkbox"/> |
| Specjalista ds. społecznej odpowiedzialności biznesu | <input type="checkbox"/> |
| Pracownik hotelu i sanatorium | <input type="checkbox"/> |
| Projektant terenów zielonych | <input type="checkbox"/> |
| Pracownik architektury miejskiej | <input type="checkbox"/> |
| Pracownik produkcyjny | <input type="checkbox"/> |
| Inne (jakie?)..... | <input type="checkbox"/> |

13. Proszę wskazać jakiego wsparcia oczekiwałaby Pani/Pan od instytucji (np. Urzędy Pracy, doradców zawodowych) w zakresie zdobycia i/lub poszerzenia nowych kompetencji związanych z zielonymi zawodami? Proszę określić ich znaczenie wg skali.

| Sfera przedsiębiorstwa | Znaczenie | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 - wysokie | 2 - umiarkowane | 3 - bez znaczenia |
| Szkolenia zawodowe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wsparcie finansowe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pomoc w zdobyciu nowych kwalifikacji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kursy języków obcych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Szkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dystrybucja | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pomoc w zdobyciu środków Unii Europejskiej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Szkolenia z zakresu aktywności zawodowej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wzrost kwalifikacji w zakresie zielonych miejsc pracy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Działania promocyjno-reklamowych dotyczące nowych zawodów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Doradztwo w zakresie zarządzania i innowacji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pomoc prawna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Szkolenia z zakresu energii odnawialnej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aktywizacja społeczności lokalnej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Inne (jakie?) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. Proszę wskazać, w jakim stopniu wymienione poniżej umiejętności (kwalifikacji) byłyby Pani/Panu przydatne w dalszym rozwoju zawodowym?

| Umiejętności | Bardzo ważne | Ważne | Mało istotne | Nieistotne |
|---|--------------|-------|--------------|------------|
| Znajomość języków obcych (jakich? | | | | |
| Znajomość technologii informatycznych | | | | |
| Kompetencje komunikacji w zespole | | | | |
| Zarządzanie projektami | | | | |
| Stosowanie technologii mobilnych | | | | |
| Bezpieczeństwo pracy | | | | |
| Pozyskiwanie funduszy Unii Europejskiej | | | | |
| Zarządzanie zespołem pracowników | | | | |
| Zarządzanie wiedzą | | | | |
| Kierowanie przedsiębiorstwem | | | | |
| Ekologia i ochrona środowiska | | | | |
| Jakość obsługi klientów | | | | |
| Marketing i Public Relations | | | | |
| Inne (jakie?) | | | | |

15. Czy wiedza zdobyta w szkole jest wystarczająca do pracy w przedsiębiorstwach z zielonych sektorów gospodarki?

- zdecydowanie tak
- tak
- nie
- zdecydowanie nie
- nie mam zdania

16. Proszę zaznaczyć zdanie, z którym Pani/Pan się zgadza.

- przedsiębiorstwa sektora zielonej gospodarki przyczyniają się do ochrony środowiska naturalnego
- funkcjonowanie przedsiębiorstw sektora zielonej gospodarki nie ma znaczenia dla jakości i ochrony środowiska naturalnego
- przedsiębiorstwa wspierające inicjatywy wspierające środowisko naturalne mają kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarki kraju
- sektor zielonej gospodarki nie jest promowany w wystarczającym stopniu
- praca w przedsiębiorstwach z sektora zielonej gospodarki jest bardzo atrakcyjna
- nie zamierzam pracować w przedsiębiorstwach wspierających środowisko naturalne

17. Czy według Pani/Pana osoby poszukujące pracy powinny mieć większy dostęp do wiedzy i możliwości zdobycia dodatkowych kompetencji w zakresie zielonej gospodarki?

- tak, informacje te powinny być przekazywane przez doradców zawodowych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy
- tak, wiedza i kompetencje w tym zakresie powinny być oferowane poprzez system szkoleń i dokształceń przez Wojewódzki Urząd Pracy
- tak, lecz wiedza ta powinna być przekazywana na etapie nauki szkolnej (wyższej, policealnej, zawodowej i innej)
- nie, wiedza ta nie jest potrzebna

18. Czy praktyczne umiejętności i doświadczenie wyniesione ze szkoły są wystarczające do pracy w przedsiębiorstwach z zielonych sektorów gospodarki?

- zdecydowanie tak
- tak
- nie
- zdecydowanie nie
- nie mam zdania

19. Czy zamierza Pani/Pan znaleźć w najbliższym roku zatrudnienia?

Jeżeli tak, proszę wskazać na czynniki, które motywują do podjęcia takiej decyzji.

- tak:
 - warunki pracy
 - wynagrodzenie
 - dogodniejsza lokalizacja/dojazd
 - praca zgodna z wykształceniem
 - lepsze perspektywy poszerzania wiedzy i umiejętności
 - większe możliwości awansu
 - szukam firmy bardziej zaangażowanej w inicjatywy ekologiczne
 - poszukuję jakiegokolwiek pracy
 - inne (jakie?)
 - nie zamierzam poszukiwać pracy

20. Komu Pani/Pan zdaniem łatwiej jest znaleźć pracę ?

Proszę zaznaczyć maksymalnie 4 odpowiedzi.

- Osobom młodym
- Osobom z wyższym wykształceniem
- Osobom z odpowiednim wykształceniem , np. technicznym
- Osobom z długoletnim stażem / doświadczeniem
- Osobom znającym języki obce
- Osobom mającym jasno wytyczone cele, które wiedzą czego chcą
- Osobom mieszkającym w dużych miastach
- Osobom , które mają znajomości i poparcie
- Osobom , które są elastyczne/ umieją dostosowywać się do zmian
- Zdecydowanie mężczyznom
- Inne „jakie? -----

21. Jaki sposób poszukiwania pracy preferuje Pani/ Pan najbardziej ? Proszę wybrać 3 i uszeregować je od tego najbardziej preferowanego do najmniej

1-najbardziej preferowany, 2-mniej, 3-jeszcze mniej preferowany

- Urząd Pracy/Powiatowe, Miejski, Wojewódzkie
- Kontakty prywatne
- Przeglądanie mediów/np. pracy, Internetu/ i odpowiadanie na ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy
- Zamieszczanie własnych ofert pracy
- Agencje pracy tymczasowej
- Agencje doradztwa personalnego lub agencje pośrednictwa pracy
- Biura karier
- Targi pracy
- Lokalne organizacje społeczne
- Składanie aplikacji w firmach i instytucjach ; listownie lub osobiście
- Inne/jakie?/.....

22. Czym przed wszystkim jest dla Pani/Pana praca proszę zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi

- Kontaktem z innymi ludźmi
- Realizacją marzeń , pragnień , potrzeb
- Sposobem zarabiania pieniędzy
- Sposób na wykorzystanie wyuczonego zawodu/ wykorzystanie wiedzy w praktyce
- Możliwością rozwoju intelektualnego
- Czynnikiem dającym prestiż, szacunek, podnosi wartość w oczach innych
- Usamodzielnieniem
- Odpowiedzialnością
- Przymusem, wykorzystaniem człowieka
- Przyjemnością
- Inne / jakie?.....

Metryczka:

23. Płeć

- kobieta
- mężczyzna

24. Wiek

- 16-18 lat
- 19-21 lat
- 22-24 lata
- powyżej 24 lat

25. Wykształcenie

- wyższe (magister)
- wyższe (licencjat)
- policealne
- średnie
- podstawowe

- zawodowe
- inne (jakie?).....

26. Miejsce zamieszkania

- miasto pow. 500 tyś. mieszkańców
- miasto od 300-500 tyś. mieszkańców
- miasto od 100-300 tyś. mieszkańców
- miasto poniżej 100 tyś. mieszkańców
- gmina
- wieś

Dziękuję serdecznie za poświęcony czas i wypełnienie kwestionariusza.

Załącznik nr 3 do Metodologii – Scenariusz FGI z osobami bezrobotnymi

WPROWADZENIE

1. Przedstawienie moderatora, przedstawienie firmy badawczej.

Witam,

Nazywam się IMIĘ I NAZWISKO MODERATORA i pracuję w firmie Doradztwo Personalne SET, która prowadzi badanie w ramach projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Zaprosiliśmy dziś WAS do dyskusji na temat sytuacji na rynku pracy w powiecie płockim, ponieważ chcemy poznać Wasze doświadczenia w poszukiwaniu pracy, opinie na temat możliwości zdobycia pracy, a także oczekiwania odnośnie wsparcia ze strony instytucji działających w powiecie. Nasze dzisiejsze spotkanie potrwa ok. 90 minut. Chciałabym Was w tym miejscu poprosić o swobodne wyrażanie swoich opinii, ponieważ każda będzie dla nas bardzo cenna. Jak zostaliście poinformowani, przebieg wywiadu będzie rejestrowany, przy czym rejestracja posłuży nam jedynie do analizy odpowiedzi i sporządzenia raportu z badania. Przy opracowaniu wyników zachowana zostanie zasada anonimowości uczestników. Nagranie niebędzie rozpowszechniane, ani publikowane. Czy możemy zacząć?

***MODERATOR UPEWNIĄ SIĘ, ŻE WSZYSCY UCZESTNICY WYRAZILI ZGODĘ NA REJESTRACJĘ WYWIADU I ROZPOCZYNA JEGO REALIZACJĘ.**

Przedstawienie się respondentów (imię, miejsce zamieszkania, w tym również wykształcenie, kursy, kwalifikacje, ostatnie doświadczenie zawodowe).

CZEŚĆ ZASADNICZA BADAŃ

Moderator wyjaśnia uczestnikom badania podstawowe pojęcia związane z zieloną gospodarką.

1. Identyfikacja zawodów związanych z zieloną gospodarką czyli z proekologiczną działalnością przedsiębiorstw



- a). Proszę podać przykłady zawodów typowych dla zielonej gospodarki, czyli dla firm przyjaznych środowisku? Związanych z ochroną środowiska?
- b). Proszę podzielić zawody, których nazwy otrzymaliście na karteczkach, na dwie grupy: związane z zieloną gospodarką i nie związane z nią. Odpowiedź uzasadnić.
- c). Proszę dokonać wyboru 3 spośród wymienionych w poprzednim zadaniu zawodów, które są według was atrakcyjne. Dokonajcie rankingu. Jakie kompetencje, kwalifikacje są potrzebne, by je wykonywać. Które z nich posiadacie?
- d). Czy spotkaliście się z nowymi zawodami, o których wcześniej nie słyszeliście - w firmie lokalnej, za granicą, w TV ?
- Co to były za zawody ? czy były związane z zieloną gospodarką? Jakie były wymagane kwalifikacje, aby taki zawód wykonywać ?

3. Opinie osób bezrobotnych dotyczące przyszłej pracy, warunków pracy, właściwego przygotowania i innych wymagań stawianych kandydatom.

- a. Jak w Waszym przypadku wygląda proces poszukiwania pracy?
- b. Na ilu rozmowach kwalifikacyjnych byliście w ciągu ostatniego roku/pół roku?
- c. Jakie macie wymagania dotyczące wynagrodzenia?
- d. Proszę opisać idealną pracę (warunki), idealnego pracodawcę.
- e. Jak uważacie - na ile Pracodawcy oceniają ważność wymienionych cech w procesie zatrudnienia pracowników „Zielonych zawodów”?
- Posiadane wykształcenie
 - Posiadane kwalifikacje / ukończone kursy
 - Posiadane doświadczenie
 - Staż pracy w zawodzie
 - Znajomość języków obcych
 - Oczekiwania płacowe
 - Oczekiwania pozapłacowe
 - Dostępność zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy
- f. Jak uważacie – czy pracownicy z lokalnego rynku są bardziej atrakcyjni dla pracodawców niż z dalszych terenów ?
- Odpowiedź proszę uzasadnić.
- g. Czy uczestniczyliście w szkoleniach/kursach z zakresu „zielonej gospodarki/ochrony środowiska. Jak to były kursy? Proszę ocenić ich użyteczność
- h. Czy w Waszym zawodzie łatwo jest znaleźć pracę?
- Jeżeli nie – w jakich zawodach jest łatwiej i co o tym decyduje ?
- i. Na ilu rozmowach kwalifikacyjnych byliście w ciągu ostatniego roku/pół roku?
- j. Z jakich źródeł korzystacie Państwo szukając ofert pracy?
- Jakie metody poszukiwania pracy są najbardziej skuteczne? A jakie metody są najmniej skuteczne?
- k. Z których form wsparcia Urzędów Pracy korzystaliście do tej pory ? który był najbardziej skuteczny/przydatny i dlaczego?
- l. Czy spotkaliście się z ofertą pracy na stanowiskach związanych z zieloną gospodarką lub z wymaganiami w zakresie ochrony środowiska, technologii ekologicznych itp. ?
- Co to była za oferta/wymagania ? Czy aplikowaliście o tę pracę ? Czy Wasi znajomi mieli takie doświadczenia ?

- m. Jakie macie wymagania dotyczące wynagrodzenia?
- n. Jak bardzo jesteście w stanie poświęcić się dla pracy?
 - Czy są Państwo skłonni dojeżdżać do pracy poza miejscem zamieszkania? Jeśli tak, to jak daleko?
 - Czy kiedykolwiek zastanawialiście się nad zmianę miejsca zamieszkania ze względu na pracę?
 - Jeśli tak, to proszę nam powiedzieć o swoich doświadczeniach.
 - Jeśli nie, to dlaczego?
- o. Czy rozważaliście kiedykolwiek założenie własnej działalności gospodarczej?
 - Czy pomysłem na rozpoczęcie działalności może być jakiś z zawód z „zielonej gospodarki”?
 - Jeżeli nie, to co stoi na przeszkodzie? Jakie są Wasze doświadczenia w tym zakresie? Czego się obawiacie?

Załącznik nr 4 do Metodologii – Scenariusz FGI z przedstawicielami przedsiębiorstw i instytucji

WPROWADZENIE

2. Przedstawienie moderatora, przedstawienie firmy badawczej.

Witam,

Nazywam się IMIĘ I NAZWISKO MODERATORA i pracuję w firmie Doradztwo Personalne SET, która prowadzi badanie w ramach projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Zaprosiliśmy dziś Państwa do dyskusji na temat zielonej gospodarki, a dokładniej sytuacji na rynku pracy w subregionie płockim. Celem badania jest identyfikacja i analiza przedsiębiorstw w zakresie zapotrzebowania na zawody (specjalistów) z zakresu tzw. zielonej gospodarki oraz możliwości stworzenia stanowisk pracy z tym związanych. Państwa opinia na ten temat będzie miała kluczowe znaczenie w stworzeniu raportu na temat zasadności kształtowania i edukacji potencjalnych pracowników w obszarze działalności proekologicznej, stosowania technologii wspierających środowisko naturalne, a zatem w zakresie obszarów tzw. zielonej gospodarki.

Nasze dzisiejsze spotkanie potrwa ok. 2 godzin. Chciałabym Państwa w tym miejscu poprosić o swobodne wyrażanie swoich opinii, ponieważ każda będzie dla nas bardzo cenna. Jak Państwo zauważyliście, przebieg wywiadu będzie rejestrowany, przy czym rejestracja posłuży nam jedynie do analizy odpowiedzi i sporządzenia raportu z badania. Przy opracowaniu wyników zachowana zostanie zasada anonimowości uczestników. Nagranie nie będzie rozpowszechniane, ani publikowane. Czy możemy zacząć?

***MODERATOR UPEWNIĄ SIĘ, ŻE WSZYSCY UCZESTNICY WYRAZILI ZGODĘ NA REJESTRACJĘ WYWIADU I ROZPOCZYNA JEGO REALIZACJĘ**

I. Przedstawienie się respondentów Czas - 10 minut

1. Proszę teraz Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie.

Stanowisko – jeśli Państwo chcecie, firma, którą reprezentujecie. Proszę opowiedzieć nam o działalności Państwa instytucji. Proszę również przedstawić działalność w kontekście zielonej gospodarki, ile osób zatrudnia firma, w tym ile zielonych miejsc pracy. Proszę wymienić stanowiska w ramach zielonych miejsc pracy – Moderator rozdaje formularze z tabelą.

2. Proszę określić jak zmienił się stan zatrudnienia w latach 2009 – 2012?
3. Proszę określić czy zmienił się stan zatrudnienia w zakresie zawodów związanych z zieloną gospodarką w latach 2009 – 2012? W jaki sposób?
4. Czy planuje Pan(i) zatrudnić kolejną osobę(y) w ciągu najbliższego roku?
Jeśli tak. Na jakim stanowisku? Jakie obowiązki miałaby wykonywać ta osoba? Jakie powinna mieć kwalifikacje i umiejętności?
Jeśli nie. Dlaczego?
Załóżmy, że dysponujemy hipotetycznym budżetem. Kogo by Pan(i) zatrudnił(a)? Na jakie stanowisko? Jakie obowiązki miałaby wykonywać ta osoba? Jakie powinna mieć kwalifikacje i umiejętności?
5. Ile osób w ramach zielonych miejsc pracy zatrudnia Państwa firma? Na jakich stanowiskach?
6. Pracowników o jakich kwalifikacjach/wykształceniu oraz kompetencjach zatrudnia Pana/i firma w ramach tzw. zielonych miejsc pracy.
7. Proszę wskazać nowe zawody, które pojawiły się w ostatnim czasie lub uważacie, że pojawią się w ciągu najbliższego roku, dwóch w ramach zielonej gospodarki? Może czytaliście w prasie, słyszeliście w telewizji o nowych zawodach?
8. Prosimy o odniesienie się do postawionej tezy. Zachęcamy do dyskusowania między sobą.
 - Teza 1. Przedsiębiorca, mając do wyboru pracowników o podobnych umiejętnościach podstawowych (magazynier, księgowy, handlowiec) wybierze tego, który ma dodatkowo kwalifikacje z zakresu ochrony środowiska.
9. Proszę wskazać zawody, których kompetencję, wiedzę należy rozszerzyć o zielone kwalifikacje, umiejętności

II. Identyfikacja uwarunkowań rozwoju firm funkcjonujących w obszarach sprzyjających środowisku naturalnemu

1. Co miało wpływ na kierunek działania Waszej firmy? Dlaczego wybrali Państwo zieloną gospodarkę?
2. Jakie czynniki sprzyjają rozwojowi firm w subregionie płockim w ramach zielonej gospodarki?
Czynniki związane ze specyfiką branży, specyficzną sytuacją firm w subregionie, relacjami z innymi organizacjami, świadomością społeczną).
3. Czy łatwo jest prowadzić firmę w ramach zielonego sektora? Jakie bariery, ograniczenia, problemy, napotykają osoby prowadzące tego typu działalność?
4. Jakie działania ułatwiłyby/umożliwiłyby rozwój przedsiębiorstw w omawianym obszarze i pojawienie się nowych miejsc pracy?
5. Skąd czerpicie Państwo wiedzę, umiejętności, kompetencje na tematy związane z zieloną gospodarką? Skąd dowiadujecie się o szkoleniach np. finansowanych przez UE oraz innych, konferencjach, seminariach?
6. Jakie czynniki mogą sprzyjać tworzeniu nowych miejsc pracy w branżach nie związanych z ochroną środowiska/ w firmach, które w swojej działalności nie wykorzystują technologii przyjaznych środowisku?

7. Z badań ilościowych wyszło, że barierą w rozwoju zielonej gospodarki jest brak świadomości społecznej przedsiębiorców, że właściwie każdy przedsiębiorca oddziałuje na środowisko. W jaki sposób można uświadomić przedsiębiorcom, że z racji prowadzonej działalności powinni dbać o środowisko i w związku z tym ich również można zaliczyć do zielonej gospodarki.

Moderator dopytać o: seminaria, szkolenia produktowe.

8. Prosimy o odniesienie się do postawionej tezy. Zachęcamy do dyskusowania między sobą.

- Zatrudnianie na stanowiskach związanych z zieloną gospodarką jest wyłącznie dla firm średnich i dużych. Małych firm to nie dotyczy
- Większość przedsiębiorstw - również mikro i małych, ma nałożone obowiązki związane z ochroną środowiska (opłaty produktowe, sprawozdawczość itp.), lecz faktycznie ich nie realizuje – ze względu na brak czasu i umiejętności pracowników.
- Biura projektowe nie mają nic wspólnego z zieloną gospodarką.

9. Jaką Państwo prasę zamawiacie do przedsiębiorstw?

Jakie portale internetowe najczęściej odwiedzacie?

Jakich stacji radiowych słuchacie?

W jakich seminariach, szkoleniach Wasza firma uczestniczyła w ciągu ostatniego pół roku?

III. Charakterystyka procesu rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowiska związane z zieloną gospodarką.

1. Ranking wymagań stawianych kandydatom do pracy na stanowiskach związanych z zieloną gospodarką (wykształcenie, doświadczenie, wiek, mobilność, praca w zespole, kreatywność, inne, jakie?).

Jak uważacie Państwo - które obszary są najważniejsze w procesie zatrudnienia pracowników „Zielonych zawodów”?

- Posiadane wykształcenie
- Posiadane kwalifikacje / ukończone kursy
- Posiadane doświadczenie
- Staż pracy w zawodzie
- Znajomość języków obcych
- Oczekiwania płacowe
- Oczekiwania pozapłacowe
- Dostępność zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy

2. Specjaliści o jakich kompetencjach i umiejętnościach są najbardziej poszukiwani w ramach tego typu stanowisk?

3. Jakie problemy pojawiają się w procesie rekrutacji lub selekcji pracowników związane z kandydatami

(brak kwalifikacji, doświadczenia, wiedzy, zbyt duże oczekiwania finansowe, inne)?

4. Czy Pani/Pana firma organizuje szkolenia dla pracowników zielonych miejsc pracy? Proszę uzasadnić odpowiedź.

a. Jeżeli tak – jakie?

b. Jeżeli nie – czy Państwo korzystacie z zewnętrznych szkoleń – jakich?

5. Jakie są Państwa potrzeby doradczo-szkoleniowe?

Dopytać o tematy, organizację szkoleń, usług doradczych.

6. Czy planuje Pani/Pan zatrudnienie nowych osób na stanowiskach związanych z wsparciem środowiska naturalnego w ciągu najbliższych 2 lat? Jeżeli nie, proszę powiedzieć dlaczego?

IV. Ocena przygotowania zawodowego pracowników związanych z sektorem zielonej gospodarki.

1. Proszę ocenić dostępność pracowników/absolwentów (pośrednio lub bezpośrednio związanych z zielonym sektorem) sektora zielonej gospodarki?
2. Jakie szkoły w regionie kształcą specjalistów pod kątem pracy w zielonych sektorach?
3. *Do przedstawiciela szkoły!* Jakie jest zapotrzebowanie na pracowników posiadających wykształcenie i przygotowanie zawodowe w obszarach związanych z technologiami przyjaznymi środowisku naturalnemu? Jak Państwo to sprawdzacie przed otwarciem nowych kierunków/specjalności?
4. Jakie kierunki, specjalności oferujecie w zakresie zielonej gospodarki? Ile lat trwa nauka? Jakie przedmioty dot. Zielonej gospodarki obejmuje?
5. Proszę ocenić przydatność ww. kierunków w Państwa instytucji.
6. Proszę ocenić przygotowanie absolwentów szkół do podjęcia pracy w omawianym obszarze?
7. Co można zrobić, by edukacja zaspokoiła potrzeby przedsiębiorców?
8. Czy można spodziewać się wzrostu popytu na specjalistów z obszaru zielonej gospodarki w ciągu najbliższych dwóch lat?
9. Jaki okres pracy potrzebny jest nowym pracownikom, aby wdrożyć się do pracy w ramach omawianych zawodów? Z jakimi zadaniami pracownicy mają zazwyczaj najwięcej problemów?
10. Jakich pracowników, z jakich dziedzin brakuje w subregionie płockim?
11. Proszę pokrótce scharakteryzować bezrobotnych. Czy są to osoby unikające pracy, czy też niemogące jej znaleźć? Jakie cechy w największym stopniu utrudniają wyjście z bezrobocia? Jakimi cechami trzeba dysponować, aby szybko znaleźć pracę?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas i rozmowę.

Załącznik nr 5 Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych z doradcami zawodowymi w Urzędzie Pracy

Wprowadzenie

Reprezentuję firmę Doradztwo Personalne SET z siedzibą w Płocku, która prowadzi badanie w ramach Projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Badania te realizowane są wśród różnych podmiotów. Jednym z etapów badań jest poznanie opinii przedstawicieli UP w zakresie zapotrzebowania, edukacji i przygotowania pracowników do zawodów związanych z zieloną gospodarką. Celem badania jest ocena sytuacji na rynku pracy, jak również identyfikacja metod i narzędzi wsparcia osób zainteresowanych zatrudnieniem w przedsiębiorstwach związanych z zawodami dotyczącymi zielonej gospodarki oraz możliwości rozwijania umiejętności, wiedzy i kompetencji potencjalnych pracowników do potrzeb rynku pracy.

Nasze spotkanie będzie rejestrowane. Będzie to pomocne w opracowaniu końcowego raportu. Pragnę jednakże poinformować, że Państwa odpowiedzi mają charakter anonimowy i poufny; w żadnym wypadku nie będą publikowane w jakiegokolwiek formie. Wywiad ten posłuży jedynie do formułowania ogólnych wniosków i zaleceń wynikających z realizowanego Projektu.

1. Trendy w sytuacji zawodowej na rynku pracy.

- a) Jakie są Pana/i zdaniem, nowo pożądane przez pracodawców zawody?
- b) Jakie zmiany obserwuje Pan/i w relacji osoby poszukującej pracę i potencjalnego pracodawcy? Czy status osoby poszukującej pracę uległ zmianie na lepsze? Jeżeli tak, jak tę sytuację można wykorzystać? Jak na tym mogą skorzystać osoby, które od dłuższego czasu nie mogą znaleźć pracy?
- c) Jakie zmiany obserwuje Pan/i w zakresie wymagań pracodawców? Jakie kompetencje są już obowiązkowo oczekiwane przez pracodawców? Co może być obecnie atutem kandydata?
- d) Jakie nowe sposoby poszukiwania pracy są coraz częstsze?
- e) W jakich branżach można szukać nowych stanowisk pracy?
- f) Jakie formy zatrudnienia są obecnie coraz bardziej popularne (spotykane, preferowane)? Jak Pani/Pan ocenia tę sytuację?
- g) Jakie trendy widzi Pani/Pan w zakresie podaży i popytu ofert pracy w poszczególnych branżach. W których można zaobserwować szczególny wzrost ofert zatrudnienia?

2. Skuteczność form wsparcia dla zwiększenia zatrudnienia.

- a) Które z form wsparcia dla bezrobotnych, przyczyniają się najbardziej do znalezienia pracy?
- b) Jakie stosuje Pani/Pan aktywne formy pobudzania osób do znalezienia pracy? Jak można ocenić ich skuteczność?
- c) Jakie problemy związane z trudnościami z znalezieniem pracy zgłaszają Pani/Pana rozmówcy? W jaki sposób można im zaradzić?
- d) Czy osoby korzystające z Pani/Pana usług stosują się do zaleceń i sugestii wspierających ich do aktywizacji zawodowej? Co można powiedzieć o stosunku tych osób wobec doradców zawodowych?
- e) Czy realizowane są różne programy wsparcia w zależności od wykształcenia, które jest obecnie najbardziej poszukiwane na rynku pracy?

3. Działania w zakresie wsparcia zawodów związanych z zieloną gospodarką.

- a) Jak można wskazać rodzaje zawodów związanych z zieloną gospodarką, działalnością proekologiczną, odpowiedzialną społecznie czy wspierającą środowisko naturalne? Czy istnieje zapotrzebowanie na tego typu zawody?
- b) Jaka jest Pani/Pana opinia na temat zielonych zawodów? Czy jest to wyraźny trend na rynku pracy czy też należy je traktować jako konieczność lub chwilową modę wśród pracodawców?
- c) Czy oferujecie Państwo wsparcie dla osób poszukujących pracy w wyżej wymienionych zawodach? Jeżeli tak, to jakie są to formy wsparcia? Jeżeli nie, czy zamierzacie Państwo w przyszłości świadczyć usługi doradcze w tym zakresie?
- d) Jakie kompetencje, wiedzę czy umiejętności powinien posiadać pracownik w zawodach związanych z zieloną gospodarką?
- e) Czy monitoruje Pani/Pan potrzeby kadrowe przedsiębiorstw z lokalnego rynku pracy?
- f) Jakie czynniki według Pani/Pana wpływają na rozwój przedsiębiorstw należących do sektora zielonej gospodarki (wspierających ochronę środowiska naturalnego)?
- g) Co mogłoby zwiększyć stopień zainteresowania firm działaniami proekologicznymi i rozwiązaniami wspierającymi środowisko naturalne?

4. Opinia na temat przygotowania kandydatów do pracy w zielonych zawodach.

- a) Czy w Pani/Pana opinii będzie rosło zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności z obszaru zielonej gospodarki, działań wspierających środowisko naturalne?
- b) W jaki sposób można zachęcić kandydatów do wybierania szkół i kierunków związanych z zieloną gospodarką?
- c) Czy absolwenci szkół są przygotowani do podjęcia pracy w omawianym obszarze?
- d) Czy można spodziewać się wzrostu popytu na specjalistów z obszaru zielonej gospodarki w ciągu najbliższych lat?
- e) Czy jednostki edukacyjne związane z zieloną gospodarką powinny zintensyfikować ofertę edukacyjną? Jeżeli tak, to w jakich obszarach?
- f) Czy konieczne są zmiany w programach edukacyjnych (kierunkach, specjalnościach) w placówkach zawodowych?
- g) W jaki sposób można zwiększyć świadomość społeczności lokalnej w zakresie działań wspierających środowisko naturalne i popierające założenia zielonej gospodarki?

5. Czy jest jeszcze coś o czym chciał(a)by P. powiedzieć w kontekście miejsc pracy w ramach „zielonej gospodarki”

Załącznik nr 6 Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami Urzędu Pracy

Wprowadzenie (przedstawienie prowadzącego badanie, firmy badawczej oraz celu badania)

Reprezentuję firmę Doradztwo Personalne SET z siedzibą w Płocku, która prowadzi badanie w ramach Projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Badania te realizowane są wśród różnych podmiotów. Jednym z etapów badań jest poznanie opinii przedstawicieli UP w zakresie zapotrzebowania, edukacji i przygotowania pracowników do zawodów związanych z zieloną gospodarką. Celem badania jest ocena sytuacji na rynku pracy w subregionie płockim, jak również identyfikacja metod i narzędzi wsparcia osób zainteresowanych zatrudnieniem w przedsiębiorstwach związanych z zawodami dotyczącymi zielonej gospodarki oraz możliwości rozwijania umiejętności, wiedzy i kompetencji potencjalnych pracowników do potrzeb rynku pracy.

Nasze spotkanie będzie rejestrowane. Będzie to pomocne w opracowaniu końcowego raportu. Pragnę jednakże poinformować, że Państwa odpowiedzi mają charakter anonimowy i poufny; w żadnym wypadku nie będą publikowane w jakiegokolwiek formie. Wywiad ten posłuży jedynie do formułowania ogólnych wniosków i zaleceń wynikających z realizowanego Projektu.

UWAGA: jeżeli będzie istniała taka potrzeba, prowadzący wywiad powinien przybliżyć rozmówcy istotę i kluczowe aspekty związane z specyfiką zielonej gospodarki.

1. Ogólna charakterystyka rozwoju społeczno-gospodarczego subregionu płockiego. Proszę scharakteryzować region (Ludność, produkt krajowy brutto, bezrobocie ze szczególnym uwzględnieniem grupy 15-24)

2. Ocena rynku pracy w subregionie płockim

- a). Jak P. ocenia sytuację na regionalnym rynku pracy?
- b). Jakie trendy dostrzegalne są na rynku? Jakie branże są dominujące?
- c). Proszę wskazać głównych pracodawców – branże, jakie reprezentują.
- d). Proszę wskazać uwarunkowania sprzyjające rozwojowi tych branż.

- e). Jakie branże, sektory najszybciej się rozwijają?
- f). Co Pana(i) zdaniem determinuje rozwój tych branż?
- g). Jakich osób, na jakie stanowiska poszukują najczęściej pracodawcy?
- g) Jakie są P. zdaniem, nowe zawody pożądane przez pracodawców?
- h). Które z wymienionych branż stosują rozwiązania przyjazne środowisku?

3. Uwarunkowania sprzyjające rozwojowi zielonej gospodarki

- a) Jakie czynniki sprzyjają rozwojowi zielonej gospodarki (w zakresie położenia w subregionie płockim, specyfiki omawianego sektora, konkurencji, polityki Państwa w tym uwarunkowań prawnych, świadomości społecznej)?
- b) Jakie czynniki hamują rozwój zielonego sektora w subregionie?
- c) Czy Państwa zdaniem na rynku dostępni są potencjalni pracownicy przygotowani do wypełniania obowiązków w ramach zielonych miejsc pracy? W jakich zawodach?

4. Zielona gospodarka w subregionie płockim i jej perspektywy rozwoju.

- a). Proszę wymienić wszystkie branże w subregionie płockim, które zaliczyć P. może do zielonej gospodarki.
- b). Proszę o ocenę wyżej wymienionych branż, które zaliczyć P. może do zielonej gospodarki oraz o wskazanie spośród nich trzech branż, które odegrają w przyszłości najważniejsze znaczenie dla rozwoju zielonej gospodarki w powiecie.
- c). Proszę wskazać największych pracodawców, najczęściej poszukiwane zawody w ramach każdej z wymienionych trzech branż.
- d). Proszę wskazać nowe zawody, które będą najczęściej poszukiwane w ramach każdej z wymienionych trzech branż.

Dziękuję serdecznie za poświęcony czas i rozmowę.

Załącznik nr 7 Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami kadry zarządzającej przedsiębiorstw z tzw. zielonych sektorów gospodarki

Wprowadzenie (przedstawienie prowadzącego badanie, firmy badawczej oraz celu badania)

Reprezentuję firmę Doradztwo Personalne SET z siedzibą w Płocku, która prowadzi badanie w ramach Projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem badania jest identyfikacja i analiza przedsiębiorstw w zakresie zapotrzebowania na zawody (specjalistów) z zakresu tzw. zielonej gospodarki oraz możliwości stworzenia stanowisk pracy z tym związanych. Państwa opinia na ten temat będzie miała kluczowe znaczenie w stworzeniu raportu na temat zasadności kształtowania i edukacji potencjalnych pracowników w obszarze działalności proekologicznej, stosowania technologii wspierających środowisko naturalne, a zatem w zakresie obszarów tzw. zielonej gospodarki.

Nasze spotkanie będzie rejestrowane. Będzie to pomocne w opracowaniu końcowego raportu. Pragnę jednakże poinformować, że Państwa odpowiedzi mają charakter anonimowy i poufny; w żadnym wypadku nie będą publikowane w jakiegokolwiek formie. Wywiad ten posłuży jedynie do formułowania ogólnych wniosków i zaleceń wynikających z realizowanego Projektu.

UWAGA: jeżeli będzie istniała taka potrzeba, prowadzący wywiad powinien przybliżyć rozmówcy istotę i kluczowe aspekty związane z specyfiką sektora zielonej gospodarki.

6. Identyfikacja uwarunkowań rozwoju firm funkcjonujących w obszarach sprzyjających środowisku naturalnemu.

- h) Jakie czynniki sprzyjają rozwojowi firm z sektora zielonej gospodarki (w zakresie specyfiki omawianego sektora, konkurencji, polityki Państwa, świadomości społecznej)?
- i) Jakie czynniki stanowią barierę rozwoju firm wykorzystujących nowoczesne technologie wspierające środowisko naturalne (z zakresu wyżej wymienionych obszarów)?
- j) Jakie aspekty otoczenia firmy mogą być sprzyjające w rozwoju tego typu przedsiębiorstw i całego sektora?
- k) Jakie czynniki spowodowałyby zwiększenie zapotrzebowania firm na tworzenie nowych miejsc pracy związanych z działalnością proekologiczną?
- l) Jakie wskazałyby Pani/wskazałby Pan kluczowe czynniki sukcesu przedsiębiorstw w sektorze zielonej gospodarki?
- m) Jak można wskazać źródła przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw przyjaznych środowisku naturalnemu względem firm z branż, które nie są związane z ochroną środowiska naturalnego?

7. Charakterystyka zawodów związanych z proekologiczną działalnością przedsiębiorstwa.

- h) Jak można wskazać przykłady zawodów dla firm przyjaznych środowisku naturalnemu, które wspierają ochronę środowiska i zieloną gospodarkę?
- i) Czy w Pani/Pana przedsiębiorstwie zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach związanych z proekologiczną działalnością firmy?

Jeżeli tak:

- *proszę podać nazwę stanowiska i krótki opis realizowanych obowiązków,*
- *ile osób jest zatrudnionych w tym charakterze i od kiedy są one zatrudnione?*
- *jakie czynniki determinowały stworzenie takich stanowisk?*
- *jakie kwalifikacje (wykształcenie, staż pracy, doświadczenie i inne) posiadają pracownicy na tych stanowiskach pracy?*
- *w jakiej formie zatrudnieni są ci pracownicy (umowa o pracę, umowa zlecenia czy inne)?*

Przejdź do dalszych pytań

Jeżeli nie:

- *czy uważa Pani/Pan, że tego typu stanowiska pracy są potrzebne w firmie?*
- *Jakie kwalifikacje powinien posiadać taki pracownik?*
- *Jakie czynniki spowodowały, że nie zatrudniacie osób na tego typu stanowiskach pracy?*
- *Czy zamierza Pani/Pan stworzyć w strukturze organizacyjnej stanowisko (lub większą ich liczbę) związane z proekologiczną działalnością firmy? Jeżeli tak, ile osób będzie zatrudnionych i na jakich stanowiskach?*

Przejdź do pytania 4

- j) Proszę określić czy zmienił się stan zatrudnienia w zakresie stanowisk związanych z proekologiczną działalnością w Pani/Pana firmie od 2010 roku?
- k) Jakie działania realizuje Pani/Pana firma w zakresie zawodów związanych z działalnością proekologiczną?
- l) Jakie korzyści przynosi firmie realizowana działalność w omawianym obszarze?
- m) Czy w Pani/Pana ocenie działalność ta przynosi korzyści społeczności lokalnej/regionowi/krajowi/? Jeżeli tak, proszę wskazać jakie?

8. Charakterystyka procesu rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowiska związane z zieloną gospodarką.

- a) Jakie wymagania stawiane są kandydatom do pracy na stanowiskach związanych z działalnością proekologiczną Pani/Pana firmy (wykształcenie, doświadczenie, wiek, mobilność, praca w zespole, kreatywność, inne)?
- b) W jaki sposób przebiega rekrutacja pracowników w Pani/Pana firmie (ogłoszenia prasowe/radiowe, Urząd Pracy, Agencje doradcze, rekrutacja wewnętrzna, wcześniej złożone aplikacje, inne)?
- c) Czy w procesie rekrutacji lub selekcji pracowników pojawiają się problemy związane z kandydatami (brak kwalifikacji, doświadczenia, wiedzy, zbyt duże oczekiwania finansowe, inne)?
- d) Czy Pani/Pana firma organizuje szkolenia dla pracowników zielonych miejsc pracy? Proszę uzasadnić odpowiedź.
- e) Czy planuje Pani/Pan zatrudnienie nowych osób na stanowiskach związanych z wsparciem środowiska naturalnego w ciągu najbliższych 2 lat? Jeżeli nie, proszę powiedzieć dlaczego?

9. Ocena przygotowania zawodowego pracowników związanych z sektorem zielonej gospodarki.

- h) Czy na rynku pracy istnieje wystarczająca liczba specjalistów sektora zielonej gospodarki?
- i) Jakie jest zapotrzebowanie na pracowników posiadających wykształcenie i przygotowanie zawodowe w obszarach związanych z technologiami przyjaznymi środowisku naturalnemu?
- j) Czy absolwenci szkół są przygotowani do podjęcia pracy w omawianym obszarze?
- k) Czy wiedza absolwentów jest równie cenna i ważna dla Pani/Pana firmy jak doświadczenie czy jest inaczej?
- l) Czy można spodziewać się wzrostu popytu na specjalistów z obszaru zielonej gospodarki w ciągu najbliższych lat?
- m) Czy jednostki edukacyjne związane z zieloną gospodarką powinny zintensyfikować ofertę edukacyjną? Jeżeli tak, to w jakich obszarach?
- n) Jakie są Pani/Pana oczekiwania względem placówek edukacyjnych związanych z zieloną gospodarką?

Dziękuję serdecznie za poświęcony czas i rozmowę.

Załącznik nr 8 Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami władz placówek edukacyjnych związanych z tzw. *zielonymi sektorami* gospodarki

Wprowadzenie (*przedstawienie prowadzącego badanie, firmy badawczej oraz celu badania*)

Reprezentuję firmę Doradztwo Personalne SET z siedzibą w Płocku, która prowadzi badanie w ramach Projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Badania te realizowane są wśród różnych podmiotów. Jednym z etapów badań jest poznanie opinii przedstawicieli placówek edukacji zawodowej związanych z zieloną gospodarką. Celem badania jest identyfikacja oferty edukacyjnej w analizowanym obszarze oraz poznanie opinii na temat możliwości dostosowania oferty edukacyjnej (związanej z zawodami dotyczącymi zielonej gospodarki) do potrzeb rynku pracy. Państwa opinia na ten temat będzie miała kluczowe znaczenie w stworzeniu raportu na temat zakresu edukacji potencjalnych pracowników i powiązania programów kształcenia w obszarze działalności

proekologicznej, a zatem w zakresie obszarów tzw. zielonej gospodarki z wymaganiami pracodawców.

Nasze spotkanie będzie rejestrowane. Będzie to pomocne w opracowaniu końcowego raportu. Pragnę jednakże poinformować, że Państwa odpowiedzi mają charakter anonimowy i poufny; w żadnym wypadku nie będą publikowane w jakiegokolwiek formie. Wywiad ten posłuży jedynie do formułowania ogólnych wniosków i zaleceń wynikających z realizowanego Projektu.

UWAGA: jeżeli będzie istniała taka potrzeba, prowadzący wywiad powinien przybliżyć rozmówcy istotę i kluczowe aspekty związane z specyfiką sektora zielonej gospodarki.

10. Identyfikacja zakresu oferty edukacyjnej związanej z zieloną gospodarką.

- n) Proszę wymienić przedmioty w ramach których poruszane są zagadnienia z zakresu ochrony środowiska, technologii proekologicznych czy działań wspierających środowisko naturalne?
- o) Jakie kierunki oferty edukacyjnej Pani/Pana placówki cieszą się największą popularnością wśród uczniów?
- p) Czy w Pani/Pana placówce odbywa się kształcenie na kierunkach związanych z zieloną gospodarką, a takich które przygotowują do zwodów związanych z działaniami proekologicznymi i wspierającymi rozwiązania przyjazne środowisku naturalnemu? Jeżeli tak, jakie są to kierunki i od kiedy są one w ofercie?
- q) Jak długo trwa edukacja na takich kierunkach i jakie są realizowane w ich trakcie specjalności?
- r) Jeżeli nie, proszę powiedzieć dlaczego tego typu kierunki nie znalazły się w ofercie edukacyjnej Pani/Pana placówki? (**przejdź do pytania 2**)
- s) Czy kierunki związane z zieloną gospodarką cieszą się zainteresowaniem kandydatów do szkoły?
- t) W jakim stopniu zmieniała się liczba uczniów na kierunkach związanych z ochroną środowiska w przeciągu ostatnich 2 lat?
- u) Jakie czynniki w Pani/Pana opinii to spowodowały?
- v) Jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne uzyskują uczniowie w trakcie edukacji na tego typu kierunkach w Pani/Pana placówce?
- w) Czy w ramach kształcenia na kierunkach związanych z zieloną gospodarką realizowane są także praktyki zawodowe? Jeżeli tak, ile one trwają? Jeżeli nie, dlaczego? Czy planuje się wprowadzenie do programu praktyk zawodowych?
- x) W jakich zawodach mogą znaleźć zatrudnienie absolwenci Pani/Pana placówki po ukończeniu typu kierunku?

11. Identyfikacja oczekiwań lokalnego rynku pracy pod kątem zawodów związanych z zieloną gospodarką.

- n) Czy w Pani/Pana opinii istnieje na rynku pracy zapotrzebowanie na zawody związane z efektywnym wykorzystywaniem zasobów naturalnych i ochroną środowiska naturalnego?
- o) W jakim zakresie oferta edukacyjna Pani/Pana placówki dostosowana jest do wymagań i oczekiwań pracodawców?
- p) W jaki sposób pozyskuje Pani/Pan informacje na ten temat (Urząd Pracy, opinie przedsiębiorców, Internet, badania rynku pracy, opinie ekspertów, inne)?
- q) Czy monitoruje Pani/Pan potrzeby kadrowe przedsiębiorstw z lokalnego rynku pracy?
- r) Jakie czynniki według Pani/Pana wpływają na rozwój przedsiębiorstw należących do sektora zielonej gospodarki (wspierających ochronę środowiska naturalnego)?

- s) Co mogłoby zwiększyć stopień zainteresowania firm działaniami proekologicznymi i rozwiązaniami wspierającymi środowisko naturalne?

12. Ocena kadry dydaktycznej placówki w zakresie kompetencji związanych z gospodarką przyjazną środowisku naturalnemu.

- f) Czy w szkole zatrudniona jest kadra dydaktyczna przygotowana do prowadzenia zajęć dotyczących zielonej gospodarki? Jeżeli tak, proszę powiedzieć ile jest takich osób i od kiedy osoby te są zatrudnione?
- g) Jeżeli nie, czy planowane jest zatrudnienie takich pracowników i w jakiej liczbie?
- h) Czy w Pani/Pana placówce zatrudnieni są specjaliści-nauczyciele z zakresu gospodarki wpierającej środowisko naturalne? Jeżeli tak, to ilu ich jest w jakiej formie są oni zatrudnieni?
- i) Czy nauczyciele Pani/Pana placówki podnoszą kwalifikacje i wiedzę z zakresu zielonej gospodarki i w jakiej formie?
- j) Jak często przeprowadzana jest ocena nauczycieli i czy oceniana jest oddzielnie wiedza i przygotowanie do prowadzenia zajęć w omawianym obszarze?.

13. Czynniki sprzyjające rozwojowi wiedzy z zakresu zielonej gospodarki.

- o) Czy w Pani/Pana opinii będzie rość zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności z obszaru zielonej gospodarki, działań wspierających środowisko naturalne?
- p) W jaki sposób można zachęcić kandydatów do wybierania szkół i kierunków związanych z zieloną gospodarką?
- q) Czy absolwenci szkół są przygotowani do podjęcia pracy w omawianym obszarze?
- r) Czy można spodziewać się wzrostu popytu na specjalistów z obszaru zielonej gospodarki w ciągu najbliższych lat?
- s) Czy jednostki edukacyjne związane z zieloną gospodarką powinny zintensyfikować ofertę edukacyjną? Jeżeli tak, to w jakich obszarach?
- t) Jakie są Pani/Pana oczekiwania względem przedsiębiorców prowadzących działalność w obszarach przyjaznych środowisku naturalnemu?
- u) Czy i jakie są Pani/Pana propozycje zmian w programach edukacyjnych (kierunkach, specjalnościach) w placówkach zawodowych?
- v) W jaki sposób można zwiększyć świadomość społeczności lokalnej w zakresie działań wspierających środowisko naturalne i popierające założenia zielonej gospodarki?

Dziękuję serdecznie za poświęcony czas i rozmowę.

III.PRODUKT POŚREDNI I – Opis nowego zawodu

Wprowadzenie:

Opis zawodu powstał na podstawie prowadzonych badań i analiz subregionalnego rynku pracy, w wyniku których zidentyfikowano nowy zawód w obszarze zielonej gospodarki – Ekotechnolog. Opis zawodu służyć będzie celom opracowania i złożenia wniosku do Rejestru Zawodów i Specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zidentyfikowany nowy zawód ma realną szansę funkcjonowania jedynie w sytuacji rejestru nazwy i zakresu wymagań w odniesieniu do szeroko rozumianego rynku pracy.

1. Podstawy prawne wykonywania zawodu – akty prawne

- Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane (Dz. U. 1994 nr 89 poz.414)
- Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o zmianie ustawy Prawo budowlane oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 2003 nr 80 poz.718)
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 roku Prawo ochrony środowiska. (Dz. U. nr 16, poz 78)
- Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 14 listopada 2002 r. w sprawie szczegółowych warunków, jakim powinna odpowiadać prognoza oddziaływania na środowisko, dotycząca projektów miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego (Dz.U. nr 197, poz.1667)
- Prawo energetyczne (Dz. U. z 2012 r. poz 1059)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 18 października 2012 r. "w sprawie szczegółowego zakresu obowiązków uzyskania i przedstawienia do umorzenia świadectw pochodzenia, uiszczenia opłaty zastępczej, zakupu energii elektrycznej i ciepła wytworzonych w odnawialnych źródłach energii oraz obowiązku potwierdzania danych dotyczących ilości energii elektrycznej wytworzonej w odnawialnym źródle energii”, które weszło w życie z dniem 31 grudnia 2012 r.,
- Rozporządzenie Ministra Ochrony Środowiska, Zasobów Naturalnych i Leśnictwa z dnia 14 lipca 1998 r. w sprawie wymagań, jakimi powinny odpowiadać oceny oddziaływania na środowisko inwestycji nie zaliczonych do inwestycji szczególnie szkodliwych dla środowiska i zdrowia ludzi albo mogących pogorszyć stan środowiska, obiektów oraz robót zmieniających stosunki wodne (Dz. U. nr 93, poz. 590)
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 26 kwietnia 2002 r. w sprawie wzorów i sposobu prowadzenia centralnych rejestrów osób posiadających uprawnienia budowlane, rzeczoznawców budowlanych oraz ukaranych z tytułu odpowiedzialności zawodowej w budownictwie (Dz. U.Nr 62, poz. 565).
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. z dnia 19 marca 2003 r. Nr 47, poz. 401) - wchodzi w życie 19.09.2003 r.
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 9 października 2002 r. w sprawie szczegółowego trybu przeprowadzania kontroli działania organów administracji architektoniczno-budowlanej oraz wzoru protokołu kontroli i sposobu jego sporządzania (Dz.U.Nr179,poz.1494)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 15 grudnia 1994 r. w sprawie warunków i trybu postępowania przy rozbiórkach nie użytkowanych, zniszczonych lub nie wykończonych obiektów budowlanych oraz udzielania pozwoleń na zmianę sposobu użytkowania obiektów budowlanych lub ich części (Dz. U. z 1995 r. Nr 10, poz. 47)

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 21 lutego 1995 r. w sprawie rodzaju i zakresu opracowań geodezyjno-kartograficznych oraz czynności geodezyjnych obowiązujących w budownictwie (Dz. U. Nr 25, poz. 133)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Budownictwa z dnia 30 grudnia 1994 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz. U. Nr 8, poz. 38).
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 19 lipca 2002 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz. U. 2002 nr 134 poz. 1130).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 stycznia 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań kwalifikacyjnych dla osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji, rodzajów instalacji i urządzeń, przy których eksploatacji wymagane jest posiadanie kwalifikacji; jednostek organizacyjnych, przy których powołuje się komisje kwalifikacyjne oraz wysokości opłat pobieranych za sprawdzenie kwalifikacji (Dz. U. z 2000 r. nr 15. poz. 187 z późniejszymi zmianami).

2. Syntetyczny opis zawodu

Ekotechnolog może wykonywać i nadzorować zadania zawodowe związane z:

- wykorzystaniem szerokiej i bezstronnej wiedzy dotyczącej materiałoznawstwa, nowoczesnych technologii budowlanych, rynku budowlanego, szacowania efektów ekologicznych do pomocy osobom i instytucjom, które planują budować budynki energooszczędne, ekologiczne, z minimalnym oddziaływaniem na środowisko.
- budową domów jednorodzinnych z zastosowaniem technologii ekologicznych.
- budową domów wielorodzinnych z zastosowaniem technologii ekologicznych.
- budową osiedli „zielonych” z zastosowaniem rozwiązań ekologicznych.
- kosztorysowaniem robót budowlanych.
- utrzymaniem obiektów budowlanych i instalacji wewnętrznych i zewnętrznych budynków z zastosowaniem technologii ekologicznych.
- zarządzaniem budynkami ekologicznymi.
- doradztwem ekologicznym w zakresie budownictwa.
- szkoleniem w zakresie nowoczesnych technologii związanych z budownictwem proekologicznym.
- handlem materiałami ekologicznymi w zakresie ekobudownictwa

Zawód ekotechnologa może być wykonywany na różnorodnych stanowiskach pracy. Ze względu na wielość stanowisk pracy, różne jest środowisko, w którym ekotechnolog pracuje. Praca w tym zawodzie wykonywana jest zarówno na wolnym powietrzu (budowa obiektów budowlanych, instalacja urządzeń ekotechnologicznych), jak i w budynkach (urzędy, handel, doradztwo, szkolenia). Ekotechnolog prawie zawsze pracuje w zespole ludzi. Współpracuje ze swoimi zwierzchnikami i nadzorem technicznym. Kontaktuje się z inwestorami i klientami zamawiającymi produkty i materiały do celów ekobudownictwa. Zdecydowana większość ekotechnologów pracuje w firmach wykonawczych i handlowych.

Dla właściwego wykonywania zadań zawodowych w zakresie zawodu ekotechnologa ważne stają się umiejętności nawiązywania kontaktów, właściwego rozumienia komunikatów formułowanych z

zastosowaniem pojęć odnoszących się do budownictwa, zagadnień ekologicznych i energetycznych, bezkonfliktowego współdziałania z współpracownikami i umiejętność rozwiązywania konfliktów w pracy zespołowej.

Ekotechnolog powinien charakteryzować się dobrą pamięcią dotyczącą ludzi, rzeczy i orientacji na placu budowy. Zmienne warunki związane zarówno ze środowiskiem społecznym pracy jak i środowiskiem przyrodniczym nie powinny powodować poczucia chaosu i konfliktu. Praca w procesie „zmiany” warunkuje konieczność charakteryzowania się otwartością na zmiany, cierpliwością i zdolnością szybkiego dostosowania się do nowych warunków. Duże znaczenie w tym zawodzie szczególnie na pierwszym i drugim poziomie kwalifikacji ma dobra sprawność fizyczną, odporność na zmienne warunki atmosferyczne, dobry wzrok, brak lęku wysokości z uwagi na częstą pracę na rusztowaniach.

Ekotechnolog znajduje zatrudnienie w:

- przedsiębiorstwach budowlanych,
- budownictwie indywidualnym (klienci indywidualni),
- w sektorze ochrony środowiska,
- w handlu produktami z zakresu zielonego budownictwa,
- w przedsiębiorstwach produkujących materiały ekobudowlane,
- w instytucjach szkoleniowych, szkołach m. in. w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

W zawodzie ekotechnolog wyróżnia się grupy stanowisk związanych z:

- wykonawstwem robót budowlanych: ziemnych, fundamentowych, betoniarskich, zbrojarskich, murarskich, ciesielskich, wykończeniowych, a co najważniejsze instalacyjnych,
- kierowaniem robotami budowlanymi i instalacyjnymi,
- pełnieniem nadzoru budowlanego,
- eksploatacją, utrzymaniem i zarządzaniem obiektami budowlanymi,
- doradztwem w zakresie stosowania materiałów ekologicznych w procesie budowy, przebudowy zarówno obiektów wielorodzinnych (w tym zielonych osiedli), jak i domów jednorodzinnych, obiektów przemysłowych, usługowych),
- edukacją w zakresie ekobudownictwa.

Stanowiska związane z kierowaniem oraz pełnieniem nadzoru budowlanego wymagają posiadanych uprawnień budowlanych. Warunkiem uzyskania uprawnień budowlanych o ograniczonym zakresie dla wykonywania pracy na powyższych stanowiskach jest posiadanie dyplomu technika budownictwa, odpowiedniej praktyki zawodowej i stażu zawodowego, określonych w przepisach prawa budowlanego, złożenie egzaminu ze znajomości przepisów prawnych dotyczących procesu budowlanego i z umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy technicznej.

Stanowiska związane z edukacją w zakresie ekobudownictwa wymagają stosowania przepisów oświatowych w odniesieniu do osób pracujących w instytucjach oświatowych.

Ekotechnolog może być zatrudniany w przedsiębiorstwach budowlanych, w biurach projektowych, hurtowniach materiałów budowlanych. Po spełnieniu wymagań zgodnie z ustawą Prawo Budowlane

może uzyskać uprawnienia budowlane w odpowiedniej specjalności. Dotyczą one wznoszenia i remontu budynków i budowli o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych. Sytuacja na rynku budowlanym w naszym kraju jest dobra i w miarę stabilna, tak więc pracy dla ekotechnologów nie powinno zabraknąć. Można również podjąć własną działalność gospodarczą. Ponadto ekotechnolog może znaleźć legalne zatrudnienie w swoim zawodzie w krajach Unii Europejskiej, gdzie jest poszukiwanym pracownikiem.

Rozwijającym się obszarem działalności Ekotechnologa są niekonwencjonalne źródła energii, stosowanie innowacyjnych rozwiązań budowlanych związanych z docieplaniem budynków, wykorzystaniem energii wewnętrznej budynków, upowszechnienie się zastosowania pomp ciepła, paneli słonecznych.

3. Stanowiska pracy

Przyporządkowanie stanowisk pracy do poziomów kwalifikacji pozwalające na wpisanie nowego zawodu do rejestru zawodów w Polsce.

Tab. 1 Stanowiska pracy

| Poziom kwalifikacji zawodowych | Typowe stanowiska pracy | Uwagi |
|--------------------------------|--|--|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> Montażysta urządzeń energooszczędnych, Montażysta instalacji wodno – kanalizacyjnych w zakresie technologii ekologicznych, Montażysta systemu dociepleń budynków z wykorzystaniem materiałów ekologicznych, Montażysta pokryć budynków z wykorzystaniem materiałów ekologicznych. | |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> Starszy montażysta urządzeń energooszczędnych, Starszy montażysta instalacji wodno – kanalizacyjnych w zakresie technologii ekologicznych, Starszy montażysta systemu dociepleń budynków z wykorzystaniem materiałów ekologicznych Starszy montażysta pokryć budynków z wykorzystaniem materiałów ekologicznych Handlowiec energooszczędnych materiałów budowlanych Handlowiec instalacji wodno – kanalizacyjnych Magazynier materiałów ekobudowlanych | |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> Brygadzysta robót budowlanych w zakresie ekobudownictwa Technik robót budowlanych w zakresie ekobudownictwa Kierownik materiałów ekobudowlanych Przedstawiciel handlowy przedsiębiorstwa produkującego materiały budowlane Referent w urzędzie administracji terytorialnej do spraw wdrażania polityki oszczędności energetycznych kraju Referent w urzędzie administracji terytorialnej do spraw realizacji, eksploatacji i utrzymania obiektów budowlanych | |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> Kierownik budowy(1) Kierownik grupy robót(1) | (1)Konieczność posiadania uprawnień zgodnie z art.14 |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | |
|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Inspektor nadzoru robót (1) • Kosztorysant robót (1) • Inspektor w urzędzie administracji terytorialnej w urzędzie nadzoru budowlanego • Zarządca nieruchomości (2) | <p>Ustawy z dnia 7 lipca 1994r. z późniejszymi zmianami. Prawo budowlane (Dz. U. nr 106,poz.1126 z 2000r.) (2) Wymagane uprawnienia zarządcy nieruchomości potwierdzone egzaminem</p> |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> • Doradca ds. ekobudownictwa – stanowisko pracy obejmujące wykorzystanie wiedzy dot. materiałoznawstwa, nowoczesnych technologii budowlanych, rynku budowlanego, szacowania efektów ekologicznych w planowaniu budowy budynków energooszczędnych, ekologicznych, z minimalnym oddziaływaniem na środowisko • Specjalista ds. marketingowych kampanii ekologicznych w firmach produkujących materiały budowlane, wykonujących prace budowlane, handlujących materiałami budowlanymi • Specjalista ds. budowy osiedli ekologicznych zatrudniony w firmach developerskich, budowlanych • Edukator pracujący w instytucjach oświatowych i firmach szkoleniowych, związanych z problematyką specjalności kształcenia o charakterze ekotechnologicznym | |

4. Zadania zawodowe

Z-1 Przygotowanie dokumentacji technicznej.

Z-2 Montowanie materiałów podnoszących oszczędności w zakresie zużycia wody, energii elektrycznej, zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska spowodowanego przez odpływ nieczystości.

Z-3 Wykonywanie robót budowlanych przy zastosowaniu optymalnych technologii wykonania, remontowania i modernizowania.

Z-3 Organizowanie robót przy zastosowaniu optymalnych technologii wykonania, remontowania i modernizowania.

Z-4 Ustalanie norm pracy, wykonywanie kalkulacji robót, kosztorysów robót budowlanych, rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu.

Z-5 Wykonywanie kalkulacji związanych z oszczędnościami inwestorów przedsięwzięć budowlanych o charakterze proekologicznym.

Z-6 Nadzorowanie i kontrolowanie robót budowlanych montażu systemów energooszczędnych, wodno- kanalizacyjnych.

Z-7 Kierowanie robotami budowlanymi i montażowymi z uwzględnieniem przepisów BHP.

Z-8 Eksploatowanie i utrzymywanie obiektów budowlanych.

Z-9 Doradzanie w sprawach dotyczących materiałów, nowoczesnych technologii ekologicznych, rynku usług budowlanych – wykonawstwo proekologicznych przedsięwzięć budowlanych. Doradztwo obejmuje również wiedzę z zakresu sposobów poszukiwania dotacji przeznaczonych na ochronę środowiska a w tym realizacji proekologicznych inwestycji budowlanych.

Z-10 Szkolenie w zakresie nowoczesnych proekologicznych rozwiązań budowlanych, które mogą odbywać się w systemie oświatowym lub na użytek firm budowlanych, przedsiębiorstw

produkujących materiały proekologiczne w zakresie budownictwa, hurtowni i sklepów materiałów i urzędzeń przydatnych do zastosowania technologii proekologicznych.

5. Składowe kwalifikacji zawodowych

K-1 Wykonywanie robót budowlanych w zakresie ekobudownictwa.

K-2 Organizowanie i planowanie robót budowlanych rozwiązań proekologicznych w procesie budownictwa.

K-3 Kierowanie robotami budowlanymi.

K-4 Kontrolowanie i nadzorowanie robót budowlanych.

K-5 Doradztwo w zakresie proekologicznych rozwiązań w zakresie budownictwa.

K-6 Szkolenie w zakresie nowoczesnych proekologicznych technologii w zakresie budownictwa.

6. Korelacje między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych

Tab. 2.

Korelacje między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych

| Zadania zawodowe | Składowe kwalifikacji zawodowych | | | | | |
|------------------|----------------------------------|-----|-----|-----|----|-----|
| | K-1 | K-2 | K-3 | K-4 | K5 | K-6 |
| Z-1 | | x | x | x | X | |
| Z-2 | x | | | | | |
| Z-3 | x | x | | | | |
| Z-4 | | x | | | | |
| Z-5 | | x | | | | x |
| Z-6 | | x | x | x | | |
| Z-7 | | x | x | | | |
| Z-8 | x | x | | | | |
| Z-9 | | | | | X | x |
| Z-10 | | | | | | x |

7. KWALIFIKACJE PONADZAWODOWE

Tab. 3.

Przyporządkowanie kwalifikacji ponadzawodowych do poziomów kwalifikacji

| Poziom kwalifikacji zawodowych | Kwalifikacje ponadzawodowe |
|--------------------------------|---|
| UMIĘTNOŚCI | |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> Stosuje przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska. |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> Udziela pomocy przedlekarskiej poszkodowanym w razie wypadku. Organizuje w razie pożaru akcję ratowniczo-gaśniczą do czasu przybycia jednostek straży pożarnej. Korzysta z zasobów informacyjnych Internetu oraz poczty elektronicznej. Planuje i realizuje własną ścieżkę rozwoju zawodowego. Doskonali swoje umiejętności zawodowe. |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> Zdobywa uprawnienia budowlane. Inicjuje wprowadzanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | |
|-------------------|---|
| | <p>poprawę warunków pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystuje podstawowe pojęcia z zakresu ekonomiki i organizacji. • Wskazuje wpływ właściwej organizacji pracy na efekty ekonomiczne przedsiębiorstwa. • Motywuje siebie i podległych pracowników do efektywnej i bezpiecznej pracy. • Wpływa na właściwe postawy pracownicze. • Przygotowuje dokumenty związane z rozpoczęciem działalności własnej firmy. • Sporządza biznesplan. • Sporządza deklaracje podatkowe oraz deklaracje do ZUS. • Podejmuje działania marketingowe. • Wykorzystuje w działaniu znajomość mechanizmów funkcjonowania grup społecznych. • Prowadzi negocjacje biznesowe. • Nawiązuje kontakty społeczne, biznesowe. |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Klasyfikuje stanowiska pracy ze względu na obciążenia fizyczne oraz predyspozycje psychofizyczne. • Przewiduje postawy i zachowania ludzkie w sytuacjach stresu i zagrożenia. • Reaguje asertywnie na konflikty interesów pracowników w danej strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. • Prowadzi negocjacje, wywiady i rozmowy z pracownikami dla prawidłowego odbioru i ustalania informacji o warunkach pracy. • Organizuje i kieruje pracami zespołów pracowniczych. • Określa potrzeby zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz zasady doboru personelu. |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> • Zarządza organizacją/przedsiębiorstwem/projektem na poziomie strategicznym. • Potrafi sformułować całościową i kompleksową wizję działania. • Potrafi zarządzać zmianą jako procesem. • Inspiruje innych do działania. • Podejmuje decyzje w najtrudniejszych sytuacjach i w sposób twórczy rozwiązuje złożone problemy. |
| WIADOMOŚCI | |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Przepisy bhp i ochrony środowiska naturalnego. |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady i metody udzielania pomocy przedlekarskiej poszkodowanym w razie wypadku. • Przepisy ochrony przeciwpożarowej. |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Edytor tekstu, arkusz kalkulacyjny, bazy danych, programy komputerowe, Internet. • Nowe technologie, materiały, rozwiązania organizacyjne w robotach drogowych oraz inżynierskich. • Prawo budowlane. • Uprawnienia budowlane. • Wymagania dotyczące organizacji pracy. • Nowoczesne rozwiązania techniczno-organizacyjne wpływające na poprawę warunków pracy. • Podstawowe pojęcia z zakresu psychologii człowieka dorosłego. • Regulaminy pracy i zakresy obowiązków. • Zasady gospodarki rynkowej. • Obowiązki podmiotu gospodarczego wobec organów nadrzędnych, fiskalnych, ZUS i własnych pracowników. • Reklama i działania marketingowe. • Techniki prawidłowej motywacji do efektywnej i bezpiecznej pracy. |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Zadania kierownika w przedsiębiorstwie. • Zasady doboru personelu. • Postawy asertywne. • Ekonomiczne skutki właściwej organizacji pracy. • Zasady i cechy funkcjonowania grup społecznych w środowisku pracy. • Zasady współdziałania w grupie – metody rozwiązywania konfliktów. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Negocjacje. |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> Zasady i metody budowania strategii działania. Specjalistyczna wiedza z zakresu zarządzania strategicznego w środowisku biznesowym. |
| CECHY PSYCHOFIZYCZNE | |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> Dokładność. Sumienność. Komunikatywność. |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> Zamiłowanie do systematyczności, porządku, ładu. Zdolność koncentracji uwagi. Odpowiedzialność. Spostrzegawczość. |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> Podzielność uwagi. Dobra pamięć. Samodzielność. Rozumowanie logiczne. Zdolności organizacyjne. Zrównoważenie emocjonalne. |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> Zdolność prowadzenia negocjacji. Kreatywność. Wyobraźnia i myślenie twórcze. Zdolność przekonywania. Zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji. Zdolność podejmowania uzasadnionego ryzyka. |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> Myślenie strategiczne. Dostrzeganie złożoności sytuacji i problemów. Zdolność przewidywania zagrożeń. Umiejętność skutecznego działania pod presją, w silnym stresie, w obliczu ryzyka. Zdolność podejmowania trafnych ale trudnych i kontrowersyjnych decyzji. |

8. SPECYFIKACJA KWALIFIKACJI OGÓLNOZAWODOWYCH, PODSTAWOWYCH I SPECJALISTYCZNYCH DLA ZAWODU EKOTECHNOLOG

UWAGA: Kwalifikacje na poziomie wyższym zawierają kwalifikacje z poziomów niższych

POZIOM 1

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE

UMIĘJĘTNOŚCI

- Rozpoznaje rodzaje obiektów budowlanych i elementy budynków.
- Rozpoznaje rodzaje materiałów i wyrobów budowlanych.

WIADOMOŚCI

- Zasady bezpiecznego stosowania materiałów budowlanych oraz postępowania z materiałami budowlanymi.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Odporność na wpływ długotrwałych, niekorzystnych warunków atmosferycznych.
- Dokładność.

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU

UMIĘJĘTNOŚCI

- Posługuje się narzędziami i sprzętem.



- Obsługuje maszyny i środki transportowe.
- Wykonuje elementy budowlane w zakładach produkcji ekologicznych materiałów budowlanych.
- Wykonuje roboty remontowe i rozbiórkowe obiektów budowlanych*.
- Wykonuje roboty związane z ukształtowaniem terenu*.
- Wykonuje roboty ziemne i fundamentowe*.
- Wykonuje roboty betoniarskie i zbrojarskie*.
- Wykonuje roboty ciesielskie i deskowania*.
- Wykonuje roboty murarskie*.
- Wykonuje roboty wykończeniowe*.
- Wykonuje roboty instalacyjne w budynku*.
**wg.zasad ekobudownictwa/ z zastosowaniem ekotechnologii.*
- Dobiera materiały, narzędzia, sprzęt i urządzenia potrzebne do wykonania poszczególnych robót budowlanych.
- Określa właściwości materiałów do robót budowlanych i prawidłowego ich stosowania.

WIADOMOŚCI

- Bezpieczne stosowanie substancji i preparatów niebezpiecznych w ekobudownictwie oraz ich magazynowanie i transport.
- Środki transportu ekologicznych materiałów budowlanych.
- Wykonawstwo robót ziemnych i fundamentowych*.
- Wykonawstwo robót betoniarskich i zbrojarskich*.
- Wykonawstwo robót ciesielskich i deskowań*.
- Wykonawstwo robót murarskich*.
- Wykonawstwo robót wykończeniowych*.
- Wykonawstwo robót instalacyjnych w budynku*.
** wg.zasad ekobudownictwa/ z zastosowaniem ekotechnologii.*

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Otwartość na wiedzę, dociekliwość.
- Cierpliwość.
- Sprawność manualna.

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE DLA ZAWODU

- *Nie zidentyfikowano*

POZIOM 2

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE

UMIEJĘTNOŚCI

- Rozróżnia materiały budowlane.
- Rozpoznaje technologie wykonywania robót budowlanych oraz wskazuje ich zastosowania.

WIADOMOŚCI

- Materiały i wyroby do robót budowlanych (materiały i wyroby kamienne i ceramiczne, zaczyny, zaprawy betony, drewno i materiały drewnopochodne, metale i ich stopy, tworzywa sztuczne, materiały izolacyjne i wykończeniowe, szkło budowlane).
- Cechy techniczne materiałów budowlanych.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Zainteresowania techniczne.
- Wytrwałość, cierpliwość, sumienność
- Zmysł równowagi.
- Brak lęku przed wysokością.

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU

UMIĘTNOŚCI

- Wykonuje różnego typu obiekty budowlane, zgodnie z dokumentacją techniczną, z uwzględnieniem uwarunkowań energetycznych, ekologicznych, technologicznych i architektonicznych.
- Organizuje roboty budowlane przy zastosowaniu optymalnych technologii wykonania, remontowania i modernizowania w zakresie ekobudownictwa.

WIADOMOŚCI

- Narzędzia, urządzenia, sprzęt i maszyny do robót budowlanych z zakresu ekobudownictwa.
- Specyfika zdrowych materiałów i budynków, właściwości użytkowe budynków.
- Instalacje w ekobudownictwie.
- Izolacje w ekobudownictwie.
- Dokumentacja techniczna w ekobudownictwie.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Zdolności organizacyjne.
- Zmysł krytyczny.

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE DLA ZAWODU

- *Nie zidentyfikowano.*

POZIOM 3

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE

UMIĘTNOŚCI

- Czyta i analizuje dokumentację techniczną: projektową, kosztorysową, powykonawczą obiektów budowlanych.
- Sporządza rysunki techniczne oraz szkice budowli oraz elementów konstrukcji budowlanych.
- Sporządza wykazy materiałów i elementów.
- Sporządza projekty zagospodarowania terenu.
- Korzysta z katalogów elementów, wyrobów oraz gotowych obiektów budowlanych.
- Rozpoznaje rodzaje obiektów budowlanych z uwzględnieniem ich konstrukcji, przeznaczenia oraz technologii wykonania.
- Klasyfikuje elementy budowli i rozumie zasady konstrukcyjne ich stosowania.
- Określa cechy fizyczne i techniczne materiałów budowlanych.

- Organizuje i nadzoruje magazynowanie, przechowywanie i składowanie materiałów budowlanych, narzędzi i sprzętu.
- Sporządza dokumentację związaną z rozpoczęciem i prowadzeniem robót budowlanych oraz eksploatacją obiektów budowlanych.
- Organizuje poszczególne stanowiska pracy zgodnie z wymogami technologicznymi, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska oraz ergonomii.
- Organizuje zespoły robocze do wykonania poszczególnych robót.
- Sporządza zapotrzebowania i rozliczenia materiałowe.
- Sporządza harmonogramy robót, harmonogramy pracy sprzętu i projekty organizacji robót.
- Wykonuje inwentaryzacje obiektów budowlanych.
- Stosuje przepisy prawa budowlanego i prawa pracy.
- Stosuje przepisy bhp, ppoż. i ochrony środowiska związane z wykonywaniem poszczególnych robót budowlanych.
- Bezpiecznie eksploatuje rusztowania.
- Stosuje zasady i nadzoruje stosowanie i dobór odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, odpowiednich dla poszczególnych rodzajów robót budowlanych.
- Stosuje procedury udzielania pomocy przedlekarskiej.
- Prowadzi dokumentację robót budowlanych.
- Korzysta z norm, instrukcji i poradników dotyczących robót budowlanych.

WIADOMOŚCI

- Dokumentacja poszczególnych faz procesu budowlanego: projektowa, obiektu budowlanego, budowy, kosztorysowa, powykonawcza.
- Katalogi i projekty typowych obiektów budowlanych.
- Zasady sporządzania rysunków technicznych.
- Zasady wykonywania inwentaryzacji obiektów.
- Magazynowanie, składowanie i przechowywanie materiałów budowlanych.
- Warunki techniczne, jakim powinny odpowiadać obiekty budowlane oraz ich usytuowanie.
- Warunki techniczne wykonania i odbioru robót budowlano-montażowych.
- Zasady eksploatacji rusztowań.
- Przepisy bhp, ppoż. i ochrony środowiska związane z robotami budowlanymi.
- Odzież ochronna i środki ochrony indywidualnej.
- Pomoc przedlekarska w nagłych wypadkach.
- Prawo budowlane i prawo pracy.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Predyspozycje do kierowania grupą.
- Odporność na stres, zwłaszcza w sytuacjach konfliktowych.
- Zdolność do samokontroli.
- Rozwinięta wyobraźnia przestrzenna.
- Zdolność do współpracy i współdziałania.
- Zrównoważenie emocjonalne.
- Ostrość wzroku.
- Koordynacja wzrokowo-ruchowa.
- Szybki refleks.
- Spostrzegawczość.

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU

UMIĘTNOŚCI

- Organizuje roboty ziemne i fundamentowe*..
- Organizuje roboty betoniarskie i zbrojarskie*.
- Organizuje roboty ciesielskie i wykonywanie deskowań*.
- Organizuje roboty murarskie*.
- Organizuje roboty wykończeniowe*..
- Organizuje roboty instalacyjne w budynku*.
- Organizuje roboty remontowe i rozbiórkowe*.
- Sporządza przedmiary i obmiary robót.

* wg.zasad ekobudownictwa/ z zastosowaniem ekotechnologii.

WIADOMOŚCI

- Badania ekologicznych materiałów budowlanych: doraźne i laboratoryjne.
- Wymagania dotyczące jakości ekologicznych materiałów budowlanych.
- Normy, instrukcje i poradniki dotyczące badań doraźnych oraz laboratoryjnych ekologicznych materiałów budowlanych.
- Dokumenty dopuszczające ekologiczne materiały budowlane do stosowania.
- Zasady organizacji robót budowlanych, remontowych i rozbiórkowych.
- Zasady organizacji robót: ziemnych, fundamentowych, betoniarskich, zbrojarskich, murarskich, ciesielskich, wykończeniowych, instalacyjnych.
- Zasady organizacji stanowisk roboczych dla poszczególnych rodzajów robót.
- Zasady przedmiarowania i obmiarowania robót budowlanych.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Predyspozycje do kierowania grupą.
- Odporność na stres, zwłaszcza w sytuacjach konfliktowych.
- Zdolność do samokontroli.
- Rozwinięta wyobraźnia przestrzenna.
- Zdolność do współpracy i współdziałania.
- Zrównoważenie emocjonalne.
- Ostrość wzroku.
- Koordynacja wzrokowo-ruchowa.
- Szybki refleks.
- Spostrzegawczość.

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE DLA ZAWODU

UMIĘTNOŚCI

- Potrafi dokonać krytycznej analizy sposobu funkcjonowania i ocenić istniejące rozwiązania techniczne, w szczególności urządzenia, obiekty, systemy, procesy i usługi w kontekście ekobudownictwa oraz zaproponować optymalne rozwiązania.
- Pozyskuje informacje z literatury, baz danych oraz innych źródeł z dziedziny ekobudownictwa (również obcojęzycznych), potrafi je zintegrować, zinterpretować i w sposób twórczy zastosować w swojej pracy lub/i zaproponować innowacyjne rozwiązania.

WIADOMOŚCI

- Zagadnienia środowiskowe i ekologiczne z obszaru budownictwa energooszczędnego, termorenowacji budynków, energii odnawialnych, technologii energooszczędnych, recykulacji obiektów budowlanych, materiałów przyjaznych środowisku itp.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Chęć uczenia się, odkrywania, ciekawość intelektualna.
- Zdolność do nowatorskiego myślenia i działania.

POZIOM 4

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE

UMIĘJĘTNOŚCI

- Określa rolę i zadania poszczególnych ogniw nadzoru budowlanego.
- Stosuje zasady zabezpieczania poszczególnych faz realizacji robót.
- Określa wymagania stawiane obiektom budowlanym w zakresie bezpieczeństwa, jakości i estetyki wykonania.
- Rozpoznaje rodzaje gruntów i określa ich przydatność do posadowienia obiektu.
- Czyta i analizuje dokumentację geotechniczną obiektu.
- Analizuje warunki gruntowe i wodne w poziomie posadowienia obiektu.
- Współpracuje ze służbami geotechnicznymi: geologiem, geodetą.
- Koordynuje różnego rodzaju roboty budowlane i wykończeniowe.
- Współpracuje z poszczególnymi uczestnikami procesu budowlanego.
- Współpracuje z organami nadzoru budowlanego.
- Organizuje plac budowy oraz zaplecze socjalno-bytowe.
- Likwiduje poszczególne stanowiska pracy oraz plac budowy.
- Organizuje i nadzoruje transport na placu budowy zgodnie z zasadami bhp, ppoż. i ochrony środowiska.
- Organizuje i nadzoruje magazynowanie i składowanie materiałów i wyrobów, narzędzi i sprzętu na placu budowy.
- Prowadzi prawidłową gospodarkę materiałową i sprzętową w procesie budowlanym.
- Sporządza zapotrzebowania materiałowe.
- Sporządza harmonogramy robót, harmonogramy pracy sprzętu i projekty organizacji robót.
- Dozoruje pracę maszyn i urządzeń budowlanych oraz ocenia ich stan techniczny.
- Nadzoruje montaż, eksploatację oraz demontaż rusztowań.
- Nadzoruje stosowanie przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska związanych z organizacją placu budowy.
- Nadzoruje stosowanie i dobór odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej odpowiednich dla poszczególnych rodzajów robót budowlanych.
- Nadzoruje procedury udzielania pomocy przedlekarskiej.
- Ustala normy pracy dla różnych robót budowlanych.
- Określa nakłady rzeczowe potrzebne do wykonania poszczególnych rodzajów robót.
- Sporządza kosztorysy na roboty budowlane i instalacyjne.
- Posługuje się programami komputerowymi wspomagającymi kosztorysowanie.
- Sporządza kalkulacje kosztów robót budowlanych.
- Kalkuluje roboty remontowe i rozbiórkowe obiektów budowlanych.

- Oblicza wynagrodzenie za wykonaną pracę dla brygad roboczych oraz poszczególnych pracowników.
- Ustala koszty eksploatacji obiektu i sporządza rozliczenia.
- Dokonuje rozliczeń materiałów oraz pracy sprzętu.
- Dokonuje rozliczenia z inwestorem.
- Sporządza dokumenty związane z rozpoczęciem robót.
- Prowadzi dziennik budowy.
- Sporządza dokumenty związane z odbiorem robót.
- Podejmuje i prowadzi działalność gospodarczą.
- Sporządza dokumenty związane z rozpoczęciem działalności gospodarczej.
- Sporządza dokumenty związane z prowadzoną działalnością gospodarczą –rozliczeniowe, związane z zatrudnieniem pracowników, ubezpieczeniowe itp.
- Sporządza oferty i dokumentację przetargową.
- Stosuje przepisy prawa budowlanego i prawa pracy.

WIADOMOŚCI

- Organizacja i zasady nadzoru budowlanego.
- Zasady odbioru robót budowlanych.
- Kontrola bezpieczeństwa wykonywania robót.
- Klasyfikacja gruntów budowlanych.
- Właściwości gruntów budowlanych i ich przydatność do posadowienia obiektów drogowych.
- Dokumentacja geotechniczna obiektu.
- Warunki gruntowe i warunki wodne terenu.
- Zasady organizacji placu budowy.
- Zagospodarowanie i uzbrojenie placu budowy.
- Zaplecze socjalne.
- Transport poziomy i pionowy.
- Magazynowanie i składowanie materiałów i elementów budowlanych.
- Kosztorysowanie robót budowlanych, remontowych i instalacyjnych.
- Montaż, eksploatacja oraz demontaż rusztowań.
- Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowie.
- Ochrona przeciwpożarowa i ochrona środowiska
- Technika normowania pracy.
- Katalogi nakładów rzeczowych KNR i KSNR.
- Programy komputerowe wspomagające kosztorysowanie.
- Prowadzenie dziennika budowy.
- Dokumentacja związana z rozpoczęciem i odbiorem robót.
- Systemy płac w budownictwie i obliczanie wynagrodzeń.
- Gospodarka materiałowa.
- Własna firma budowlana: obowiązki pracodawcy i pracownika, dokumentacja działalności, księgowość.
- Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej.
- Przepisy bankowe, ubezpieczeniowe.
- Kierowanie zasobami ludzkimi.
- Zarządzanie drogami.
- Prawo budowlane.

- Przepisy związane z administrowaniem budynkami mieszkalnymi oraz obiektami użyteczności publicznej.
- Prawo pracy.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Operatywność.
- Łatwość nawiązywania kontaktów.
- Zdolność rozwiązywania problemów.
- Podzielność uwagi.
- Zdolność koncentracji uwagi.

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU

UMIĘTNOŚCI

- Organizuje roboty budowlane, zgodnie z wymogami technologicznymi, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska oraz ergonomii*.
- Organizuje zespoły robocze do wykonania poszczególnych robót budowlanych, określa zakres pracy oraz nadzoruje ich pracę.
- Wykonuje prace pomiarowe w terenie związane z rozpoczęciem oraz prowadzeniem robót budowlanych: tyczenie, pomiary wysokościowe.
- Kieruje robotami związanymi z ukształtowaniem terenu*.
- Kieruje robotami budowlanymi, z uwzględnieniem przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska.
- Nadzoruje i kontroluje prowadzenie robót: ziemnych, fundamentowych, betoniarskich, zbrojarskich, murarskich, ciesielskich, instalacyjnych, wykończeniowych*.
- Nadzoruje i kontroluje prowadzenie robót remontowych i rozbiórkowych*.
- Wykonuje kontrolne badania laboratoryjne materiałów i wyrobów (w tym materiałów i wyrobów ekologicznych) do robót budowlanych oraz interpretuje wyniki tych badań.
- Dokonuje odbioru robót budowlanych*.
- Dokonuje kontroli wykonania obiektów budowlanych*.
- Sporządza dokumenty związane z utrzymaniem obiektów budowlanych*.
- Kontroluje stan zachowania obiektów budowlanych*.
- Określa zakres i rodzaj robót remontowych*.
- Planuje i organizuje roboty remontowe*.
- Sporządza dokumenty związane z rozpoczęciem, prowadzeniem i odbiorem robót remontowych i rozbiórkowych.
- Prowadzi ksiązkę obiektu.
- Zarządza budynkami.

* wg. *zasad ekobudownictwa/ z zastosowaniem ekotechnologii.*

WIADOMOŚCI

- Zasady organizacji stanowisk roboczych dla poszczególnych rodzajów robót..
- Wykonywanie pomiarów niezbędnych przy prowadzeniu robót budowlanych.
- Kierowanie robotami budowlanymi z uwzględnieniem przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska.
- Kontrola jakości robót budowlanych.
- Kontrola stanu technicznego obiektów budowlanych.

- Kontrola bezpieczeństwa wykonywania robót budowlanych.
- Eksploatacja i utrzymanie obiektów budowlanych.
- Techniczne warunki eksploatacji obiektów budowlanych.
- Dokumentacja remontowa i modernizacyjna obiektu budowlanego.
- Dokumentacja robót rozbiórkowych.
- Remonty, modernizacje i rozbiórki obiektów budowlanych.
- Zarządzanie budynkami.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Wysoka odporność na stres.
- Reaktywność.
- Umiejętność delegowania zadań i konsekwencja w egzekwowaniu ich wykonania.

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE DLA ZAWODU

- *Nie zidentyfikowano.*

POZIOM 5

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE

Przyjęto, że kwalifikacje ogólnozawodowe są wspólne dla wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w standardzie dla danego zawodu.

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU

UMIĘJĘTNOŚCI

- Realizuje projekty developerskie w obszarze ekobudownictwa.
- Zarządza przedsiębiorstwem/projektem na poziomie strategicznym.
- Potrafi sformułować całościową i kompleksową wizję działania, w długofalowej perspektywie, ujmując w skali makro problematykę ekobudownictwa.

WIADOMOŚCI

- Zasady budowania i wdrażania strategii działania.
- Specjalistyczna wiedza z zakresu zarządzania strategicznego w środowisku biznesowym oraz w strukturach państwowych.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Wysoki poziom intelektualny.
- Autorytet i charyzma.

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE DLA ZAWODU

UMIĘJĘTNOŚCI

- Prowadzi specjalistyczne szkolenia/wykłady/warsztaty i konsultacje.

WIADOMOŚCI

- Metodologia prowadzenia szkoleń/warsztatów/wykładów.
- Zagadnienia psychologiczne z zakresu procesów grupowych, sytuacji trudnych, sztuki skutecznego porozumiewania się i metod aktywizujących w nauczaniu.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE

- Zdolności dydaktyczne
- Kreatywność.
- Umiejętność uważnego słuchania.
- Zdolność przekonywania/wpływu na innych.

9. SŁOWNIK POJĘĆ

| | |
|---|--|
| ZAWÓD | Zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiednich kwalifikacji zawodowych. |
| ZADANIE ZAWODOWE | Logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Układ czynności zawodowych, powiązany jednym celem działania, kończącym się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. |
| ZADANIA TECHNOLOGICZNE | Dotyczą metod działania podejmowanych na własnym stanowisku pracy, ale wynikających z technologii pracy w przedsiębiorstwie. Są związane z technologią wytwarzania, technologią świadczenia usług, czy też sposobem wykonywania określonych procedur i operacji na stanowisku pracy. |
| ZADANIA ORGANIZACYJNE | Dotyczą organizacji i planowania pracy na własnym stanowisku, w relacji ze stanowiskami współpracującymi. Łączą zakresy prac z zakresami odpowiedzialności i samokontroli. |
| ZADANIA KIEROWANIA I WSPÓŁPRACY | Dotyczą współpracy w zespole pracowniczym, kierowania zespołem, organizowania pracy zespołu, współpracy z przełożonymi, kooperantami i otoczeniem przedsiębiorstwa. |
| ZADANIA KONTROLI I OCENY JAKOŚCI | Dotyczą samokontroli wykonanych prac lub świadczonych usług, kontrolowania pracy podległych pracowników, oceny jakości wyrobów i usług, obowiązków związanych z procedurami systemu zapewniania jakości w przedsiębiorstwie. |
| KWALIFIKACJE ZAWODOWE | Układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych. |
| UMIEJĘTNOŚĆ | Zdolność do wykonania czynności prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego. |
| CZYNNOŚCI ZAWODOWE | Działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym. Czynności mogą mieć charakter motoryczny lub intelektualny. |
| WIADOMOŚCI | Zestaw informacji i procedur działania niezbędnych do ukształtowania określonych umiejętności. |
| CECHY PSYCHOFIZYCZNE | Wrodzone lub nabyte cechy osobowości, talentu, charakteru i sprawności posługiwania się ciałem (zwłaszcza kończynami i receptorami wzroku, słuchu, dotyku, smaku itp.), niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych. |
| STANOWISKO PRACY | Najmniejsza jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa, miejsce pracy, część powierzchni produkcyjnej lub usługowej zajmowanej lub obsługiwanej przez pracownika w celu wykonywania powierzonej mu pracy – zadań zawodowych. |
| STANDARD | Akceptowana przez przedstawicieli pracodawców, pracobiorców i innych |

| | |
|---|---|
| KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH | kluczowych partnerów społecznych partycypujących w gospodarce i rynku pracy norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje związane z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi, kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne dla zawodu opisujące zbiory niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych odpowiadających zadaniom zawodowym i kwalifikacjom wyodrębnionym w zawodzie gwarantujących jakość wykonywania zawodu. |
| KWALIFIKACJE PONADZAWODOWE | Podstawowe umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne potrzebne do sprawnego wykonywania pracy i podejmowania działań w życiu zawodowym i pozazawodowym. Kwalifikacje ponadzawodowe wyrażają się w pozytywnych postawach i pozytywnym stanie fizycznym, przy jednoczesnym opanowaniu ogólnych umiejętności działania praktycznego i umysłowego. Kwalifikacje ponadzawodowe nie uprawniają do wykonywania zawodu, ale są niezbędne do osiągnięcia wymaganej współcześnie jakości pracy. Na potrzeby standardu kwalifikacji zawodowych przyjęto, że kwalifikacje ponadzawodowe są wspólne dla branży/sektora gospodarki, do której należy zawód poddany standaryzacji. |
| KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE | Wymagania w zakresie umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, które ukierunkowują do wykonywania prac w określonym obszarze zawodowym, obejmującym zwykle grupę pokrewnych zawodów i specjalności. Na potrzeby standardu kwalifikacji zawodowych przyjęto, że kwalifikacje ogólnozawodowe są wspólne dla wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w standardzie dla danego zawodu. |
| KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU | Wymagania w zakresie umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, które umożliwiają efektywne wykonywanie typowych zadań zawodowych charakterystycznych dla określonego zawodu. |
| KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE | Specyficzne, rzadziej występujące wymagania w zakresie umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych umożliwiające wykonywanie wyspecjalizowanych zadań i pełnienie nietypowych funkcji zawodowych. |
| POZIOMY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH | Są hierarchicznym układem kwalifikacji, odzwierciedlającym stopień złożoności i trudności zadań zawodowych oraz związanych z nimi wymagań kwalifikacyjnych. Mogą służyć do wartościowania pracy, budowania hierarchii pracowników, określania zakresów odpowiedzialności, definiowania poziomów kształcenia itp. |
| Poziom 1 | Kwalifikacje niezbędne do wykonywania prostych, rutynowych zadań wykonywanych pod kierunkiem przełożonego, stanowiących podstawę do dalszych, bardziej specjalistycznych działań. |
| Poziom 2 | Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych. Niektóre zadania mogą być bardziej złożone i wymagać działań samodzielnych, charakteryzujących się indywidualną odpowiedzialnością. Wymagać mogą również umiejętności pracy w zespole. |

| | |
|-----------------|--|
| Poziom 3 | Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań złożonych, zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych. Zadania charakteryzują się różnorodnością wykonywanych czynności i wymagają samodzielności i odpowiedzialności. Dotyczyć mogą również umiejętności kierowania pracą innych osób. |
| Poziom 4 | Kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu różnorodnych, skomplikowanych zadań o charakterze technicznym, organizacyjnym lub specjalistycznym dla danego obszaru działalności zawodowej. Zadania wymagają wysokiej, osobistej odpowiedzialności i samodzielności, jak również umiejętności kierowania zespołem pracowników. |
| Poziom 5 | Kwalifikacje niezbędne do wykonywania złożonych zadań, często w sytuacjach problemowych, wymagających podejmowania decyzji o znaczeniu strategicznym dla organizacji. Zadania te związane są z pełną odpowiedzialnością za pracę i rozwój innych osób, a także wymagają umiejętności diagnozowania, analizowania, prognozowania, planowania oraz wdrażania nowych pomysłów do praktyki gospodarczej. |

IV. PRODUKT POŚREDNI II – Interaktywna baza zielonych zawodów

1. Cel i założenia funkcjonowania

Celem opracowania i wykonania interaktywnej bazy zielonych zawodów jest podniesienie wiedzy i świadomości w zakresie zielonej gospodarki a także odpowiedź na potrzebę poszukiwania rozwiązań służących zbudowaniu narzędzia wspomagającego wzrost zainteresowania zawodami z sektora zielonej gospodarki. Powstała baza danych, wraz z rozbudowanym interfejsem będącym portalem internetowym służącym do zarządzania i użytkowania, będzie narzędziem scalającym działania Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku, pracodawców oraz osób zainteresowanych.

Założenia funkcjonalności systemu bazy danych i obsługującego ją portalu:

- relacyjna baza danych MySQL w wersji min. 5.1
- interfejs wykonany w technologii PHP w wersji min. 5.3 wraz z modułami fileinfo i mcrypt
- obsługa za pośrednictwem przeglądarki internetowej
- serwer http (np. Apache) z modułem przepisywania adresów (np. mod_rewrite)
- zarządzanie zamieszczonymi treściami poprzez osadzony na stronie edytor WYSIWYG
- zróżnicowanie praw dostępu do bazy danych
- moduł aktualności
- skalowalność
- możliwość wyszukiwania treści portalu
- mechanizm zamieszczania zdjęć/multimediów – pliki graficzne, treści multimedialne i inne dokumenty będą wgrywane na serwer przy pomocy modułu obsługi plików. Moduł ten powinien pozwalać na wgranie pliku na serwer oraz jego usunięcie. Dla plików znajdujących się na serwerze będzie wyświetlał adres URL który będzie można umieścić w treści innych stron.
- mechanizm zarządzania treścią – system powinien umożliwiać edycję treści zawartych na stronie poprzez edytor WYSIWYG, który pozwoli na tworzenie treści strony osobom bez wiedzy na temat tworzenia stron internetowych. System powinien pozwalać na dodanie dowolnej ilości stron widocznych w menu strony głównej oraz umożliwić ich pokazywanie oraz ukrywanie. W ramach strony, administrator portalu będzie mógł dodać dowolną liczbę modułów spośród poniższej listy:
 - zielone zawody
 - pracodawcy zielonych zawodów
 - ekoinformacje
 - oferty ekoszkoleń
 - zielone oferty pracy
 - zaproponuj szkolenie
 - szkolnictwo
 - sprawdź siebie (ankieta)
 - ekoforum
 - kontakt
 - aktualności
 - o projekcie

- mechanizm wyszukiwarki zawodów i pracodawców zielonych zawodów - na stronie z listą zawodów oraz pracodawców zielonych zawodów znajdzie się pole tekstowe opisane jako 'wyszukaj w dziale'. Po wpisaniu tam treści i naciśnięciu przycisku szukaj, na ekranie wyświetlone zostaną wszystkie rekordy z bazy danych które zawierają szukane słowo.
- mechanizm dodawania/usuwania pól tabel - nowe pola do istniejących modułów będą mogły być dodane jedynie przez administratora portalu, gdyż wymaga to odpowiedniej wiedzy informatycznej. Będzie to polegało na dodaniu nowego pola do odpowiedniej tabeli bazy danych oraz na modyfikacji kodu aplikacji tak aby możliwe było dopisanie danych do pola oraz ich wyświetlenie w stosownym miejscu aplikacji.
- mechanizm tworzenia/edycji/usuwania ankiety - system powinien pozwalać na utworzenie ankiety z dowolną liczbą pytań, a każde pytanie powinno pozwalać na zdefiniowanie dowolnej liczby odpowiedzi. Ankiety powinny posiadać zabezpieczenie przed wielokrotnym głosowaniem przez tą samą osobę oraz prezentować wyniki w postaci wykresu. Zabezpieczenie przeciwko wielokrotnym głosowaniem polegało będzie na tym, że po wypełnieniu ankiety, na komputerze użytkownika zostanie zapisany plik cookie, w którym znajdzie się informacja kiedy i która ankieta została wypełniona. W związku z tym, przed zapisaniem odpowiedzi z ankiety system powinien sprawdzać, czy na komputerze użytkownika istnieje już plik cookie.
- formularz kontaktowy – powinien zawierać dane takie jak: adres email nadawcy, temat oraz treść wiadomości. Wiadomości przesłane poprzez formularz kontaktowy powinny zostać przesłane wraz ze wszystkimi danymi z formularza na wcześniej zdefiniowany adres email.
- system powinien umożliwiać zmianę hasła użytkownika. Zmiana hasła polegać będzie na wypełnieniu przez danego użytkownika formularza z polami: stare hasło, nowe hasło, potwierdzenie nowego hasła. System nie powinien pozwolić na zmianę hasła gdy stare hasło użytkownika jest niepoprawne bądź użytkownik nie podał dwa razy poprawnie nowego hasła. Z uwagi na charakter przechowywanych danych, system powinien wymuszać stosowanie bardziej skomplikowanych haseł, np. minimum 8 znaków, jedna duża litera, jeden znak specjalny. Oprócz tego system powinien pozwalać na wymuszenie zmiany hasła po określonym czasie. Przy logowaniu, powinno następować sprawdzenie, kiedy nastąpiła ostatnia zmiana hasła i jeśli było to po określonym czasie, powinien nie pozwolić użytkownikowi na dalszą pracę do czasu zmiany hasła na nowe.

W przypadku modyfikacji przez administratora bazy danych, w trakcie jej użytkowania, prowadzących do pojawienia się w niej danych osobowych, należy dostosować system oraz jego użytkowanie do Ustawy o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. z dnia 1 maja 2004 r.), a także innych aktów prawnych, które będą obowiązywać w Polsce.

2. Prowadzenie, obsługa i administracja bazą – wiedza, kompetencje, umiejętności

Użytkownicy:

| Użytkownik | Uprawnienia | Wymaga logowania | Opis |
|---------------|-------------------------|------------------|--|
| administrator | Administrator systemu | Tak | Administrator systemu, uprawnienia pełne – pełen dostęp do serwera i bazy danych |
| manager_mup | Użytkownik zaawansowany | Tak | Użytkownik o uprawnieniach |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|-----------------|-------------------------|-----|--|
| | | | pozwalających na zamieszczanie /edycję /usuwanie treści |
| specjalista_mup | Użytkownik zaawansowany | Tak | Użytkownik o uprawnieniach pozwalających na zamieszczanie /edycję /usuwanie treści |
| manager_pup | Użytkownik zaawansowany | Tak | Użytkownik o uprawnieniach pozwalających na zamieszczanie /edycję /usuwanie treści |
| specjalista_pup | Użytkownik zaawansowany | Tak | Użytkownik o uprawnieniach pozwalających na zamieszczanie /edycję /usuwanie treści |
| bezrobotny | Klient | Nie | Podgląd bazy zielonych zawodów i treści zamieszczonych na portalu |

W tabeli, w nazwach kont, posłużono się nazewnictwem manager, specjalista – w systemie mogą to być inne nazwy, np. imię i pierwsza litera nazwiska osoby zaangażowanej w projekt z PUP lub MUP. Administrator – osoba posiadająca wiedzę informatyczną, niezbędną do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania systemu informatycznego i bazy danych. Proponowane wymagania dla stanowiska administratora:

- wykształcenie wyższe o kierunku informatyka
- wiedza pozwalająca tworzyć strony w HTML wraz z CSS
- umiejętność programowania w PHP z wykorzystaniem bazy danych MySQL.
- znajomość zagadnień sieciowych LAN, WAN

Pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy i Powiatowego Urzędu Pracy – osoby posiadające merytoryczną wiedzę dotyczącą tematyki treści zawartych w bazie danych i portalu.

3. Zakres tematyczny bazy

Elementy menu portalu:

- zielone zawody
- pracodawcy (zielonych zawodów)
- ekoinformacje
- oferty ekoszkoleń
- zielone oferty pracy
- zaproponuj szkolenie
- szkolnictwo
- sprawdź siebie (ankieta)
- ekoforum
- o projekcie
- kontakt

Elementy strony głównej:

- Menu główne
- Wyszukiwarka
- Pole tekstowe – informacja o zielonych zawodach i bazie
- Pole aktualności
- Stopka strony – informacje o projekcie, współfinansowaniu

Uprawnienia administracyjne do poszczególnych działów:

| Dział | Użytkownik | Uprawnienia |
|--------------------------------|---|------------------------------|
| zielone zawody | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| pracodawcy (zielonych zawodów) | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| ekoinformacje | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| oferty ekoszkoleń | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| zielone oferty pracy | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| zaproponuj szkolenie | bezrobotny | zapis |
| | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | odczyt |
| szkolnictwo | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| sprawdź siebie (ankieta) | bezrobotny | zapis |
| | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | odczyt / edycja |
| ekoforum | bezrobotny | odczyt |
| | zalogowany bezrobotny moderator | zapis/odczyt zapis/odczyt |
| o projekcie | manager_mup, specjalista_mup, manager_pup, specjalista_pup | zapis / odczyt / edycja |
| kontakt | bezrobotny | Zapis poprzez formularz |

Struktura pól bazy danych

Tabela strony:

ID
Nazwa strony
Data utworzenia
Data ostatniej edycji

Tabela moduły strony

ID
Typ moduły
ID typu modułu
ID strony

Tabela zielone zawody:

ID

Nazwa zawodu
Opis zawodu
Data utworzenia
Data ostatniej edycji

Tabela ta zawiera zbiór zielonych zawodów wraz z ich charakterystykami.

Przykładowa zawartość tabeli

| ID | Nazwa zawodu | Opis zawodu | Data utworzenia | Data ostatniej edycji |
|----|----------------------------|---|-----------------|-----------------------|
| 1 | Doradca ds. ekobudownictwa | Zawód polegający na wykorzystaniu szerokiej i bezstronnej wiedzy dotyczącej materiałoznawstwa, nowoczesnych technologii budowlanych, rynku budowlanego, szacowania efektów ekologicznych do pomocy osobom, instytucjom, które planują budować budynki energooszczędne, ekologiczne, z minimalnym oddziaływaniem na środowisko | 15.12.12 | 17.12.12 |
| 2 | Doradca ekologiczny | Zawód obejmuje wykonywanie zadań związanych z minimalizacją oddziaływania przedsiębiorstwa na środowisko przyrodnicze | 10.12.12 | 15.12.12 |

Tabela Pracodawcy zielonych zawodów:

ID
Nazwa firmy
Opis firmy
Adres
Dane kontaktowe
Data utworzenia
Data ostatniej edycji

Przykładowa zawartość tabeli

| ID | Nazwa firmy | Opis firmy | Adres | Dane kontaktowe | Data utworzenia | Data ostatniej edycji |
|----|---------------------|------------------------------------|-------------------|--|-----------------|-----------------------|
| 1 | Urząd Miasta Płocka | Jednostka samorządu terytorialnego | Pl. Stary Rynek 1 | Telefon: 243671555 e-mail: info@plock.eu | 09.12.12 | 09.12.12 |

Tabela ekoinformacje

ID
Tytuł informacji
Tekst informacji
Data utworzenia
Data ostatniej edycji

Przykładowa zawartość tabeli

| ID | Tytuł informacji | Tekst informacji | Data utworzenia | Data ostatniej edycji |
|----|--|---|-----------------|-----------------------|
| 1 | Jedzenie jako nawóz, świetnie się sprawdza | Jedzenie jako nawóz, świetnie się sprawdza. Zwłaszcza dla kogoś, kto jest działkowiczem. Czy wiecie, że skorupki po jajkach odstraszą ślimaki, a skórka banana wyśmienicie spulchnia glebę? Resztki piwa również odstraszą szkodniki, a niedopita coca cola pozbędzie się resztek kamienia np. ze zlewozmywaka | 10.12.12 | 10.12.12 |
| 2 | Pojemniki na segregację śmieci | Mimo, że nie przed wszystkimi blokami stoją pojemniki na papier czy plastikowe butelki, można samemu się pofatygować do skupu i sprzedać makulaturę, butelki, puszki. Wprawdzie niewiele zarobimy, ale to naprawdę przysłuży się środowisku. Dodatkowo, można napisać list do administracji bloku, prezesa czy organu odpowiedzialnego za segregację odpadów, z prośbą o postawienie odpowiednich pojemników. | 11.12.12 | 12.12.12 |

Tabela oferty ekoszkoleń

ID

Nazwa szkolenia

Organizator

Opis szkolenia

Termin

Miejsce

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Przykładowa zawartość tabeli

| ID | Nazwa szkolenia | Organizator | Opis szkolenia | Termin | Miejsce | Data utworzenia | Data ostatniej edycji |
|----|--|--|---|----------|---------|-----------------|-----------------------|
| 1 | Opłaty za korzystanie ze środowiska, formularze ewidencyjne – 2012/2013. Raport do KOBiZE – likwidacja raportu uproszczonego | AD-EKO Szkolenia, Konsulting, Ochrona Środowiska Jarosław Knop | Z dniem 1 stycznia 2013 roku wejdzie w życie zmiana ustawy Prawo ochrony środowiska. Zmiana ta polega m.in. na wprowadzeniu rocznej opłaty za korzystanie ze środowiska. Efektem szkolenia jest nabycie umiejętności wypełniania formularzy | 07.01.13 | Kraków | 17.12.12 | 17.12.12 |

Tabela zielone oferty pracy

ID

Nazwa stanowiska

Opis stanowiska

Miejsce pracy

Dane kontaktowe

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Czas emisji

Wyświetlanie aktualnych ogłoszeń o pracy polegało będzie na zdefiniowaniu przy tworzeniu nowego ogłoszenia informacji o czasie jego emisji. W bazie danych znajdować się będzie automatycznie uzupełniające data dodania ogłoszenia. Dzięki temu system na podstawie daty utworzenia oraz czasu emisji będzie w stanie wyświetlić jedynie aktualne informacje.

Tabela zaproponuj szkolenie

ID

Wiek

Zgłaszający (menu rozwijane pracodawca/pracownik, poszukujący pracy)

Temat Szkolenia

Opis szkolenia

Data utworzenia

Osoba chcąc złożyć propozycję szkolenia, wypełnia znajdujący się na portalu formularz, w którym wypełnia pole dotyczące swojego wieku, następnie z menu rozwijanego wybiera, czy jest pracodawcą, czy osobą poszukującą pracy (lub pracownikiem). W następnym polu wypełnia

Projekt „Zielony potencjał subregionu plockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

proponowany przez siebie temat szkolenia, w następnym polu opisuje szkolenie. W momencie wysłania formularza, dane te zostaną zapisane w bazie danych wraz z automatycznie dodaną datą utworzenia.

Tabela szkolnictwo

ID

Nazwa szkoły

Kierunek/specjalność

Adres

Kontakt

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Przykładowa zawartość tabeli

| ID | Nazwa szkoły | Kierunek / specjalność | Adres | Kontakt | Data utworzenia | Data ostatniej edycji |
|----|---|--|--|--|-----------------|-----------------------|
| 1 | Zespół Szkół nr1 im. Gen. Jose' de San Martin | monter instalacji i urządzeń sanitarnych | ul. Armii Krajowej 10 09-200 Sierpc | tel. 24 275 - 23 - 73 , 275 - 34 -21 www.zs1sierpc.cba.pl e-mail: zs1sierpc@op.pl - sekretariat | 15.12.12 | 16.12.12 |
| 2 | Futura Edukacja - Oddział Płock | technik ochrony środowiska | ul. Królewiecka 22 , 09-400 Płock | tel. (24) 366 52 98, (24) 366 52 95 tel./fax (24) 366 52 97 plock@futura.edu.pl | 16.12.12 | 16.12.12 |
| 3 | Politechnika Warszawska w Płocku | Inżynieria Środowiska | 09-400 Płock ul. Łukasiewicza 17 | tel. 24 36 72 100 | 16.12.12 | 16.12.12 |

Tabela sprawdź siebie (ankieta)

ID

Data utworzenia

Tabela pytania ankiety

ID

ID ankiety

Pytanie

Tabela możliwe odpowiedzi ankiety

ID

ID pytania ankiety

Odpowiedź

Tabela wypełnione ankiety

ID

ID ankiety która jest wypełniana

Tabela odpowiedzi w wypełnionych ankietach

ID

ID z tabeli wypełnionych ankiet

ID odpowiedzi

Podczas tworzenia nowej ankiety tworzony jest nowy rekord w tabeli opisanej jako "sprawdź siebie (ankieta)". Znajduje się tam tylko identyfikator tej ankiety oraz data utworzenia. Każde pytanie, które ma zostać dodane do ankiety powoduje utworzenie nowego rekordu w tabeli "pytania ankiety". Znajduje się tam identyfikator pytania, identyfikator ankiety oraz treść pytania. Każde pytanie może mieć wiele odpowiedzi, stąd też, możliwe odpowiedzi do pytań ankiety zapisywane są w tabeli "możliwe odpowiedzi ankiety". Zapisywane są tam dane: identyfikator odpowiedzi, identyfikator pytania którego dotyczy odpowiedź oraz treść odpowiedzi.

Proces wypełniania ankiety przez użytkownika: w tabeli "wypełnione ankiety" zapisywany jest identyfikator ankiety która jest wypełniana (z tabeli "sprawdź siebie (ankieta)"). Następnie w tabeli "odpowiedzi w wypełnionych ankietach" zapisywane są odpowiedzi użytkownika w postaci identyfikator z tabeli "wypełnione ankiety" oraz id wybranej odpowiedzi z tabeli "możliwe odpowiedzi ankiety"

Przykładowa ankieta

1. Czy interesujesz się ochroną środowiska ?
 - a. TAK
 - b. NIE
2. Czy pamiętasz o zakręcaniu wody i gaszeniu światła kiedy nie są potrzebne?
 - a. TAK
 - b. NIE
3. Czy w Twoim gospodarstwie domowym segregujesz śmieci ?
 - a. TAK
 - b. NIE
4. Czy oszczędzanie wody ma znaczenie dla ochrony środowiska ?
 - a. TAK
 - b. NIE
5. Czy używasz żarówek energooszczędnych ?
 - a. TAK
 - b. NIE
6. Czy uważasz, że masz wpływ na ochronę środowiska ?
 - a. TAK
 - b. NIE
7. Czy używasz materiałowej torby robiąc zakupy ?
 - a. TAK
 - b. NIE
8. Czy bylibyś skłonny poświęcić swój wolny czas na działanie na rzecz środowiska naturalnego ?
 - a. TAK
 - b. NIE

Tabela forum

Id

ID użytkownika który założył temat

Nazwa tematu

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Opis mechanizmu funkcjonowania forum - forum dyskusyjne powinno umożliwić osobom odwiedzającym stronę na dyskusje na temat zielonych zawodów. Możliwość pisania na forum powinna być dostępna jedynie dla użytkowników którzy zarejestrują się na stronie. Przy rejestracji konieczne będzie podanie nazwy użytkownika, adresu email oraz hasła. Po wypełnieniu formularza, na adres email podany przy rejestracji wysłany zostanie mail z linkiem aktywacyjnym. Po kliknięciu w odnośnik z wiadomości email, nowy użytkownik będzie miał dostęp do forum dyskusyjnego. Użytkownik po rejestracji uzyska dostęp do opcji tworzenia nowego wpisu w wybranym temacie bądź utworzenia całkowicie nowego tematu. Nad całością dyskusji będzie czuwał moderator, czyli jeden z pracowników posiadający odpowiednie uprawnienia. Moderator będzie miał możliwość usunięcia wpisu użytkownika oraz możliwość zablokowania konta użytkownika.

Tabela posty

ID

ID tematu forum

ID użytkownika który napisał post

Treść

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Tabela aktualności

ID

Tytuł

Treść aktualności

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Przykładowa zawartość tabeli

| ID | Tytuł | Treść aktualności | Data utworzenia | Data ostatniej edycji |
|----|--|--|-----------------|-----------------------|
| 1 | Elektrownie wodne mają płacić za używanie wody | Hydroelektrownie będą uiszczały opłaty za wodę, z której korzystają przy produkcji energii. Resort środowiska chce, by nowe regulacje zaczęły obowiązywać od 2014 roku. Część spółek już protestuje przeciwko propozycjom ministerstwa, zarzucając mu dyskryminowanie przedsiębiorców. | 10.12.12 | 10.12.12 |
| 2 | Na rynku będzie więcej biomasy, ale mniej | Wielu polskich wytwórców będzie musiało znacząco obniżyć produkcję energii z biomasy – prognozuje prezes Taurona. Takie mają być konsekwencje wejścia w życie ustawy o | 11.12.12 | 11.12.12 |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | | |
|--|--------------------|--|--|--|
| | „zielonej energii” | odnawialnych źródłach energii. Branża związana z wykorzystywaniem biomasy niepokoi się o rentowność elektrowni spalających ten surowiec. | | |
|--|--------------------|--|--|--|

Tabela o projekcie

ID

Tytuł

Opis

Tabela użytkowników

ID

Nazwa użytkownika

Hasło

Imię

Adres email

Poziom uprawnień

Data utworzenia

Data ostatniej edycji

Dodanie nowego użytkownika będzie polegało na wypełnieniu formularza, w którym konieczne będzie podanie danych takich jak imię, adres email oraz nazwę użytkownika i hasło używane do logowania w serwisie. Oprócz tego konieczne będzie wybranie poziomu uprawnień dla nowo tworzonego konta z listy wcześniej zdefiniowanych grup dostępu.

Tabela grupy uprawnień

ID

Nazwa grupy

Tabela uprawnienia

ID

ID grupy

Nazwa uprawnienia

System powinien umożliwiać tworzenie grup uprawnień które później będzie można dopisać do konkretnego użytkownika. Tworzenie grupy będzie polegało na podaniu jej nazwy i wybraniu dostępnych dla niej uprawnień ze zdefiniowanej listy. Lista możliwych uprawnień powinna zawierać uprawnienia do edycji, usunięcia, dodania nowego rekordu dla każdego z działań.

Tabela logi zdarzeń

ID

ID użytkownika

Treść zdarzenia

Data wystąpienia

Tabela pliki

ID

Nazwa

Adres

Ścieżka dostępu

4. Profil potencjalnego odbiorcy korzystającego z interaktywnej bazy

Potencjalnymi odbiorcami korzystającymi z zasobów interaktywnej bazy zielonych zawodów (portalu edukacyjnego) są w pierwszej kolejności (zgodnie z założeniami projektu) osoby bezrobotne do 24 roku życia. Jednocześnie portal będzie pełnił funkcję upowszechniająco – informacyjną dla wszystkich grup interesariuszy (pracodawcy, przedsiębiorcy, instytucje rynku pracy, osoby pracujące/ pozostające bez zatrudnienia, decydenci, itp.) w zakresie zwiększania świadomości dotyczących korzyści jakie niesie ze sobą zielona gospodarka.

5. Wygląd interaktywnej bazy – szata graficzna

Szata graficzna portalu zintegrowanego z interaktywną bazą danych powinna być utrzymana w odcieniach zieleni. Pozycje menu mogą być rozmieszczone poziomo w górnej części strony lub pionowo z lewej. Okno wyszukiwarki powinno być zlokalizowane w górnej części strony najlepiej z prawej strony. Centralną pozycję portalu będzie zawierać pole tekstowe z informacją o bazie zielonych zawodów oraz pole aktualności. Na dole strony znajdować się będzie informacja o projekcie i współfinansowaniu.

Propozycję szaty graficznej portalu przedstawia rys. nr 1.



Rys. nr 1

6. Obszar działania

Baza danych wraz z portalem podłączona będzie do sieci Internet w związku z tym będzie ogólnodostępna. Aby móc skorzystać z jej zasobów potrzebny będzie komputer podłączony do Internetu. W przypadku osób, które nie będą dysponowały komputerem, będzie możliwość skorzystania z niej w laboratoriach zielonych zawodów mieszczących się w urzędach pracy.

7. Informacja o zawodach

Zamieszczone w bazie danych informacje będą dotyczyły zarówno nowopowstałych zielonych zawodów i specjalności jak i uzienionych zawodów i specjalności już istniejących. Spośród potencjalnie uzienionych zawodów oraz nowopowstałych znajdują się między innymi takie jak:

- handlowiec energooszczędnych materiałów budowlanych
- magazynier/sortowacz odpadów
- księgowy przygotowujący dokumentację dla służb ochrony środowiska
- pracownik biura projektowego przygotowujący Oceny Oddziaływania na Środowisko, przygotowujący certyfikaty energetyczne
- architekci i projektanci wykonujący projekty budynków energooszczędnych
- pracownik biurowy z kompetencjami w zakresie zagospodarowania surowców wtórnych w biurze
- przedstawiciel bankowy w zakresie pozyskiwania finansowania na technologie przyjazne środowisku
- doradca zawodowy ds. zielonych zawodów
- specjalista ds. marketingowych kampanii ekologicznych
- pracownik zajmujący się profesjonalnym niszczeniem dokumentów
- specjalista ds. prawa środowiskowego
- sortowacz odpadów na składowisku
- mechanik/operator maszyn i urządzeń leśnych
- elektroenergetyk elektrowni wiatrowych
- doradca ekologiczny
- doradca ds. efektywności zużycia energii w firmach
- doradca ds. ekobudownictwa
- ekorecykler
- inżynierowie i pracownicy spalarni odpadów
- mediator/negocjator przy inwestycjach ekologicznych

V. PRODUKT POŚREDNI III – Model wizyt studyjnych

Wprowadzenie

Wizyta studyjna realizowana w ramach przedmiotowego projektu, ma stanowić element współpracy instytucji rynku pracy, osób bezrobotnych i przedsiębiorców działających na rzecz zwiększenia zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki. Do realizacji wizyt dobierane są takie przedsiębiorstwa/podmioty, których działalność jest zbieżna z trendami rozwojowymi zidentyfikowanymi w wyniku badań i analiz rynku prowadzonych na poziomie lokalnym (punkt wyjścia dla prowadzenia wizyt). Miejsce docelowe wizyt powinno posiadać wysoki potencjał do importowania/transpozycji nowatorskich zaobserwowanych rozwiązań na obszar objęty badaniem.

Podczas wizyt, których tematem jest wspólny obszar zainteresowania obu stron (na podstawie wyników badań i analiz), wizytujący mogą zapoznać się z wybranymi przykładami wdrażania rozwiązań w obszarze zielonej gospodarki, ilustrującymi metody i sposoby realizacji eko-rozwiązań w budownictwie. Z prowadzonych dyskusji i obserwacji, zarówno osoby bezrobotne, jak i przedsiębiorcy w roli tutora, mogą czerpać inspiracje, korzystać z wypracowanych sprawdzonych rozwiązań i dokonać ich importu (bądź modyfikacji) na swój teren. Udział w wizycie studyjnej umożliwić może także weryfikację, poszerzenie i potwierdzenie efektów kształcenia w ramach planowanej ścieżki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Ponadto, wartością dodaną będzie wymiana idei i doświadczeń w zakresie metodyki realizacji procesu kształcenia, nawiązanie kontaktów zawodowych.

1. Cel i założenia

Celem szczegółowym projektu, do osiągnięcia którego prowadzić ma realizacja programu wizyt studyjnych jest (zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie) *identyfikacja nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego obejmująca stworzenie opisu zawodu/ów oraz budowę niezbędnego zaplecza edukacyjnego, przyczyniające się do stworzenia narzędzia oddziaływania na poprawę sytuacji osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15.*

Wizyty studyjne powinny dawać uczestnikom możliwość poznania, konfrontacji i weryfikacji informacji i założeń dot. nowych branż, a w ich ramach nowych zawodów oraz uzupełniać powyższe o nowe doświadczenia pozyskane w kontakcie z osobami pracującymi w danej branży, w tym poprzez spotkania i rozmowy z wykonującymi dany zielony zawód w rzeczywistych warunkach, poznania ich specyfiki pracy. Powinny także budować, wzmacniać i obiektywizować przekonanie o perspektywach rozwoju zielonych branż i związanym z tym:

- wzroście atrakcyjności i stabilności zatrudnienia oraz podniesieniu pozycji konkurencyjnej na rynku pracy osób dysponujących kwalifikacjami pozwalającymi na zatrudnienie w tych branżach – w odniesieniu do osób bezrobotnych,
- rozwoju niszowej działalności i możliwościach zdobywania nowego rynku zbytu dla towarów i usług z zakresu eko-budownictwa – w odniesieniu do przedsiębiorców,
- zmniejszaniu bezrobocia w regionie oraz realnego oddziaływania na popyt i podaż na pracę – w odniesieniu do instytucji rynku pracy.

Cel produktu pośredniego (modelu wizyt studyjnych) zdefiniowano jako **zwiększenie umiejętności identyfikacji i weryfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki poprzez**

doświadczenie, poznawanie przykładów dobrych praktyk i korzyści płynących z zatrudnienia w zielonych zawodach w drodze bezpośredniego kontaktu z podmiotami i ich pracownikami.

Wizyty studyjne realizowane w ramach projektu – jako element identyfikacji – powinny być w zgodzie z profilami potencjalnych zielonych zawodów zidentyfikowanych na etapie badań i analiz jako rozwojowe w subregionie płockim (np. Ekotechnolog) oraz z tematyką realizowanych na dalszym etapie form szkolenia i doskonalenia zawodowego.

2. Miejsca docelowe wizyt studyjnych

Aby zapewnić osiągnięcie celów wizyty studyjnej, kluczowy jest dobór miejsc wizyt, a plan wizyty musi być starannie opracowany i przygotowywany w oparciu o wiedzę organizatorów w porozumieniu z przedstawicielami podmiotu przyjmującego. Termin, czas trwania i intensywność wizyty powinna uwzględniać w szczególności potrzeby, oczekiwania i możliwości uczestników.

Wizyty studyjne mogą być organizowane w krajowych i zagranicznych organizacjach, instytucjach i przedsiębiorstwach działających na rzecz rozwoju bądź prowadzących działalność w tzw. zielonych branżach (w tym zwłaszcza w eko-budownictwie), a więc zatrudniających pracowników wykonujących zielone zawody, ze szczególnym uwzględnieniem młodych osób, które podjęły to zatrudnienie po zakończeniu edukacji, po okresie bezrobocia, musiały się przekwalifikować, przebranżowić, itp. Odwiedzane podmioty powinny być postrzegane jako liderzy lub podmioty wiodące/odnoszące sukcesy w obszarach swojej działalności, a ich dokonania powinny stanowić przykłady dobrych praktyk i sukcesów, by możliwe było zrealizowanie programu wizyty na wysokim poziomie merytorycznym i osiągnięcie jej celów edukacyjnych i motywacyjnych.

Jako przykłady mogą służyć:

- Stowarzyszenie Klub Sportowy „Kuńkowce”. W ramach projektu „Chwytny słońce we wsi Kuńkowce”, który został laureatem programu Rzeczpospolita Internetowa, stowarzyszenie opracowało i wdrożyło własną technologię budowy i montażu kolektorów słonecznych, zaprezentowaną następnie na międzynarodowym Szczycie Klimatycznym. Obecnie większość budynków we wsi, zarówno prywatnych, jak i publicznych, korzysta z tej formy ogrzewania. Stowarzyszenie prowadzi szkolenia w zakresie budowy i montażu kolektorów, a także prace nad wykorzystaniem energii wiatrowej i biomasy. W ramach projektu „Budujemy razem” wspiera spółdzielnie socjalne założone przez osoby bezrobotne w działalności związanej z produkcją i montażem instalacji grzewczych opartych na odnawialnych źródłach energii.
- Budimex Danwood Sp. z o.o. Największy w Polsce producent domów szkieletowych. Oprócz Polski buduje w Niemczech, Austrii, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Szwajcarii, Danii i we Włoszech. www.danwood.pl.
- Majstersztyk Sp. z o.o. Producent domów szkieletowych wg szwedzkiej technologii. www.domnaturalnie.pl.
- Polskie Stowarzyszenie Budownictwa Ekologicznego. Stowarzyszenie jest organizacją pozarządową (nie nastawioną na zysk), zajmującą się promowaniem projektowania, budownictwa oraz użytkowania zgodnego z zasadami zrównoważonego rozwoju w całej Polsce. Zrzesza firmy działające w wielu zielonych branżach. www.plgbc.org.pl.
- Hetman Eko Sp. z o.o. Firma sprzedaje technologie, urządzenia i materiały oraz oferuje profesjonalne usługi instalatorskie w zakresie: systemów solarnych, oczyszczalni ścieków, pomp ciepła. www.hetman-cb.pl.

Organizacja przyjmująca jest kluczowym podmiotem przedsięwzięcia, dlatego istotną kwestią jest odpowiednio wczesne nawiązanie kontaktu, uzgodnienie warunków współpracy i wspólne zdefiniowanie celów wizyty, jej programu i przebiegu oraz szczegółów organizacyjnych.

3. Organizatorzy wizyt studyjnych

Organizatorem wizyt studyjnych w ramach przedmiotowego projektu będzie Lider Projektu (Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku) przy współudziale Partnerów. Po zakończeniu realizacji projektu upowszechniony program wizyt studyjnych będzie mógł być wykorzystany przez Użytkowników produktu. Wizyty mogą być organizowane przez władze samorządowe wszystkich szczebli, publiczne służby zatrudnienia (WUP, PUP, MUP), organizacje pozarządowe działające na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, ekologii, wsparcia i rozwoju tzw. zielonej gospodarki, pracodawcy i organizacje pracodawców, podmioty ekonomii społecznej, instytucje szkoleniowe, uczelnie i szkoły zawodowe oraz partnerstwa powyższych podmiotów.

Założeniem jest, iż wszystkie wymienione wyżej podmioty muszą być zaangażowane w kreowanie i identyfikowanie trendów gospodarczych i rozwojowych. Z racji realizowanych zadań ich przedstawiciele mogą organizować wizyty studyjne dla osób bezrobotnych (również słuchaczy, studentów czy uczniów), a także brać w nich udział jako aktywni uczestnicy rozwijając swoje kompetencje i korzystając z doświadczeń wizytowanych organizacji.

Wizyty mogą być przedsięwzięciami finansowanymi ze środków własnych organizatorów w ramach realizowanych przez nich zadań i dostępnych budżetów, a także w ramach programów i projektów współfinansowanych przez fundusze Unii Europejskiej (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Spójności), Programy Wspólnotowe (np. Program Uczenie się przez całe życie, a zwłaszcza jego komponent Grundtvig), mechanizmy finansowe (Norweski/EOG i Szwajcarski), polskie środki budżetowe (NFOŚiGW, ministerstwa, inne) i innych donatorów. Warunkiem (w zależności od posiadanego statusu) jest aktywne poszukiwanie możliwości w tym zakresie, udział w konkursach grantowych, aplikowanie o dofinansowanie w ramach aktualnych konkursów oraz zabezpieczenie ewentualnego wymaganego wkładu własnego.

Organizacja wizyt studyjnych powinna być elementem realizowanej przez organizatora działalności statutowej/programowej i pozostawać w zgodzie z priorytetami rozwoju społeczno-gospodarczego na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.

4. Uczestnicy wizyt studyjnych

Uczestnikami wizyt studyjnych, zgodnie z założeniami projektu będą osoby młode do 24 roku życia pozostające bez zatrudnienia wraz z przedsiębiorcami w roli tutorów – opiekunów, a także przedstawicielami instytucji rynku pracy. Tutoring, jako długofalowy proces współpracy nakierowany na integralny rozwój podopiecznego w zakresie jego wiedzy, umiejętności i postaw, pozwala na budowanie planu własnego rozwoju z wykorzystaniem kompleksowej oferty podnoszenia kwalifikacji w wymiarze teoretycznym i praktycznym na podbudowie wizyt studyjnych. Takie podejście powoduje przyjęcie odpowiedzialności za własny rozwój i naukę oraz wypracowanie indywidualnych relacji na linii przedsiębiorca – osoba bezrobotna (jako potencjalny pracownik). Jednocześnie sprzyjać będzie wytworzeniu środowiska współpracy w wymiarze realizacji całego przedsięwzięcia (projektu).

Uczestnikami wizyt studyjnych mogą być osoby bezrobotne zainteresowane znalezieniem i podjęciem zatrudnienia w tzw. zielonych zawodach (zdiagnozowane przez urząd pracy jako potencjalni kandydaci), osoby zainteresowane zdobyciem dodatkowych lub nowych kwalifikacji i zmianą zawodu, przedstawiciele administracji publicznej, publicznych służb zatrudnienia, organizacji pozarządowych, przedsiębiorcy.

W tym kontekście programem wizyt studyjnych mogą być objęte inne grupy społeczne (zidentyfikowane na poziomie badań i analiz), których udział przyczyni się do implementacji zaobserwowanych rozwiązań w odniesieniu do nowo zidentyfikowanego zawodu na danym obszarze: kadra kierownicza i pracownicy przedsiębiorstw, studenci, uczniowie, uczestnicy kursów zawodowych i projektów skierowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych, szeroko pojęte doskonalenia zawodowe i rozwój tzw. zielonych sektorów gospodarki.

Z uwagi na utrzymanie sprawności organizacyjnej i zapewnienie efektywności realizowanych działań liczebność grupy uczestników wizyty studyjnej nie powinna przekraczać 15 osób.

5. Czas trwania wizyty

Wizyty studyjne realizowane są w formie krótkich wyjazdów (trwających zwykle do 5 dni) w małych grupach (do 15 osób), co ułatwia realizację celów i funkcji edukacyjnych wizyty, wymianę informacji w gronie uczestników, a także pomiędzy uczestnikami a przedstawicielami gospodarki. Wizyty studyjne mogą trwać od 1 do 5 dni, w zależności od założonych celów, zawartości programu, intensywności zaplanowanych działań, warunków organizacyjnych, a także dostępnego budżetu. Optymalny czas wizyty krajowej to 3 dni, natomiast wizyty zagranicznej – 5 dni.

6. Program wizyty studyjnej

Wizyta studyjna powinna łączyć pozyskanie informacji teoretycznych (np. zapoznanie z organizacją/firmą, działalnością i technologią, warunkami pracy, itp.) z możliwością weryfikacji tych informacji i doświadczenia – zwiedzeniem miejsca produkcji/montażu, obejrzeniem gotowych instalacji, spotkania i rozmowy z pracownikami i klientami, itp. Wizyta studyjna zazwyczaj zorganizowana jest wg schematu łączącego poznanie zagadnień teoretycznych i część praktyczną:

1. Wprowadzenie merytoryczne (teoretyczne), którego celem jest przybliżenie uczestnikom specyfiki danego zagadnienia, zapoznanie z kontekstem i warunkami funkcjonowania organizacji przyjmującej, prezentacja wypracowanych i stosowanych metod, narzędzi, sposobów rozwiązywania problemów;
2. Zajęcia praktyczne, realizowane np. w formie warsztatów, seminariów, symulacji, wizyt w instytucjach, których celem jest przyjrzenie się, jak różne rozwiązania sprawdzają się w rzeczywistości, poznanie praktycznych zastosowań narzędzi i zagadnień omówionych w części teoretycznej, doświadczenie i wyrobienie opinii o skuteczności stosowania danych metod, praktyk, itp.

Powyższe mogą być uzupełnione o sesje ewaluacyjne w trakcie i/lub po zakończeniu wizyty, których celem jest zebranie opinii i ocen uczestników wizyty, a także pogłębienie ich wiedzy teoretycznej i praktycznej. Dlatego w proponowanym modelu każdy dzień wizyty studyjnej składa się z dwóch części (modułów): przedpołudniowej – teoretycznej, prowadzonej w sali szkoleniowej oraz popołudniowej – praktycznej, np. w miejscu wykonywania pracy/na danym stanowisku pracy. Każdy dzień kończy się sesją ewaluacyjną, podczas której podsumowywane są najważniejsze wiadomości i

formułowane wnioski. Sesja służy także ocenie danego dnia wizyty od strony organizacyjnej i merytorycznej. Uczestnicy wizyty powinni mieć możliwość:

- zapoznania się z praktyką działania podmiotu przyjmującego, który odniósł sukces w swojej dziedzinie lub branży,
- zapoznania się z procesem produkcji/tworzenia danej usługi/towaru (w zależności od profilu działalności), opcjonalnie: zaangażowanie/fizyczne uczestnictwo w procesie produkcji/budowy/tworzenia,
- poznać proces oraz mechanizmy i sposoby tworzenia i rozwijania danego miejsca, przedsięwzięcia/inicjatywy,
- poznać czynniki sukcesu przedsięwzięcia.

Na etapie organizacji i przygotowania wizyty należy uzgodnić jej cel, termin, przebieg i oczekiwane rezultaty oraz warunki współpracy z organizacją/firmą przyjmującą, która powinna zapewnić bądź udzielić wsparcia w zapewnieniu odpowiedniego zaplecza i warunków dla właściwego przebiegu wizyty: miejsca spotkania (odpowiednio wyposażonej sali konferencyjnej/szkoleniowej), dostępności odpowiednich osób, prezentacji i materiałów drukowanych, a także poczęstunku, wskazać miejsce dogodne dla organizacji przerwy obiadowej, noclegu, itp.

Program ramowy wizyty studyjnej

Miejsce wizyty: województwo podkarpackie, Stowarzyszenie Klub Sportowy „Kuńkowce” w Kuńkowcach k. Przemyśla (produkcja i instalacja urządzeń do pozyskiwania energii słonecznej, energii wiatrowej i z biomasy) oraz Majstersztyk Sp. z o.o. w Brzezinach (produkcja i montaż domów szkieletowych).

Czas trwania wizyty: 3 dni.

Dzień 0.

Przybycie na miejsce, zakwaterowanie i kolacja.

Dzień 1.

Wizyta w Stowarzyszeniu Klub Sportowy „Kuńkowce” w Kuńkowcach.

Moduł przedpołudniowy.

- Spotkanie z przedstawicielami zarządu/pracownikami Stowarzyszenia.
- Informacja nt. historii organizacji, obszaru działania, prowadzonej działalności.
- Prezentacja/informacja nt. perspektyw dla rozwoju tego rodzaju działalności w Polsce
- Prezentacja projektu „Chwytny słońce we wsi Kuńkowce”- założeń, celów, rezultatów, działań, przebiegu realizacji.
- Informacja nt. opracowanej technologii produkcji i montażu paneli słonecznych.
- Informacja nt. wymagań dot. pracowników: wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia, uprawnień, itp.
- Informacja dot. typowego dnia pracy, warunków i specyfiki pracy, itp.
- Sesja pytań i odpowiedzi, dyskusja.

Moduł popołudniowy.

- Wizyta w warsztacie.
- Informacje praktyczne i prezentacja etapów produkcji panelu.
- Rozmowa z pracownikami, pytania i odpowiedzi.

- Wizyta na miejscu instalacji paneli.
- Informacje praktyczne, warunki i etapy montażu.
- Rozmowa z pracownikami, pytania i odpowiedzi.
- Sesja ewaluacyjna.

Dzień 2.

Wizyta w Stowarzyszeniu Klub Sportowy „Kuńkowce” w Kuńkowcach.

Moduł przedpołudniowy.

- Spotkanie z przedstawicielami zarządu/pracownikami Stowarzyszenia.
- Prezentacja projektu „Budujemy razem”.
- Informacja nt. opracowanej technologii ogrzewania budynków przy pomocy energii wiatrowej oraz z biomasy oraz perspektyw dla rozwoju tego rodzaju działalności w Polsce.
- Informacja nt. wymagań dot. pracowników: wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia, uprawnień, itp.
- Informacja dot. typowego dnia pracy, warunków pracy, itp.
- Sesja pytań i odpowiedzi, dyskusja.

Moduł popołudniowy.

- Wizyta w warsztacie lub spółdzielni socjalnej.
- Informacje praktyczne i prezentacja etapów produkcji wiatraka o osi pionowej.
- Rozmowa z pracownikami, pytania i odpowiedzi.
- Wizyta na miejscu instalacji wiatraka.
- Informacje praktyczne, warunki i etapy montażu.
- Rozmowa z pracownikami, pytania i odpowiedzi.
- Sesja ewaluacyjna.

Dzień 3.

Przejazd do Brzezin.

Wizyta w firmie Majstersztyk Sp. z o.o. produkującej domy szkieletowe w oparciu o technologię szwedzką.

Moduł przedpołudniowy.

- Spotkanie z przedstawicielami firmy.
- Informacja nt. historii firmy, prowadzonej działalności, obszaru działania.
- Prezentacja/Informacja nt. technologii produkcji i montażu domów szkieletowych oraz perspektyw dla rozwoju branży eko-budownictwa w Polsce.
- Informacja nt. wymagań dot. pracowników: wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia, uprawnień, itp.
- Informacja dot. typowego dnia pracy, warunków i specyfiki pracy, itp.
- Sesja pytań i odpowiedzi, dyskusja.

Moduł popołudniowy.

- Wizyta w zakładzie produkcyjnym.
- Informacje praktyczne i prezentacja etapów produkcji domu szkieletowego.
- Rozmowa z pracownikami, pytania i odpowiedzi.
- Wizyta na budowie - miejscu montażu domu.
- Informacje praktyczne, warunki i etapy budowy.

- Rozmowa z pracownikami, pytania i odpowiedzi.
- Sesja ewaluacyjna.

Zakończenie wizyty, powrót.

7. Spotkania konsultacyjno-ewaluacyjne.

Po zakończeniu każdej wizyty studyjnej będą organizowane spotkania grupy wspierającej będącej multiplikatorem zaobserwowanych rozwiązań. Grupa złożona z osób bezrobotnych do 24 roku życia objętych wsparciem oraz przedsiębiorców (tutorów) i przedstawicieli instytucji rynku pracy (uczestnicy wizyt studyjnych), zapewni trwałość i narzędzia implementacji zaobserwowanych nowatorskich rozwiązań. Celem spotkań będzie weryfikacja i upowszechnienie obserwacji, rozwiązań i próba ich dostosowania do warunków panujących w przedsiębiorstwach obszaru testowania. Rezultatem organizowanych spotkań może być sporządzenie dokumentu posiadającego np. formę strategii wdrażania zaobserwowanych rozwiązań. Dokumenty te będą upowszechniane wśród użytkowników i przedstawicieli grupy docelowej na dalszych etapach realizacji projektu.

W imieniu Lidera projektu:

W imieniu Partnera 1 – Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

W imieniu Partnera 2 – Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku

W imieniu Partnera 3 – Doradztwa Personalnego SET

Załącznik nr 2 do Strategii

Wstępna wersja Produktu finalnego 2

Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami

Temat innowacyjny:
Zatrudnienie i integracja społeczna

Nazwa projektodawcy:
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

Tytuł projektu:
Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy

Numer umowy:
UDA-POKL.06.01.01-14-011/11-00

LIDER PROJEKTU:



MIEJSKI URZĄD PRACY
w PŁOCKU

PARTNERZY PROJEKTU



Powiatowy Urząd Pracy
w Płocku
09-400 Płock, ul. Kostrogoj 1
www.puppleck.pl

Spis treści:

| | |
|---|-----|
| I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego | 101 |
| II. Produkt pośredni nr 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki | 104 |
| III. Produkt pośredni nr 5: Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia | 112 |
| IV. Produkt pośredni 6: Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców | 126 |
| V. Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów dla obszarów miejskich (MUP Płock) i obszarów wiejskich (PUP Płock) | 145 |

I. WPROWADZENIE – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Produkt finalny 2 – Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami, składa się z czterech elementów (produktów pośrednich):

- ✓ *Produkt pośredni 4:* Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki.
- ✓ *Produkt pośredni 5:* Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia.
- ✓ *Produkt pośredni 6:* Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców.
- ✓ *Produkt pośredni 7:* Laboratorium zielonych zawodów dla obszaru miejskiego (MUP Płock) i obszaru wiejskiego (PUP Płock).

Innowacyjny produkt (Model) jest odpowiedzią na zidentyfikowane i zweryfikowane w ramach prowadzonych badań i analiz obszary problemowe w zakresie niskiej skuteczności dotychczasowych rozwiązań instytucjonalnych (w szczególności instytucji rynku pracy) na rzecz pobudzania świadomości ekologicznej uczestników szeroko rozumianego rynku pracy i zwiększania poziomu aktywizacji młodych osób bezrobotnych w obszarze zielonej gospodarki. Badania i analizy prowadzone na pierwszym etapie realizacji projektu potwierdziły niewielką rolę instytucji rynku pracy we wdrażaniu kompleksowych rozwiązań aktywizujących młode osoby bezrobotne i umożliwiających nabycie nowych niestandardowych kwalifikacji na rynku pracy.

Działania projektowe koncentrują się na opracowaniu (stworzeniu), przetestowaniu, upowszechnieniu i włączeniu do głównego nurtu polityki rynku pracy innowacyjnego narzędzia (modelu) budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami, w odniesieniu do uczestników rynku pracy. Nowatorski produkt udostępnia kompleksowe narzędzia podnoszenia kwalifikacji i nabywania niszowych umiejętności w nowo zidentyfikowanym zawodzie: Ekotechnolog (rekomendacje z badań i analiz, konsultacje i seminaria z udziałem przedstawicieli grup odbiorców). Innowacyjne narzędzie pobudzania i podtrzymywania zainteresowania osób młodych uzyskiwaniem kwalifikacji w niszowej dziedzinie przyczynia się do zmniejszenia kosztów aktywizacji zawodowej tych osób. Dzięki udostępnionym w ramach realizacji projektu narzędziom, instrukcjom oraz dostępnymi w instytucjach rynku pracy zasobami, wdrożenie proponowanego innowacyjnego rozwiązania jest efektywne i nie wymaga nakładów finansowych (bądź nieznacznego wkładu eksperckiego/trenerskiego – w odniesieniu do programu kształcenia i doskonalenia).

Innowacyjność projektu przejawia się również w wymiarze form wsparcia uczestników rynku pracy, zarówno po stronie popytu, jak i podaży na pracę. Na obszarze realizacji projektu nie zidentyfikowano nowatorskich, a tym bardziej kompleksowych instrumentów redukcji bezrobocia wśród młodych osób bezrobotnych i budowania, a następnie podtrzymywania ich zainteresowania uzyskiwaniem niszowych umiejętności/kwalifikacji w nowych zawodach.

Niniejszą innowacją mogą zastosować użytkownicy określani jako: pracodawcy, przedsiębiorcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, organy prowadzące placówki edukacyjne, uczelnie wyższe, instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe z obszaru Polski – którym zostaną przekazane innowacyjne narzędzia (*wyposażenie w instrumenty kompleksowego wsparcia bezrobotnych osób młodych, zmniejszenia wskaźnika bezrobocia dzięki umożliwieniu nabywania niszowych umiejętności*).

Do zastosowania innowacji konieczne jest:

- Przeszkolenie doradców zawodowych (w szczególności zatrudnionych w urzędach pracy) w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki. Wyniki badań i analiz wskazały na bardzo dużą rolę doradców zawodowych w kreowaniu i pobudzaniu świadomości osób bezrobotnych i uczniów szkół w zakresie zielonej gospodarki. Wyposażenie doradców w „zielone” umiejętności i wiedzę wymaga zaangażowania wykwalifikowanych trenerów zewnętrznych (koszt ok. 80-100 zł przy 80 godz. szkolenia). Aby zredukować koszty zatrudnienia, zalecane jest korzystanie z zasobów innych instytucji, z którymi nawiązano współpracę partnerską na rzecz wdrożenia innowacji. Brak dodatkowych wymagań dot. inwestycji w infrastrukturę techniczną czy przeszkolenia pracowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Przeszkolenie osób bezrobotnych w zakresie nowo zidentyfikowanego zawodu, zarówno w części teoretycznej, jak i części zajęć praktycznych/doskonających u pracodawców. Umożliwienie nabycia niestandardowych niszowych umiejętności i kwalifikacji w zakresie zielonej gospodarki powinno być oparte o wykwalifikowaną kadrę trenerską. Podobnie jak w powyższym przypadku, zalecane jest wykorzystanie zasobów kadrowo-organizacyjno-technicznych instytucji, z którymi nawiązano współpracę na rzecz wdrożenia innowacyjnych narzędzi. Brak dodatkowych wymagań dot. inwestycji w infrastrukturę techniczną czy przeszkolenia pracowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Zgromadzenie/wykorzystanie posiadanych zasobów kadrowo-technicznych instytucji użytkowników, w tym w szczególności powołanie zespołu koordynującego laboratorium – Menedżera i Specjalisty ds. zielonych zawodów, posiadających umiejętność połączenia wiedzy nt. zielonej gospodarki i doświadczenia w zakresie szeroko rozumianego rynku pracy oraz posiadających kompetencje społeczne zbieżne z kompetencjami doradcy zawodowego. W celu zgromadzenia niezbędnych zasobów zalecane jest korzystanie ze wsparcia doradczego firm, instytucji branżowych, stowarzyszeń i organizacji o zbieżnym profilu działalności (w ramach nawiązanej współpracy). Brak wymogów dot. przeszkolenia pracowników czy kosztów dodatkowych (w ramach zasobów własnych) bądź inwestycja na poziomie śr.500-1200 zł/m2. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.

Dostępność produktu zostanie zapewniona dzięki szerokiej akcji upowszechniającej i włączającej, o której mowa w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego (seminaria, debaty, spotkania upowszechniające, konferencje, kampanie medialne, artykuły w prasie). Na bieżąco informacje o produktach dostępne będą na portalu edukacyjnym. Informacja o możliwościach pobierania i stosowania produktu dostępna będzie w instytucjach Partnerów projektu, którzy w ramach wieloletniej współpracy z instytucjami lokalnymi/regionalnymi/krajowymi, będą prowadzić działania udostępniające. Produkt i jego elementy składowe będą upowszechniane za pośrednictwem dostępnym kanałom przepływu informacji (poczta tradycyjna, poczta elektroniczna, strona internetowa, osobisty przekaz).

Projekt „*Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wdrożenie i realizacja proponowanego innowacyjnego narzędzia nie wnosi zmian do Strategii upowszechniania ani Strategii włączania do głównego nurtu polityki, których założenia przedstawiono w Rozdziale VI i VII Strategii wdrażania projektu innowacyjnego.

W kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania zaprezentowano założenia (programy, instrukcje, scenariusze) oraz sposoby zastosowania poszczególnych produktów pośrednich w ramach Wstępnej wersji produktu finalnego.

II. PRODUKT POŚREDNI 4 – Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki

1. Cel i zadania szkolenia

Cel główny:

Dostosowanie usług doradztwa zawodowego świadczonych w instytucjach rynku pracy oraz szkołach i placówkach edukacyjnych do aktualnych trendów rozwojowych w kontekście zielonej gospodarki.

Cele dydaktyczne:

1. Wzrost wiedzy i poprawa dostępu doradców zawodowych do najnowszej wiedzy w zakresie zagadnień ochrony środowiska, odnawialnych źródeł energii oraz ekobudownictwa, jako podstawowych elementów rozwoju zielonej gospodarki;
2. Wzrost wiedzy doradców zawodowych w zakresie zielonych miejsc pracy i uzieniania zawodów w oparciu o zmiany zachodzące w poszczególnych branżach i sektorach gospodarki oraz na rynku pracy;
3. Wzrost wiedzy i umiejętności doradców zawodowych świadczących usługi na rzecz osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo (uczących się) i wszystkich zainteresowanych w zakresie zapotrzebowania na usługi edukacyjne i kształcące oraz w zakresie diagnozowania umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania pracy w zielonych zawodach;
4. Nabycie przez doradców zawodowych umiejętności w zakresie tworzenia i aktualizowania profili zawodowych związanych z zielonymi miejscami pracy, z uwzględnieniem zachodzących zmian, w tym nabycie umiejętności samokształcenia i samodoskonalenia w tym zakresie;

Efekty kształcenia

| WIEDZA | |
|--------------|---|
| W_01 | zna biologiczne, społeczne i gospodarcze podstawy zrównoważonego rozwoju i ochrony oraz zarządzania przyrodą |
| W_02 | posiada wiedzę z zakresu odnawialnych źródeł energii, racjonalnego gospodarowania zasobami naturalnymi oraz z zakresu nowych technologii i ekoinnowacji stosowanych w ramach tzw. zielonej gospodarki |
| W_03 | posiada kompleksową wiedzę z zakresu tworzenia profili zawodowych związanych z zieloną gospodarką i zielonymi miejscami pracy oraz z zakresu potencjalnych ścieżek edukacyjnych w dążeniu do podejmowania pracy w zielonym sektorze |
| UMIEJĘTNOŚCI | |
| U_01 | przetwarza ujęcia teoretyczne w zakresie interpretacji zjawisk i warunków zachodzących w obszarze organizowania warsztatu metodycznego dla potrzeb doradztwa zawodowego na praktyczne działanie |
| U_02 | tworzy prognozy, analizy, interpretacje oraz konstruuje projekty strategii działań w zakresie doradztwa zawodowego |

| | |
|------------------------------|--|
| U_03 | konstruuje oceny przydatności i odpowiednio wykorzystuje poznane narzędzia, instrumenty, techniki i metody wykorzystywane w procesie analizowania zjawisk i procesów w zakresie doradztwa zawodowego i doradztwa kariery w ujęciu zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy |
| U_04 | adaptuje poznane metody w procesie pozyskiwania danych wykorzystywanych do badania zjawisk i procesów w obszarze doradztwa zawodowego w zakresie działań na rzecz uzileniania gospodarki |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE | |
| K_01 | działa w zakresie posiadanej przez siebie wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego kształcenia się i doskonalenia zawodowego, samodzielnie wyznacza kierunki swojego dalszego rozwoju zawodowego |
| K_02 | rozdziła i diagnozuje współczesne wyzwania dla poradnictwa zawodowego i doradztwa kariery różnych środowisk społecznych oraz potrafi sprostać otrzymanym zadaniom wynikającym z pełnionych w nim ról |
| K_03 | zmienia swoje przygotowanie do wykonywania obowiązków zawodowych, wyznaczając określone priorytety przyjmując jednocześnie logiczną i spójną argumentację |

Aby świadczyć kompetentne usługi doradztwa zawodowego konieczne jest dążenie do maksymalnie precyzyjnej wiedzy w zakresie rynku pracy, prognoz społeczno-gospodarczych w kilkuletniej perspektywie oraz trendów rozwojowych regionu i kraju. Tak kompleksowa wiedza ma znaczenie z punktu widzenia decyzji podejmowanych przez klienta na podstawie udzielonego wsparcia doradczego.

Badania nad kompetencjami i kwalifikacjami dla zielonych zawodów na poziomie Unii Europejskiej od 2008 roku prowadzi CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego). Do kluczowych zadań Centrum należy likwidowanie luk w wiedzy poprzez prowadzenie niezwykle potrzebnej analizy obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kwalifikacje w Europie. Opracowania CEDEFOP wskazują jednoznacznie, iż budowanie umiejętności, niezbędnych dla rozwoju gospodarki niskoemisyjnej w państwach członkowskich UE, jest pilnym zadaniem w kontekście całego systemu edukacji. Na podstawie badań przeprowadzonych w 2012 roku Agencja UE stwierdza, że w związku z tym, zrozumienie wpływu na środowisko powinno stanowić integralną część programu nauczania w zakresie konkretnego zawodu. Uwzględnienie zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, w kontekście istniejących kwalifikacji jest znacznie bardziej skuteczne niż wprowadzenie nowych standardów kształcenia³.

Wg tego samego raportu strategia rozwoju zielonych umiejętności musi umożliwiać rozwój umiejętności poprzez indywidualnie dopasowane do potrzeb, szkolenia, jak również zapewniać dostęp do tych środków przez szeroką gamę narzędzi i metod⁴. W tym katalogu mieści się również doradztwo zawodowe, zorientowane na maksymalne dopasowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji do danego stanowiska pracy (m.in.: w zielonej gospodarce).

³ Skills for Green jobs. European synthesis report w: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3057_en.pdf], tłumaczenie własne

⁴ Skills for Green jobs. European synthesis report w: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3057_en.pdf], tłumaczenie własne

Funkcje doradcy zawodowego wymagają samokształcenia i biegłości w pozyskiwaniu informacji związanych z możliwościami na rynku pracy i pożądanymi kompetencjami specjalistycznymi⁵. Ponadto, obserwowane zjawiska globalizmu wskazują na konieczność podejmowania nauki nowych zawodów, których zmienność i atrakcyjność może być podstawą statusu społecznego i satysfakcji ekonomicznej. Elastyczność zawodowa oraz mobilność na rynku pracy to charakterystyczne symptomy zmian współczesnej rzeczywistości. Wyrażane są poprzez wzrost rangi kompetencji i specjalizacji zawodowej. Trafność wyboru kierunku doskonalenia i kształcenia zawodowego sprzyja względnej stabilizacji zawodowej. Wyznacza również znaczące miejsce doradcy zawodowemu, który wyposażony w pragmatyczną wiedzę zawodową odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu kariery zawodowej swoich podopiecznych⁶.

W tym kontekście, aby doradca zawodowy skutecznie realizował proces doradczy w odniesieniu do zielonej gospodarki niezbędna jest podstawowa wiedza z zakresu gospodarki niskoemisyjnej, stanowiącej fundament rozwoju przemysłu, budownictwa i innych sektorów w perspektywie najbliższych 20 lat. Zatem koniecznym jest wzbogacenie programu kształcenia doradców zawodowych o treści związane z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju.

Szacuje się, iż rozwój zielonej gospodarki w perspektywie najbliższych kilku, kilkunastu lat znacznie przyspieszy, a co za tym idzie wzrośnie liczba miejsc pracy w zielonym sektorze. Pod pojęciem „zielonej gospodarki” kryje się nowa ścieżka rozwoju społeczno – gospodarczego, która cele zrównoważonego rozwoju realizuje w bardziej efektywny sposób. „Zieloną gospodarkę” można rozpatrywać w wielu różnych płaszczyznach, jak również obejmuje różne węższe zagadnienia – m.in. pozyskiwanie energii ze źródeł odnawialnych, poprawę efektywności energetycznej i materiałowej oraz zielone miejsca pracy. Budowanie „zielonej gospodarki” jest procesem długotrwałym i trudnym. Proces ten wymaga zaangażowania wszystkich zainteresowanych tematem stron, a przede wszystkim budowania świadomości, której celem jest dostosowanie uczestników rynku do przemian społeczno – gospodarczych, jakie zachodzą. Przekształcanie się gospodarki wymaga rozwoju innowacji, zmiany kompetencji i ładu organizacyjnego.

Podsumowując, dzięki udziałowi w szkoleniu, doradcy zawodowi zyskają nie tylko wiedzę nt. „zielonych zawodów”, czy „zawodów uzienionych”, ale nabędą szereg umiejętności pozwalających na prowadzenie zajęć doradczych, ukierunkowując swoich podopiecznych na najbardziej perspektywiczne ścieżki kariery zawodowej. Doradcy zawodowi po zakończeniu szkolenia będą potrafili zainteresować odbiorcę tematyką związaną z ochroną środowiska, zieloną gospodarką oraz będą umieli wypromować „zielony” sektor gospodarki.

2. Czas trwania szkolenia i sposób organizacji

Szkolenie będzie realizowane w wymiarze 80 godzin dydaktycznych (45 min.) obejmujących część teoretyczną (64 godz.) oraz praktyczną (16 godz.). Podczas zajęć teoretycznych zastosowane zostaną metody: wykład, prezentacja z omówieniem i/lub dyskusja ze słuchaczami. Natomiast podczas zajęć praktycznych słuchacze będą wykonywać ćwiczenia w grupach, mające na celu utworzenie nowych bądź aktualizację istniejących już profili zawodowych w sektorach zielonej gospodarki w aspekcie

⁵ Dr. K. Atamańczuk [w:] <http://www.koweziu.edu.pl/>

⁶ Dr. K. Atamańczuk [w:] <http://www.koweziu.edu.pl/>

regionalnym i lokalnym. Przygotowani zostaną również do poszukiwania źródeł wiedzy i informacji na temat zielonej gospodarki.

Dodatkowo część godzin zajęć słuchacz przeznaczy na indywidualną pracę, mającą na celu przygotowanie pracy końcowej z możliwością konsultacji z wykładowcą.

Zajęcia będą odbywały się w systemie weekendowym (sobota, niedziela) i będą zrealizowane w trakcie 7 zjazdów z min. 2 tygodniową przerwą między kolejnymi zjazdami. Zajęcia prowadzone będą w wystandaryzowanych grupach 12-20 osobowych.

3. Uczestnicy szkolenia

Uczestnikami szkolenia mogą być:

- osoby zatrudnione na stanowisku doradcy zawodowego w instytucjach rynku pracy, szkołach, placówkach edukacyjnych i innych,
- osoby posiadające doświadczenie zawodowe na stanowisku doradcy zawodowego lub związane w inny sposób ze świadczeniem usług poradnictwa zawodowego (wolontariat, praca społeczna i in.),
- osoby prowadzące działalność gospodarczą związaną z doradztwem personalnym, doradztwem zawodowym, doradztwem kariery lub coachingiem,
- osoby posiadające wykształcenie o kierunku i/lub specjalności doradztwo zawodowe, a nie posiadające doświadczenia zawodowego w tym zakresie.

4. Kadra dydaktyczna

Każdy z czterech modułów tematycznych (zrównoważonego rozwoju, zielonej gospodarki, edukacji i kształcenia oraz doskonalenia warsztatu doradcy zawodowego) będzie prowadzony przez kadrę dydaktyczną posiadającą odpowiednie kwalifikacje (wiedzę/umiejętności) i/lub doświadczenie zawodowe związane z omawianymi treściami.

Odpowiednie kwalifikacje powinny być definiowane jako:

1.

- wykształcenie wyższe w zakresie związanym ze zrównoważonym rozwojem, m.in.: ochrona środowiska, biotechnologia, biologia, inżynieria środowiska, ekologia, prawo ochrony środowiska, architektura i urbanistyka, budownictwo i inne,
 - uprawnienia pedagogiczne lub trenerskie,
 - dorobek naukowy bądź zawodowy w tym zakresie.
- i/lub

2.

- wykształcenie wyższe pedagogiczne ze specjalnością w zakresie m.in.: ekologii, ochrony środowiska, przyrody, zrównoważonego rozwoju, biologii, geografii i inne,
- dorobek naukowy bądź zawodowy w tym zakresie.

5. Wymagania kwalifikacyjne dla zawodu

Doradcą zawodowym może być:

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- osoba posiadająca licencję doradcy zawodowego (min. 1 rok doświadczenia na stanowisku doradcy zawodowego – stażysty w publicznych służbach zatrudnienia oraz wykształcenie wyższe),
- osoba posiadająca wykształcenie wyższe I lub II stopnia o kierunku i/lub specjalności doradztwo zawodowe,
- osoba, która ukończyła studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego.

6. Plan nauczania

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin | | |
|--|---|---------------|-----------|-----------------------|
| | | wykład | ćwiczenia | warsztaty / projekt |
| MODUŁ I: ZRÓWNOWAZONY ROZWÓJ | | 24 | | |
| 1. | Ochrona środowiska | 8 | | |
| 2. | Odnawialne źródła energii | 8 | | |
| 3. | Ekobudownictwo | 8 | | |
| MODUŁ II: ZIELONA GOSPODARKA | | 24 | | |
| 4. | Ekologiczna przedsiębiorczość i ekoinnowacje | 12 | | |
| 5. | Zielone miejsca pracy i uzienianie zawodów, zielone branże, zielone sektory | 12 | | |
| MODUŁ III: EDUKACJA I KSZTAŁCENIE | | 12 | | |
| 6. | Zielone umiejętności i zielone kompetencje | 6 | | |
| 7. | Zielona edukacja i kształcenie | 6 | | |
| MODUŁ IV: DOSKONALENIE WARSZTATU DORADCY ZAWODOWEGO | | | 16 | |
| 8. | Analiza i aktualizacja profili zawodowych w sektorach zielonej gospodarki w aspekcie regionalnym i lokalnym | | 12 | |
| 9. | Samokształcenie i źródła aktualizacji wiedzy w zakresie zielonej gospodarki. Trendy rozwojowe zielonej gospodarki | | 4 | |
| MODUŁ V: PRZYGOTOWANIE DO PRACY KOŃCOWEJ | | 4 | | 60 |
| 10. | Przygotowanie pracy zaliczeniowej | 4 | | 30 ⁷ |
| RAZEM | | 64 | 16 | 30⁸ |
| | | 110 | | |

⁷ Liczba godzin przeznaczona na samodzielne przygotowanie projektu przez każdego uczestnika szkolenia, z uwzględnieniem konsultacji z opiekunem projektu przy zastosowaniu ICT.

⁸ J.w.

MODUŁ I: ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

1. Ochrona środowiska – słuchacz uzyskuje wiedzę ogólną z zakresu szeroko rozumianej ekologii, współczesnych zagrożeń dla przyrody i środowiska oraz procesów i metod stosowanych w jego oczyszczaniu z organicznych i nieorganicznych zanieczyszczeń. Zapoznaje się m.in. z zagadnieniami dotyczącymi gospodarki odpadami oraz technologiami ich przetwarzania, z systemami zarządzania środowiskiem, aktami prawnych w ochronie środowiska, organizacją ochrony przyrody w Polsce oraz strategiami edukacji ekologicznej społeczeństwa,
2. Odnawialne źródła energii (OZE) - słuchacz uzyskuje wiedzę ogólną z zakresu pozyskiwania energii z wody, wiatru, słońca oraz biomasy. Zapoznaje się m.in. z regulacjami prawnymi dotyczącymi energii odnawialnej, uzyskuje informacje o szansach rozwoju energetyki odnawialnej w Polsce oraz o źródłach finansowania projektów związanych z OZE.
3. Ekobudownictwo – słuchacz uzyskuje informacje o możliwościach wykorzystania ekologicznych rozwiązań w branży budowlanej, m.in. nabywa wiedzę czym są: audyt energetyczny, pompa ciepła, panel słoneczny, ogniwo fotowoltaiczne itp. Ponadto uczestnik zapoznaje się z elementami budownictwa pasywnego, uzyskuje wiedzę o korzyściach wynikających ze stosowania czystych energii w budownictwie.

MODUŁ II: ZIELONA GOSPODARKA

4. Ekologiczna przedsiębiorczość i eko innowacje – słuchacz uzyskuje informacje o źródłach finansowania z przeznaczeniem na rozpoczęcie i rozwój działalności przedsiębiorstw związanych z zieloną gospodarką, uzyskuje wiedzę na temat kultury przedsiębiorczości i innowacji. Słuchacz nabywa wiedzę o podejmowanych aktualnie działaniach w zakresie innowacji ekologicznych (wykorzystanie technologii środowiskowych).
5. Zielone miejsca pracy i uzielenianie zawodów, zielone branże, zielone sektory – zawody „zielone” i „uzielonione” – słuchacz uzyskuje informacje o zawodach i specjalnościach w ochronie środowiska, o aktualnym i przewidywanym zatrudnieniu w ochronie środowiska (zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu ochrony środowiska, stan bezrobocia w sektorze ochrony środowiska oraz przykładowe oferty pracy i wymaganiach stawianych przez pracodawców dla kandydatów do pracy).

MODUŁ III: EDUKACJA I KSZTAŁCENIE

6. Zielone umiejętności i zielone kompetencje – słuchacz uzyskuje informacje o tym, jakie należy posiadać umiejętności i kwalifikacje, aby wejść na rynek pracy w zielonym sektorze gospodarki. Posiądzie wiedzę nt. ponadnarodowego podejścia ukierunkowanego na wzmocnienie zielonej kultury w tym sektorze. Nabędzie umiejętności identyfikacji szkoleń z ekologicznego punktu widzenia, wzmocniające zielone umiejętności. Tematyka zajęć dotyczyć będzie również wspierania kultury "zielonego myślenia" i "zielonej pracy" jako sposobów na osiągnięcie sektora budowlanego zrównoważonego dla środowiska.
7. Zielona edukacja i kształcenie – słuchacz uzyskuje wiedzę, w jaki sposób podwyższać kwalifikacje związane z zieloną gospodarką poprzez edukację formalną (szkoły wyższe, średnie, kursy, szkolenia) oraz nieformalną (m.in. poprzez instytucje szkoleniowe, pozaszkolne, instytucje i urzędy centralne, województwa, samorządy, organizatorów wypoczynku i turystyki, środki

masowego przekazu). Nabędzie umiejętność identyfikacji i wytyczania zielonych ścieżek edukacji i kariery.

MODUŁ IV: DOSKONALENIE WARSZTATU DORADCY ZAWODOWEGO

8. Analiza i aktualizacja profili zawodowych w sektorach zielonej gospodarki w aspekcie regionalnym i lokalnym – słuchacz uzyskuje wiedzę, jakie elementy składają się na profil zawodowy oraz nabywa wiedzę oraz umiejętności związane z tworzeniem profili zawodowych w zielonym sektorze gospodarki w odniesieniu do lokalnego oraz regionalnego rynku pracy. Profil zawodowy pracownika tworzą jego kompetencje zawodowe, doświadczenie i staż zawodowy, dostosowanie kompetencji do oczekiwań pracodawców oraz wykształcenie. Kompetencje zawodowe to zespół cech tworzonych przez kwalifikacje zawodowe nabyte w procesie kształcenia w ramach systemu edukacji, kwalifikacje posiadane w związku z uczestnictwem w różnych formach kształcenia ustawicznego oraz postawy i predyspozycje indywidualne pracownika. Umiejętność tworzenia profesjonalnych profili zawodowych ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia profesjonalnego doradztwa zawodowego.
9. Samokształcenie i źródła aktualizacji wiedzy w zakresie zielonej gospodarki. Trendy rozwojowe zielonej gospodarki – słuchacz nabywa wiedzę i umiejętności, w jaki sposób może poszerzać wiedzę, zdobywać nowe informacje na temat zielonej gospodarki i kierunków rozwoju tego sektora poprzez środki masowego przekazu (głównie z wykorzystaniem sieci Internet).

7. Sposób sprawdzenia efektów szkolenia

Sprawdzenie efektów szkolenia nastąpi w oparciu o przygotowaną pracę zaliczeniową – projekt. Zakłada się, iż praca obejmować będzie część pisemną, materialną (np. konspekt, program, opis, scenariusz, itp.) oraz omówienie pracy przed komisją składającą się z min. 2 osób – wykładowców, trenerów szkolenia i/lub kierownika szkolenia.

Proponuje się, iż w ramach prac zaliczeniowych powstawać będą:

- Opisy profili zawodowych związanych z zielonymi miejscami pracy;
- Konspekty, scenariusze, programy zajęć doradczych i doradczo-informacyjnych na temat zielonej gospodarki, zielonych miejsc pracy, itp.
- Opracowania materiałów informacyjnych i informacyjno-promocyjnych na stronę WWW z przeznaczeniem do wykorzystania w laboratorium.

Dopuszczalne jest przygotowanie pracy dyplomowej w zespołach składających się z 2 – 4 słuchaczy szkolenia.

8. Wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych

1) Literatura:

- a) Graczyk A., *Zrównoważony rozwój w teorii ekonomii i w praktyce*, AE Wrocław, Wrocław 2008,
- b) Kaleta A., Moszkowicz K., Woźniak L., *Przedsiębiorczość i innowacyjność, wyzwania współczesności*, AE Wrocław, Wrocław 2006,
- c) Kulczycka J., Pietrzyk-Sokulska E., Henclik A., Koneczna R., Lelek Ł., Cholewa M., *Szanse i zagrożenia dla przemysłu związanego z rozwojem „zielonej gospodarki”*, Pracownia Badań Strategicznych, Kraków 2009,



- d) Szpor A., Śniegocki A., *Ekoinnowacje w Polsce. Stan obecny, bariery rozwoju, możliwości wsparcia*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2012,
- e) Woźniak L., Krupa J., Grzesik J., *Innowacje ekologiczne w rozwoju społeczno – gospodarczym*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2006,
- f) Woźniak L., Ziółkowski B., Warmińska A., Dziedzic S., *Przewodnik ekoinnowacji. Diagnoza trendów i dobre praktyki*, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów 2008,
- g) *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, Białystok 2008.
- h) *Zrównoważona produkcja w działalności przedsiębiorstw*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2011,
- i) *Ekoinnowacje w praktyce funkcjonowania MŚP*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010,
- j) *Ekoinnowacyjność dziś i jutro, wyzwania, bariery rozwoju oraz instrumenty wsparcia*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010,

2) Niezbędne środki i materiały dydaktyczne:

- a) długopisy,
- b) notatniki / zeszyty formatu A4
- c) segregatory z materiałami z wykładów,
- d) projektor multimedialny
- e) komputer przenośny z dostępem do internetu
- f) tablica interaktywna (opcjonalnie)
- g) markery,
- h) papier (format A2),
- i) nożyczki, taśma bezbarwna, itp.
- j) flipchart
- k) stojak wystawienniczy (ekspozycyjny).

III. PRODUKT POŚREDNI V – Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia

Uzasadnienie potrzeby szkolenia

Budownictwo należy do najbardziej istotnych gałęzi gospodarki w Polsce. Udział budownictwa w PKB w średniookresowej perspektywie waha się od 6% do 8%. W budownictwie jest zatrudnionych ok. 500 tys. osób, głównie w prywatnych firmach budowlanych. W budownictwie coraz większą rolę odgrywają elementy tzw. budownictwa ekologicznego tzn. budownictwa energooszczędnego, wykorzystującego materiały niewpływające negatywnie na środowisko przyrodnicze. Ekotechnolog to wykwalifikowany pracownik budownictwa w obszarze stosowania ekologicznych materiałów budowlanych oraz wykonywania instalacji i izolacji zmniejszających energochłonność budynków. Obecnie praktycznie w każdej inwestycji budowlanej mają zastosowanie materiały i instalacje zmniejszające zapotrzebowanie budynku na energię i wodę. Należy więc przypuszczać, że pracodawcy w coraz większym stopniu będą poszukiwali pracowników posiadających kwalifikacje dotyczące budownictwa ekologicznego.

1. Nazwa formy kształcenia:

Szkolenie w zakresie Ekotechnolog

2. Czas trwania, liczba godzin kształcenia i sposób jego organizacji:

Część teoretyczna szkolenia – 120 godzin

Część praktyczna – zajęcia praktyczne u pracodawców – 150 godzin (*opis zajęć praktycznych u pracodawcy został przedstawiony w odrębnym dokumencie*)

Forma zajęć: wykład, ćwiczenia, pokaz, zadania praktyczne.

1. Wymagania wstępne dla uczestników:

Uczestnicy szkolenia powinni prezentować umiejętność pracy indywidualnej i zespołowej. W zakresie predyspozycji psychicznych słuchacze muszą posiadać zdolność kojarzenia faktów i prawidłowego wnioskowania oraz wyobraźnię przestrzenną.

Ogólna kondycja fizyczna słuchaczy musi zapewnić sprawne poruszanie się po terenie budowy i rusztowaniach, długotrwałe przebywanie na powietrzu oraz niewrażliwość na alergeny występujące w materiałach budowlanych.

Ogólne przeciwwskazania lekarskie do wykonywania zawodu są następujące:

- lęk przestrzeni, zawroty głowy, padaczka, zaburzenia równowagi,
- skłonność do przeziębień, astma, gruźlica,
- wady serca, nadciśnienie, żylaki,
- podatność skóry na grzybice,
- kalectwo rąk i nóg,
- choroba kręgosłupa, reumatyzm stawów,
- przepukliny,
- przewlekłe choroby uszu,
- wady wzroku nie dające się skorygować szklami optycznymi.

Zgodnie z założeniami projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” uczestnikami szkoleń będą osoby do 24 roku życia pozostające bez zatrudnienia. Jednocześnie program szkolenia może być wykorzystany w celu podniesienia kwalifikacji i umiejętności u innych osób zainteresowanych przedmiotowym zakresem.

2. Cele kształcenia

Nabywanie wiedzy i umiejętności w zakresie:

- stosowania materiałów ekologicznych podczas wszystkich etapów prac budowlanych;
- wykonywania instalacji zmniejszających zapotrzebowanie budynku na energię i wodę, w tym w szczególności montaż kolektorów słonecznych;
- wykonywania izolacji termicznych nowych budynków oraz prac termo modernizacyjnych budynków;
- wykonywania prac związanych z konserwacją i naprawą instalacji grzewczych, wodno-kanalizacyjnych, oraz izolacji termicznych.

3. Sposób i forma zaliczenia

Uczestnictwo w zajęciach, zaliczenie ćwiczeń oraz uzyskanie pozytywnej oceny z testów sprawdzających oraz pozytywna opinia po ukończeniu zajęć praktycznych u pracodawcy stanowi podstawę do wydania zaświadczenia o ukończeniu kursu wg wzoru stanowiącego zał. nr 5 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U., poz. 186).

PLAN NAUCZANIA

| Numer modułu | Nazwa modułu | Czas realizacji (godz.) |
|---------------|--|-------------------------|
| 1 | BHP w ekobudownictwie | 8 |
| 2 | Podstawy ekobudownictwa | 35 |
| 3 | Instalacje w ekobudownictwie | 35 |
| 4 | Izolacje w ekobudownictwie | 20 |
| 5 | Dokumentacja techniczna w ekobudownictwie | 10 |
| 6 | Organizacja pracy w małych zespołach i kompetencje społeczne | 12 |
| Ogółem | | 120 |
| 7 | Zajęcia praktyczne u pracodawcy* | 150 |

* *opis zajęć praktycznych u pracodawcy został przedstawiony w odrębnym dokumencie*

OPIS EFEKTÓW I TREŚCI KSZTAŁCENIA POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW SZKOLENIA

| Słuchacz po zrealizowaniu zajęć potrafi: | Treści kształcenia | Uwagi |
|---|--|--|
| 1. BHP w ekobudownictwie | | |
| wymienić czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne oddziałujące na | <ul style="list-style-type: none"> • Czynniki fizyczne, | Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | |
|--|--|---|
| człowieka w miejscu pracy i opisać źródła zanieczyszczeń środowiska naturalnego | chemiczne i biologiczne oddziaływujące na człowieka w miejscu pracy i opisać źródła zanieczyszczeń środowiska naturalnego. | <p>organizacyjne</p> <p>sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne oraz zestaw interaktywny, komputer z dostępem do Internetu, pakiet programów biurowych, program do tworzenia prezentacji i grafiki, pomoce dydaktyczne do przedmiotu BHP w ekobudownictwie</p> <p>Środki dydaktyczne:</p> <p>Literatura zawierająca informacje o: czynnikach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych występujących w środowisku prac w ekobudownictwie, instytucjach i służbach działających w zakresie ochrony pracy i ochrony środowiska w Polsce, środkach gaśniczych, obowiązkach pracodawcy i pracobiorcy, wypadkach przy pracy, udzielaniu pierwszej pomocy, filmy dydaktyczne i prezentacje multimedialne dotyczące bhp w ekobudownictwie. Zestawy ćwiczeń, pakiety edukacyjne dla słuchaczy, pomoce multimedialne dotyczące BHP w ekobudownictwie.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne</p> <p>Dział programowy „BHP w ekobudownictwie” wymaga stosowania między innymi metod kształcenia: podających, eksponujących, aktywizujących i problemowych. Powinny być kształtowane umiejętności związane z wykonywaniem zadań zawodowych ekotechnologa zgodnie z przepisami BHP.</p> <p>W celu ułatwienia zrozumienia przez słuchaczy realizowanych treści kształcenia, wskazane jest prezentowanie filmów dotyczących bhp w instalatorstwie sanitarnym oraz organizowanie spotkań z ekspertami w zakresie bhp. Słuchacze powinni pracować samodzielnie lub w zespołach 2 – 4 osobowych.</p> <p>Formy organizacyjne</p> <p>praca indywidualna i/ lub grupowa</p> |
| ocenić przyczyny zmęczenia fizycznego i psychicznego w czasie pracy; | • Przyczyny zmęczenia fizycznego i psychicznego w czasie pracy. | |
| wyjaśnić zasady ochrony przeciwpożarowej w przedsiębiorstwie działającym w zakresie ekobudownictwa | • Zasady ochrony przeciwpożarowej w przedsiębiorstwie działającym w zakresie ekobudownictwa | |
| wymienić zasady organizacji miejsca pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii; | • Zasady organizacji miejsca pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii. | |
| wymienić instytucje oraz służby działające w zakresie ochrony pracy i ochrony środowiska w Polsce; | • Instytucje oraz służby działające w zakresie ochrony pracy i ochrony środowiska w Polsce | |
| zidentyfikować i zastosować przepisy dotyczące ochrony pracownika i prawnej ochrony pracy | • Podstawowe przepisy dotyczące prawnej ochrony pracy i ochrony pracownika | |
| rozpoznać prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy | • Prawa i obowiązki pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. | |
| opracować procedurę postępowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie instalacji sanitarnych; | • Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. | |
| ustalić rodzaje i dokonać charakterystyki czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy ekotechnologa | • Procedura postępowania w zakresie BHP | |
| wyjaśnić sposoby zabezpieczania się przed czynnikami szkodliwymi w pracy ekotechnologa | • Rodzaje czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy ekotechnologa i sposoby zabezpieczania się | |
| dokonać analizy skutków oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka; | • Skutki oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka. | |
| ustalić sposoby zapobiegania zagrożeniom życia i zdrowia w miejscu pracy; | • Sposoby zapobiegania zagrożeniom życia i zdrowia w miejscu pracy. | |
| przeanalizować przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska podczas wykonywania zadań zawodowych ekotechnologa | • Przepisy i zasady bezpieczeństwa | |
| przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy ochrony przeciwpożarowej podczas wykonywania zadań zawodowych ekotechnolog | | |
| przestrzegać zasad ochrony środowiska podczas wykonywania | | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|--|---|--|--|
| | zadań zawodowych ekotechnologa | i higieny pracy oraz przepisy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska podczas wykonywania zadań zawodowych | |
| | zapobiegać zagrożeniom życia i zdrowia w miejscu wykonywania czynności ekotechnologa zidentyfikować stany zagrożenia zdrowia i życia w miejscu pracy; | | |
| | udzielić zgodnie z zasadami pomocy przedmedycznej w razie wypadku przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia; | <ul style="list-style-type: none"> • Zagrożeniom życia i zdrowia w miejscu wykonywania czynności ekotechnologa. • Zasady pomocy przedmedycznej w razie wypadku przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia. | |

2. Podstawy ekobudownictwa:

| Słuchacz po zrealizowaniu zajęć potrafi: | | Treści kształcenia | Uwagi |
|--|---|--|---|
| 2.1. Obiekty budowlane | | | |
| | rozpoznać rodzaje obiektów budowlanych; | <ul style="list-style-type: none"> • Rodzaje obiektów budowlanych. • Klasyfikacja budynków zgodnie z zapisami prawa budowlanego. • Elementy budynków. • Układy konstrukcyjne budynków. • Elementy konstrukcyjne obiektów budowlanych. • Elementy niekonstrukcyjne obiektów budowlanych. • Technologie wykonywania budynków. | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne oraz zestaw interaktywny, komputer z dostępem do Internetu, pakiet programów biurowych, program do tworzenia prezentacji i grafiki</p> <p>Środki dydaktyczne: W sali lekcyjnej, w której będą prowadzone zajęcia edukacyjne powinny znajdować się: katalogi z projektami budynków, plansze z przekrojami budynków (przedstawiające wyszczególnienie elementów budynków), katalogi materiałów i wyrobów budowlanych, filmy i prezentacje multimedialne dotyczące materiałów i wyrobów budowlanych oraz technologii wykonywania budynków, aktualna Ustawa Prawo budowlane, czasopisma z branży budowlanej. Zestawy ćwiczeń, pakiety edukacyjne dla słuchaczy, pomoce multimedialne dotyczące obiektów budowlanych i technologii ich wykonywania.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne: podające, eksponujące, aktywizujące i problemowe. W celu ułatwienia zrozumienia przez słuchaczy realizowanych treści kształcenia, wskazane jest prezentowanie filmów dotyczących obiektów budowlanych oraz technologii ich wykonywania, organizowanie wycieczek dydaktycznych na teren budowy. Słuchacze powinni pracować</p> |
| | dokonać klasyfikacji budynków zgodnie z zapisami prawa budowlanego; | | |
| | rozpoznać elementy budynków; | | |
| | rozróżnić układy konstrukcyjne budynków; | | |
| | rozróżnić elementy konstrukcyjne obiektów budowlanych; | | |
| | rozróżnić elementy niekonstrukcyjne obiektów budowlanych; | | |
| | rozróżnić technologie wykonywania budynków; | | |
| | wyjaśnić technologie wykonywania budynków; | | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | <p>samodzielnie lub w zespołach 2 – 4 osobowych.</p> <p>Formy organizacyjne praca indywidualna i/ lub grupowa</p> |
| 2.2. Materiały stosowane w budownictwie ekologicznym | | | |
| rozpoznać rodzaje materiałów i wyrobów budowlanych; | <ul style="list-style-type: none"> Rodzaje materiałów i wyrobów budowlanych stosowanych w budownictwie ekologicznym Wymagania stawiane materiałom i wyrobom budowlanym zgodnie z obowiązującymi normami; Właściwości materiałów i wyrobów budowlanych. Dobór materiałów i wyrobów | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne</p> <p>sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne oraz zestaw interaktywny, komputer z dostępem do Internetu, pakiet programów biurowych, program do tworzenia prezentacji i grafiki</p> <p>Środki dydaktyczne</p> <p>W sali lekcyjnej, w której będą prowadzone zajęcia edukacyjne z działu programowego „Materiały budowlane” powinny znajdować się: katalogi materiałów i wyrobów budowlanych, wzorniki i próbki materiałów i wyrobów budowlanych, biblioteki multimedialne z detalami projektowymi, filmy i prezentacje multimedialne dotyczące materiałów i wyrobów budowlanych oraz technologii wykonywania budynków, czasopisma branżowe dotyczące materiałów i wyrobów budowlanych, Ustawa Prawo budowlane. Zestawy ćwiczeń, pakiety edukacyjne dla słuchaczy, pomoce multimedialne dotyczące materiałów i wyrobów budowlanych i technologii ich wykonywania.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne</p> <p>podające, eksponujące, aktywizujące i problemowe. W celu ułatwienia zrozumienia przez słuchaczy realizowanych treści kształcenia, wskazane jest prezentowanie filmów dotyczących materiałów i wyrobów budowlanych oraz technologii wykonywania budynków, organizowanie wycieczek dydaktycznych: na teren budowy, do zakładów produkcyjnych materiałów i wyrobów budowlanych, targi branżowe Słuchacze powinni pracować samodzielnie lub w zespołach 2 – 4 osobowych.</p> <p>Formy organizacyjne praca indywidualna i/ lub grupowa</p> | |
| rozróżnić materiały i wyroby budowlane; | | | |
| wyjaśnić wymagania stawiane materiałom i wyrobom budowlanym zgodnie z obowiązującymi normami; | | | |
| wyjaśnić właściwości materiałów i wyrobów budowlanych; | | | |
| dobierać materiały i wyroby budowlane do robót budowlanych; | | | |
| rozpoznać rodzaje instalacji budowlanych; | | | |
| rozpoznać elementy instalacji budowlanych; | | | |
| rozróżnić materiały instalacyjne; | | | |
| wyjaśnić wymagania stawiane materiałom instalacyjnym zgodnie z obowiązującymi normami; | | | |
| wyjaśnić właściwości materiałów instalacyjnych; | | | |
| wyjaśnić zasady i warunki montażu przewodów, uzbrojenia, przyborów i urządzeń instalacji budowlanych; | | | |
| wyjaśnić zasady prowadzenia przewodów instalacji budowlanych w budynku; | | | |
| wyjaśnić warunki techniczne odbioru instalacji budowlanych; | | | |

3. Instalacje w ekobudownictwie

| Słuchacz po zrealizowaniu zajęć potrafi: | Treści kształcenia | Uwagi |
|---|---|---|
| 3.1. Instalacje grzewcze | | |
| rozpoznać materiały stosowane do budowy instalacji grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> Materiały do budowy | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy</p> |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | |
|---|--|---|
| rozpoznać właściwości materiałów stosowanych do montażu instalacji grzewczych | instalacji grzewczych | <p>organizacyjne</p> <p>Zajęcia edukacyjne mogą być prowadzone w pracowni instalacji sanitarnych/grzewczych, w której powinny znajdować się: komputer z dostępem do Internetu - 1 stanowisko dla każdego słuchacza, urządzenia multimedialne</p> <p>Środki dydaktyczne</p> <p>Stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu, z drukarką, program do tworzenia prezentacji i grafiki; odcinki rur i uzbrojenie instalacji grzewczych, modele i przekroje elementów rurociągów, urządzenia grzewcze, przyrządy do kontroli i pomiarów, katalogi maszyn i urządzeń do robót instalacyjnych, filmy instruktażowe dotyczące montażu, obsługi, konserwacji oraz prac kontrolno-pomiarowych instalacji grzewczych, modele, makiety i schematy instalacji grzewczych oraz elementów ich wyposażenia, instrukcje dotyczące technik wykonywania połączeń rozłącznych i nierozłącznych różnych materiałów instalacyjnych oraz wykonywania montażowych, specyfikacje techniczne warunków wykonania oraz odbioru robót instalacyjnych, katalogi materiałów i elementów wyposażenia instalacji grzewczych, zestaw przepisów prawa budowlanego i energetycznego.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne : dyskusja dydaktyczna, drzewo decyzyjne, studium przypadku, metoda projektów.</p> <p>Zajęcia należy prowadzić w pracowni instalacji sanitarnych, w pracowni komputerowej oraz w kooperacji z przedsiębiorstwami usługowymi instalatorstwa technik grzewczych. Słuchacze powinni pracować samodzielnie bądź w zespołach 2–4-osobowych. Stanowiska dla słuchaczy powinny być wyposażone w niezbędne pomoce dydaktyczne.</p> <p>Zaleca się wzbogacenie procesu dydaktycznego pokazami, filmami dydaktycznymi wycieczkami na teren budowy instalacji grzewczych ułatwi osiągnięcie założonych celów kształcenia.</p> <p>Formy organizacyjne</p> <p>praca indywidualna i/ lub grupowa</p> |
| rozpoznać źródła energii konwencjonalnej i alternatywne (nieodnawialne i odnawialne) | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady bhp obowiązujące podczas prac związanych z budową i eksploatacją instalacji grzewczych | |
| wyjaśnić wady i zalety źródeł energii | <ul style="list-style-type: none"> • Źródła energii konwencjonalne i alternatywne | |
| wyjaśnić kryteria użyteczności konwencjonalnych i niekonwencjonalnych źródeł energii | <ul style="list-style-type: none"> • Kryteria użyteczności konwencjonalnych źródeł energii | |
| wyjaśnić możliwości wykorzystania konwencjonalnych i alternatywnych źródeł energii oraz ich wpływ na środowisko | <ul style="list-style-type: none"> • Możliwości wykorzystywania konwencjonalnych i alternatywnych źródeł energii oraz ich wpływ na środowisko | |
| rozpoznać rodzaje i systemy instalacji grzewczych oraz ich przeznaczenie | <ul style="list-style-type: none"> • Rodzaje i systemy instalacji grzewczych | |
| zidentyfikować technologie montażu instalacji grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Technologie montażu instalacji grzewczych | |
| wyjaśnić przeznaczenie elementów uzbrojenia instalacji grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Uzbrojenie instalacji grzewczych | |
| dokonać klasyfikacji urządzeń grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Urządzenia grzewcze – budowa, przeznaczenie, klasyfikacja | |
| wyjaśnić budowę i przeznaczenie urządzeń grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady sytuowania przewodów, uzbrojenia i lokalizowania urządzeń grzewczych | |
| zinterpretować warunki techniczne obowiązujące przy sytuowaniu przewodów, uzbrojenia i urządzeń grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Warunki techniczne dla pomieszczeń, w których instalowane są urządzenia grzewcze | |
| ustalić przebieg przewodów instalacji grzewczych oraz miejsca usytuowania urządzeń grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady odprowadzania spalin z urządzeń grzewczych | |
| zinterpretować warunki techniczne wymagane dla pomieszczeń, w których instalowane są urządzenia grzewcze | <ul style="list-style-type: none"> • Wentylacja pomieszczeń, w których instalowane są urządzenia grzewcze | |
| przestrzegać zasad odprowadzania spalin z urządzeń grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Warunki i zasady przeprowadzania prób szczelności instalacji grzewczych | |
| przestrzegać zasad wentylacji pomieszczeń, w których instalowane są urządzenia grzewcze | <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentowanie prób szczelności | |
| zinterpretować warunki przeprowadzania prób szczelności instalacji grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady wykonywania zabezpieczeń antykorozyjnych, przeciwwilgociowych | |
| wyjaśnić zasady dokumentowania prób szczelności instalacji grzewczych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady wykonywania zabezpieczeń antykorozyjnych, przeciwwilgociowych i termoizolacyjnych | |
| wyjaśnić zasady wykonywania zabezpieczeń antykorozyjnych, termoizolacyjnych i przeciwwilgociowych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady odpowietrzania, uruchamiania i regulacji instalacji grzewczych | |
| wyjaśnić cel wykonywania zabezpieczeń instalacji grzewczych | | |
| wyjaśnić zasady odpowietrzania, uruchamiania i regulacji instalacji grzewczych | | |
| wyjaśnić zasady obowiązujące podczas | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | przekazywania instalacji grzewczych do eksploatacji | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady przekazywania instalacji grzewczych do eksploatacji • Zasady przeprowadzania przeglądów technicznych napraw i remontów instalacji grzewczych | |
| | przestrzegać zasad dokumentowania robót związanych z przekazywaniem instalacji grzewczych do eksploatacji | | |
| | przestrzegać zasad przeprowadzania i dokumentowania przeglądów technicznych instalacji grzewczych | | |
| | wyjaśnić zasady przeprowadzania konserwacji i napraw instalacji grzewczych | | |
| 3.2. Instalacje wentylacyjne i klimatyzacyjne | | | |
| | rozpoznać materiały stosowane do budowy instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> • Materiały do budowy instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych • Zasady bhp obowiązujące podczas prac związanych z budową i eksploatacją instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych • Parametry powietrza w pomieszczeniach • Parametry komfortu cieplnego • Procesy wpływające na zmianę parametrów powietrza w pomieszczeniach • Wytyczne dotyczące wymagań parametrów powietrza w pomieszczeniach, obiektach budowlanych oraz na stanowiskach roboczych • Cel wentylacji pomieszczeń • Rodzaje i systemy instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych • Elementy wyposażenia instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych • Budowa i zasada działania urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych • Technologie montażu instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych • Zasady sytuowania przewodów, uzbrojenia i lokalizowania urządzeń wentylacyjnych | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne</p> <p>Zajęcia edukacyjne mogą być prowadzone w pracowni instalacji sanitarnych, w której powinny znajdować się: komputer z dostępem do Internetu - 1 stanowisko dla każdego słuchacza, urządzenia multimedialne</p> <p>Środki dydaktyczne</p> <p>Stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu, z drukarką, program do tworzenia prezentacji i grafiki; odcinki rur i uzbrojenie instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, modele i przekroje elementów rurociągów, urządzenia wentylacji mechanicznej i klimatyzacji, przyrządy do kontroli i pomiarów geometrycznych, katalogi maszyn i urządzeń do robót instalacyjnych, filmy instruktażowe dotyczące montażu, obsługi, konserwacji oraz prac kontrolno-pomiarowych instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, modele, makiety i schematy instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych oraz elementów ich wyposażenia, instrukcje dotyczące technik wykonywania połączeń rozłącznych i nierozłącznych różnych materiałów instalacyjnych oraz wykonywania montażowych, specyfikacje techniczne warunków wykonania oraz odbioru robót instalacyjnych, cenniki i katalogi materiałów i elementów wyposażenia instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, zestaw przepisów prawa budowlanego i energetycznego.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne: dyskusja dydaktyczna, drzewo decyzyjne, studium przypadku oraz metoda projektów. Zajęcia należy prowadzić w pracowni instalacji sanitarnych/ wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, w pracowni</p> |
| | rozpoznać właściwości materiałów stosowanych do montażu instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | rozpoznać parametry powietrza w pomieszczeniach wpływające na odczuwanie warunków komfortu | | |
| | wyjaśnić możliwości dokonywania zmian parametrów powietrza w pomieszczeniach | | |
| | zinterpretować wytyczne dotyczące wymaganych parametrów powietrza w pomieszczeniach budynków mieszkalnych, przemysłowych i użyteczności publicznej oraz na stanowiskach roboczych | | |
| | wyjaśnić cel wentylacji pomieszczeń, obiektów i stanowisk roboczych | | |
| | dokonać klasyfikacji wentylacji naturalnej, mechanicznej i hybrydowej | | |
| | rozpoznać elementy wyposażenia instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | wyjaśnić przeznaczenie elementów wyposażenia instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | obliczyć zapotrzebowanie na chłód/ciepło z instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | wyjaśnić budowę i zasady działania urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | rozpoznać technologie wykonania instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | zinterpretować warunki techniczne obowiązujące przy sytuowaniu przewodów, uzbrojenia i urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| | ustalić przebieg przewodów instalacji | | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| | wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | i klimatyzacyjnych | komputerowej oraz w kooperacji z przedsiębiorstwami usługowymi wykonującymi i serwisującymi instalacje wentylacyjne i klimatyzacyjne Słuchacze powinni pracować samodzielnie bądź w zespołach 2–4-osobowych. Stanowiska dla słuchaczy powinny być wyposażone w niezbędne pomoce dydaktyczne. Zaleca się wzbogacenie procesu dydaktycznego pokazami, filmami dydaktycznymi wycieczkami na teren budowy instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych ułatwić osiągnięcie założonych celów kształcenia. Formy organizacyjne praca indywidualna i/ lub grupowa |
| | ustalić miejsca usytuowania urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> • Warunki i zasady przeprowadzania prób szczelności instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | |
| | zinterpretować warunki przeprowadzania prób szczelności instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentowanie prób szczelności instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | |
| | wyjaśnić zasady dokumentowania prób szczelności instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady instalacji, uruchamiania i regulacji oraz wykonywania zabezpieczeń i przekazywania instalacji wentylacyjnych i do eksploatacji klimatyzacyjnych | |
| | wyjaśnić cel, zasady uruchamiania i regulacji oraz zasady wykonywania zabezpieczeń antykorozyjnych, termoizolacyjnych, przeciwwilgociowych oraz akustycznych instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady przeprowadzania i dokumentowania przeglądów technicznych napraw i konserwacji instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | |
| | wyjaśnić zasady obowiązujące podczas przekazywania instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych do eksploatacji | | |
| | przestrzegać zasad dokumentowania robót związanych z przeglądami technicznymi i przekazywaniem instalacji i wentylacyjnych i klimatyzacyjnych do eksploatacji | | |
| | przestrzegać zasad przeprowadzania przeglądów technicznych, konserwacji i napraw instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych | | |
| 3.3. Instalacje wodociągowe | | | |
| | rozpoznać materiały stosowane do budowy instalacji wodociągowych oraz określać ich właściwości; | <ul style="list-style-type: none"> • Materiały stosowane do budowy instalacji wodociągowych. | Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne Zajęcia edukacyjne mogą być prowadzone w pracowni sieci komunalnych, w której powinny znajdować się: komputer z dostępem do Internetu - 1 stanowisko dla każdego słuchacza, urządzenia multimedialne |
| | zinterpretować oznaczenia stosowane w materiałach do budowy instalacji wodociągowych; | <ul style="list-style-type: none"> • Rodzaje połączeń wodociągowych. • Rodzaje instalacji wodociągowych. | |
| | rozpoznać rodzaje instalacji wodociągowych wody zimnej i wody ciepłej; | <ul style="list-style-type: none"> • Elementy instalacji wodociągowych. | |
| | rozróżnić sposoby połączeń rur w instalacjach wodociągowych | <ul style="list-style-type: none"> • Armatura instalacji wodociągowych. | |
| | zidentyfikować technologie wykonania instalacji wodociągowych | <ul style="list-style-type: none"> • Montaż instalacji wodociągowych. | |
| | rozpoznać elementy instalacji wodociągowej wody zimnej i wody | <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentacja projektowania instalacji wodociągowych. | |
| | wyjaśnić zadania elementów instalacji wodociągowej wody zimnej i wody ciepłej; | <ul style="list-style-type: none"> • Napełnianie i odpowietrzanie instalacji wodociągowej. | |
| | wyjaśnić zadania elementów uzbrojenia instalacji wodociągowej wody zimnej i wody ciepłej; | <ul style="list-style-type: none"> • Próba szczelności | Środki dydaktyczne Zestawy ćwiczeń, instrukcje do ćwiczeń, pakiety edukacyjne dla słuchaczy, karty samooceny, karty pracy dla słuchaczy. Czasopisma branżowe, katalogi, filmy i prezentacje multimedialne o tematyce związanej z budową i użytkowaniem instalacji wodociągowych oraz połączeń sieci wodociągowej z instalacją wodociągową na terenie nieruchomości. Zalecane metody dydaktyczne: studium przypadku oraz metoda projektów. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|
| | zinterpretować informacje zawarte w dokumentacji projektowej instalacji wodociągowej | instalacji wodociągowej. | <p>Zaleca się wzbogacenie procesu dydaktycznego pokazami, filmami dydaktycznymi wycieczkami na teren budowy instalacji wodociągowych co ułatwi osiągnięcie założonych celów kształcenia.</p> <p>Formy organizacyjne: praca indywidualna i/ lub grupowa</p> |
| | zinterpretować na podstawie dokumentacji projektowej instalacji wodociągowej zasady prowadzenie przewodów w pomieszczeniach, przez przeszkody budowlane oraz w sąsiedztwie innych przewodów, | <ul style="list-style-type: none"> Przeglądy techniczne instalacji wodociągowych. Konserwacja i naprawa instalacji wodociągowych. | |
| | wyjaśnić zasady związane z napełnianiem i odpowietrzaniem instalacji wodociągowych | | |
| | zinterpretować warunki przeprowadzenia próby szczelności instalacji wodociągowej; | | |
| | ustalić zakres przeglądu technicznego instalacji wodociągowych; | | |
| | przestrzegać zasad przeprowadzania i dokumentowania przeglądu technicznego instalacji wodociągowych; | | |
| | przestrzegać zasad konserwacji i napraw instalacji wodociągowych | | |
| | ustalić zakres czynności przeprowadzania konserwacji i napraw instalacji wodociągowych; | | |
| 3.4. Instalacje kanalizacyjne | | | |
| | rozpoznać materiały stosowane do budowy instalacji kanalizacyjnych oraz określić ich właściwości; | <ul style="list-style-type: none"> Materiały stosowane do budowy instalacji kanalizacyjnych. | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne Zajęcia edukacyjne mogą być prowadzone w pracowni instalacji sanitarnych, w której powinny znajdować się: komputer z dostępem do Internetu - 1 stanowisko dla każdego słuchacza, urządzenia multimedialne</p> <p>Środki dydaktyczne Zestawy ćwiczeń, instrukcje do ćwiczeń, pakiety edukacyjne dla słuchaczy, karty samooceny, karty pracy dla słuchaczy. Czasopisma branżowe, katalogi, filmy i prezentacje multimedialne o tematyce związanej z budową i użytkowaniem instalacji kanalizacyjnych oraz rodzajem i warunkami montażu przyborów sanitarnych i wyposażenia instalacji kanalizacyjnej.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne: studium przypadku oraz metoda projektów.</p> <p>Zaleca się wzbogacenie procesu dydaktycznego pokazami, filmami dydaktycznymi wycieczkami na teren budowy instalacji kanalizacyjnej co ułatwi osiągnięcie założonych celów kształcenia.</p> <p>Formy organizacyjne:</p> |
| | zinterpretować oznaczenia stosowane w materiałach do budowy instalacji kanalizacyjnych; | <ul style="list-style-type: none"> Rodzaje połączeń kanalizacyjnych. | |
| | rozpoznać urządzenia energetyczne wspomagające pracę instalacji kanalizacyjnych; | <ul style="list-style-type: none"> Rodzaje instalacji kanalizacyjnych. | |
| | wyjaśnić budowę i zasadę działania urządzeń energetycznych wspomagających użytkowanie instalacji kanalizacyjnych; | <ul style="list-style-type: none"> Elementy instalacji kanalizacyjnych. | |
| | rozpoznać rodzaje instalacji kanalizacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> Montaż instalacji kanalizacyjnych. | |
| | zidentyfikować technologie wykonania instalacji kanalizacyjnych | <ul style="list-style-type: none"> Dokumentacja projektowania instalacji kanalizacyjnych. | |
| | Rozpoznać i wyjaśnić zadania elementów instalacji kanalizacyjnej; | <ul style="list-style-type: none"> Próba szczelności instalacji kanalizacyjnej. | |
| | rozpoznać i zidentyfikować przybory sanitarne i wyposażenie instalacji kanalizacyjnej | <ul style="list-style-type: none"> Przeglądy, konserwacja i naprawa instalacji kanalizacyjnych | |
| | wskazać miejsca montażu urządzeń kanalizacyjnych w budynku i poza nim | | |
| | zinterpretować informacje zawarte w dokumentacji projektowej instalacji kanalizacyjnej | | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|------------------------------------|--|---|--|
| | <p>wyjaśnić na podstawie dokumentacji projektowej instalacji kanalizacyjnej zasady prowadzenia przewodów w pomieszczeniach, przez przeszkody budowlane oraz w sąsiedztwie innych przewodów;</p> | | <p>praca indywidualna i/ lub grupowa</p> |
| | <p>rozdzielić na podstawie dokumentacji projektowej rodzaj instalacji do odprowadzania/zatrzymywania wód opadowych;</p> | | |
| | <p>wyjaśnić warunki wykonania instalacji do odprowadzania/zatrzymywania wód opadowych;</p> | | |
| | <p>ustalić zakres czynności i wyjaśnić zasady wykonywania połączenia instalacji kanalizacyjnej z przewodem sieci kanalizacyjnej / zbiornikiem gromadzącym ścieki bytowe lub opadowe / z przydomową oczyszczalnią ścieków</p> | | |
| | <p>zinterpretować warunki przeprowadzenia próby szczelności przyłącza kanalizacyjnego i instalacji kanalizacyjnej;</p> | | |
| | <p>ustalić zakres przeglądu technicznego instalacji kanalizacyjnej, sposób i zasady jego dokumentowania;</p> | | |
| | <p>przestrzegać zasad konserwacji i napraw instalacji kanalizacyjnych</p> | | |
| | <p>ustalić zakres czynności przeprowadzania konserwacji i napraw instalacji kanalizacyjnych</p> | | |
| 3.5. Instalacje elektryczne | | | |
| | <p>Zdefiniować, rozróżnić i scharakteryzować parametry techniczne instalacji elektrycznych</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Parametry techniczne instalacji elektrycznych | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia: sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne oraz zestaw interaktywny, komputer z dostępem do Internetu, pakiet programów biurowych, program do tworzenia prezentacji i grafiki</p> |
| | <p>Zaprojektować efektywne i energooszczędne układy oświetleniowe</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Systemy oświetlenia naturalnego • Systemy oświetlenie wbudowanego | <p>Środki dydaktyczne Zestawy ćwiczeń, instrukcje do ćwiczeń, pakiety edukacyjne dla słuchaczy, karty pracy dla słuchaczy.</p> |
| | <p>Obliczyć zapotrzebowanie na energię elektryczną na potrzeby oświetlenia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kierowanie gospodarką energetyczną i pomiar energii: | <p>prezentacje multimedialne o tematyce związanej z budową i użytkowaniem energooszczędnych układów oświetleniowych</p> |
| | <p>Scharakteryzować zasady wykonywania instalacji elektrycznych w budynkach mieszkalnych i przemysłowych pod kątem efektywności energetycznej</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Metody i techniki wykonywania obliczeń dotyczących zapotrzebowania na energię na potrzeby oświetlenia | <p>Zalecane metody dydaktyczne: studium przypadku oraz metoda projektów</p> |
| | <p>Dobrać rodzaj instalacji dla określonego pomieszczenia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Zasady efektywnego użytkowanie i oszczędność energii elektrycznej • Metody pomiarów i badań | <p>Zalecane wzbogacenie procesu dydaktycznego pokazami, filmami dydaktycznymi wycieczkami na teren budowy</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | instalacji elektrycznych co ułatwi osiągnięcie założonych celów kształcenia. Formy organizacyjne: praca indywidualna oraz grupowa |
|--|--|--|

| Słuchacz po zrealizowaniu zajęć potrafi: | Treści kształcenia | Uwagi |
|---|--|---|
| 4. Technologia wykonania izolacji termicznych | | |
| omówić sposoby wymiany ciepła w budynkach; | <ul style="list-style-type: none"> Wymiana i straty ciepła w budynkach Przygotowanie podłoża pod izolację termiczną Pomocnicze roboty budowlane związane z wykonaniem izolacji termicznych Izolacje termiczne przegród budowlanych Izolacje termiczne elementów budowlanych Ocieplenia budynków Izolacje termiczne instalacji CO i ciepłej wody użytkowej Zabezpieczenia i płaszcze ochronne izolacji termicznej Naprawy izolacji termicznej Warunki techniczne wykonania i odbioru izolacji termicznych | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne</p> <p>Zajęcia powinny odbywać się pracowni budowlanej, wyposażonej w: stanowisko komputerowe dla nauczyciela z dostępem do Internetu, z drukarką, ze skanerem i z projektorem multimedialnym oraz z pakietem programów biurowych, programem do tworzenia prezentacji i grafiki; próbki</p> <p>i katalogi materiałów budowlanych, modele i rysunki konstrukcji budowlanych i ich elementów, plansze</p> <p>i filmy instruktażowe dotyczące zasad wykonywania obiektów budowlanych, instalacji i izolacji budowlanych; normy, aprobaty techniczne i certyfikaty jakości materiałów budowlanych, instrukcje wykonywania robót izolacyjnych, przykładowe dokumentacje projektowe, specyfikacje warunków technicznych wykonania i odbioru robót budowlanych,</p> <p>Środki dydaktyczne</p> <p>Próbki i katalogi materiałów budowlanych, modele i rysunki konstrukcji budowlanych i ich elementów, plansze i filmy instruktażowe dotyczące zasad wykonywania obiektów budowlanych; normy, aprobaty techniczne i certyfikaty jakości materiałów budowlanych, instrukcje wykonywania robót budowlanych, przykładowe dokumentacje projektowe, specyfikacje warunków technicznych wykonania i odbioru robót budowlanych.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne</p> <p>metoda ćwiczeń, dyskusja dydaktyczna. Ćwiczenia powinny być poprzedzone pokazem z objaśnieniem.</p> <p>Formy organizacyjne</p> <p>Zajęcia w grupach do 15 osób. Dominująca forma pracy uczniów: indywidualna zróżnicowana.</p> |
| określić rodzaje strat ciepła w budynkach; | | |
| wyjaśnić przyczyny powstawania strat ciepła w budynkach; | | |
| dobrać sposób zapobiegania stratom ciepła w budynkach | | |
| rozdzielić rodzaje izolacji termicznych | | |
| dobrać i scharakteryzować rodzaj izolacji termicznej; | | |
| zidentyfikować sposób wykonania izolacji termicznych; | | |
| dobrać i określić sposób wykonania izolacji termicznych; | | |
| rozdzielić pomocnicze roboty budowlane związane z wykonywaniem izolacji termicznych; | | |
| dobrać pomocnicze roboty budowlane do określonej metody wykonania izolacji termicznych | | |
| dobrać sposób przygotowania podłoża pod izolację termiczną; | | |
| wyjaśnić zasady wykonywania izolacji termicznej przegród budowlanych; | | |
| określić warunki wykonywania izolacji termicznej przegród budowlanych; | | |
| wyjaśnić zasady wykonywania zabezpieczeń instalacji grzewczej i instalacji ciepłej wody użytkowej przed stratami ciepła; | | |
| określić warunki wykonywania zabezpieczeń instalacji grzewczej i instalacji ciepłej wody użytkowej przed stratami ciepła; | | |
| dobrać zabezpieczenia izolacji termicznych przed zawilgoceniem, działaniem wiatru i uszkodzeniami mechanicznymi | | |
| wskazać sposoby naprawy izolacji termicznych; | | |
| dobrać i omówić sposób usunięcia zniszczonej izolacji termicznej | | |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| Słuchacz po zrealizowaniu zajęć potrafi: | Treści kształcenia | Uwagi |
|---|---|--|
| 5. Rysunek techniczny i dokumentacja techniczna | | |
| dobierać materiały i przyrządy do sporządzania rysunku | <ul style="list-style-type: none"> • Materiały i przyrządy do sporządzania rysunku. • Oznaczenia graficzne stosowane w rysunku technicznym oraz dokumentacji projektowej sieci komunalnych i instalacji sanitarnych i instalacji sanitarnych. • Informacje zawarte w rysunkach technicznych i dokumentacji projektowej sieci komunalnych i instalacji sanitarnych. • Rysunki robocze i szkice odręczne • Pismo techniczne i wymiarowanie rysunków. • Rysunki inwentaryzacyjne • Rodzaje i elementy składowe dokumentacji projektowej. • Informacje zawarte w dokumentacji projektowej. • Narzędzia programów komputerowych do sporządzania rysunków technicznych wspomagających wykonywanie zadań zawodowych. • Projekt budowlany i jego elementy • Specyfikacja techniczna wykonania i odbioru robót w zakresie budownictwa ekologicznego | <p>Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne</p> <p>sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne. Stanowisko komputerowe podłączone do sieci lokalnej z dostępem do Internetu, z drukarką, z ploterem, ze skanerem oraz projekтором multimedialnym, stanowiska komputerowe (jedno stanowisko dla jednego słuchacza), wszystkie komputery podłączone do sieci lokalnej z dostępem do Internetu, pakiet programów biurowych, program do wykonywania rysunków technicznych, stanowiska rysunkowe (jedno stanowisko dla jednego słuchacza) umożliwiające wykonywanie rysunków odręcznych, pomoce dydaktyczne do realizacji przedmiotu „Rysunek techniczny”.</p> <p>Środki dydaktyczne:</p> <p>pomoce dydaktyczne do kształtowania wyobraźni przestrzennej, przykładowe dokumentacje projektowe obiektów budowlanych i instalacji, normy dotyczące wykonywania rysunków technicznych; stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, oprogramowanie do wykonywania rysunków technicznych, pomoce multimedialne dotyczące rysunku technicznego; drukarka, skaner, ploter oraz zestaw interaktywny. Komputery z dostępem do Internetu (1 stanowisko dla jednego słuchacza, 1 stanowisko dla nauczyciela), zestaw interaktywny. Zestawy ćwiczeń praktycznych dla słuchaczy.</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne</p> <p>metoda ćwiczeń (instruktaż i ćwiczenie). Metoda zawiera opisy czynności niezbędnych do wykonania zadania, a słuchacze pracują samodzielnie</p> <p>Formy organizacyjne</p> <p>praca indywidualna i ew. grupowa</p> |
| rozpoznać oznaczenia graficzne stosowane w rysunku technicznym oraz dokumentacji projektowej sieci komunalnych i instalacji sanitarnych | | |
| zinterpretować informacje zawarte w rysunkach technicznych i dokumentacji projektowej sieci komunalnych i instalacji sanitarnych; | | |
| wykonywać rysunki robocze i szkice odręczne; | | |
| opisać pismem technicznym i wymiarować rysunki; | | |
| rozdzielić rodzaje i elementy składowe dokumentacji projektowej | | |
| zinterpretować informacje zawarte w dokumentacji projektowej | | |
| rozdzielić i stosować narzędzia programów komputerowych do sporządzania rysunków technicznych wspomagających wykonywanie zadań zawodowych | | |
| rozdzielić dokumentację projektową, specyfikację techniczną wykonania i odbioru robót budowlanych | | |
| zastosować dokumentację projektową, specyfikację techniczną wykonania i odbioru robót budowlanych | | |

| Słuchacz po zrealizowaniu zajęć potrafi: | Treści kształcenia | Uwagi |
|--|---|--|
| 6.1. Organizacja pracy w małych zespołach | | |
| wyznaczać cele | <ul style="list-style-type: none"> • komunikacja | Warunki osiągnięcia efektów kształcenia w |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|---|---|--|--|
| | planować pracę | <ul style="list-style-type: none"> interpersonalna Planowanie pracy zespołu w celu wykonania przydzielonych zadań Ocenianie jakości wykonania przydzielonych zadań | <p>tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne</p> <p>sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne.</p> <p>Środki dydaktyczne:</p> <p>przykładowe kodeksy etyczne,</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne:</p> <p>studium przypadku, dyskusja</p> <p>Formy organizacyjne</p> <p>praca indywidualna i/lub grupowa</p> |
| | oceniać jakość wykonania zadań | | |
| | zmodyfikować działanie w oparciu o wspólnie wypracowane rozwiązanie | | |
| | słuchać | | |
| | formułować zrozumiałe przekazy i konstruktywną krytykę | | |
| | uwzględnić opinie i pomysły innych członków zespołu | | |
| | rozwiązać konflikty w zespole | | |
| 6.2. Kompetencje społeczne w pracy ekotechnologa | | | |
| | zastosować zasady kultury osobistej i etyki zawodowej | <ul style="list-style-type: none"> Zasady kultury osobistej Problemy etyczne w organizowaniu warunków pracy, w ocenianiu pracownika, Wyznaczanie celów Zarządzanie czasem Zarządzanie zmianą komunikacja interpersonalna | <p>Warunki osiągania efektów kształcenia w tym środki dydaktyczne, metody, formy organizacyjne</p> <p>sala lekcyjna: wyposażenie standardowe w meble szkolne.</p> <p>Środki dydaktyczne:</p> <p>przykładowe kodeksy etyczne,</p> <p>Zalecane metody dydaktyczne:</p> <p>studium przypadku, dyskusja</p> <p>Formy organizacyjne</p> <p>praca indywidualna i/lub grupowa</p> |
| | zaproponować sposoby rozwiązywania problemów | | |
| | zrealizować działania zgodnie z własnymi pomysłami i dążyć wytrwale do celu | | |
| | zainicjować zmiany mające pozytywny wpływ na środowisko pracy | | |
| | zanalizować zmiany zachodzące w branży | | |
| | podjąć nowe wyzwania | | |
| | wykazać się otwartością na zmiany w zakresie stosowanych metod i technik pracy | | |
| | przejawić gotowość do ciągłego uczenia się i doskonalenia zawodowego | | |
| | wykorzystać różne źródła informacji w celu doskonalenia umiejętności zawodowych | | |
| | udoskonalić swoje umiejętności komunikacyjne | | |

PODSTAWY PRAWNE ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ SZKOLENIA

- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 26 kwietnia 2002 r. w sprawie wzorów i sposobu prowadzenia centralnych rejestrów osób posiadających uprawnienia budowlane, rzeczoznawców budowlanych oraz ukaranych z tytułu odpowiedzialności zawodowej w budownictwie (Dz. U. Nr 62, poz. 565)
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. Nr 47, poz. 401)
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 9 października 2002 r. w sprawie szczegółowego trybu przeprowadzania kontroli działania organów administracji architektoniczno-budowlanej oraz wzoru protokołu kontroli i sposobu jego sporządzania (Dz. U. Nr 179, poz.1494)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 15 grudnia 1994 r. w sprawie warunków i trybu postępowania przy rozbiórkach nie użytkowanych, zniszczonych lub nie ukończonych obiektów budowlanych oraz udzielania pozwoleń na zmianę sposobu użytkowania obiektów budowlanych lub ich części (Dz. U. Nr 10, poz. 47)

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 21 lutego 1995 r. w sprawie rodzaju i zakresu opracowań geodezyjno-kartograficznych oraz czynności geodezyjnych obowiązujących w budownictwie (Dz. U. Nr 25, poz. 133)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Budownictwa z dnia 30 grudnia 1994 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz. U. Nr 8, poz. 38)
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 19 lipca 2002 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz. U. Nr 134, poz. 1130)
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 roku w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. z 2003r. Nr 89 poz.828, Nr 129, poz 1184 oraz z 2005r Nr 141, poz 1189).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 4 maja 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków funkcjonowania systemu elektroenergetycznego (Dz. U. Nr 93, poz. 623) - / wymagania techniczne w zakresie przyłączenia do sieci oraz zasad funkcjonowania przedsiębiorstw energetycznych wykorzystujących odnawialne źródła energii/
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. z dnia 19 marca 2003 r. Nr 47, poz. 401);
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2003r., Nr 207, poz. 2016 z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 27 sierpnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz szczegółowego zakresu rodzajów robót budowlanych, stwarzających zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi (Dz. U. Nr 151, poz. 1256);
- Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o zmianie ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (Dz.U. 2003 nr 65 poz. 596);
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz.U. 2009 nr 178 poz. 1380 z późn. zm.).

WYKAZ LITERATURY:

1. Cieślowski S., Karpiński M., Trzaskowski W.: Instalacje sanitarne. Warszawa: WSiP, 1994.
2. Kaczkowska A.: Dom pasywny, Wydawnictwo KaBe, 2009
3. Krygier K., Klinke T., Sewerynik J.: Ogrzewnictwo, wentylacja, klimatyzacja. Warszawa: WSiP, 1995.
4. Laskowski L.: Leksykon budownictwa niskoenergochłonnego, Wydawnictwo POLCEN, 2009
5. Marchwiński J., Zielonko-Jung K.: Współczesna architektura proekologiczna, Wydawnictwo PWN, 2012
6. Piotrowski R., Dominiak P.: Budowa domu pasywnego krok po kroku. Wydawnictwo Przewodnik Budowlany, 2007
7. Piotrowski R.: Fachowiec na budowie, Wydawnictwo Przewodnik Budowlany, 2008
8. Waclawek M.: Ogniwa słoneczne. Wpływ środowiska naturalnego na ich pracę, Wydawnictwo WNT, 2011
9. Węglarz A., Pietraczyk P., Stępień R.: Energooszczędny dom i mieszkanie, Fundacja Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2011
10. Wnuk R.: Budowa domu pasywnego w praktyce. Wydawnictwo Przewodnik Budowlany, 2006
11. Wnuk R.: Instalacje w domu pasywnym i energooszczędnym. Wydawnictwo Przewodnik Budowlany, 2007

12. Zimny J. Odnawialne źródła energii w budownictwie niskoenergetycznym, Wydawnictwa Naukowo Techniczne, Kraków 2012

IV. PRODUKT POŚREDNI VI – Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców

Wprowadzenie

Ekobudownictwo to dynamicznie rozwijająca się gałąź gospodarki. W nadchodzącym czasie wspierane będą inwestycje związane z budownictwem przyjaznym środowisku, które dzięki zastosowaniu odnawialnych źródeł energii, będą miały znikome oddziaływanie na przyrodę. Na dachach domów masowo będą stosowane kolektory słoneczne, natomiast kotły na biomasę będą powszechnie wykorzystywane, tak samo jak pompy ciepła. Dlatego też prognozy wskazują na zapotrzebowanie na pracowników, posiadających kwalifikacje dotyczące budownictwa ekologicznego.

Proponowany program zajęć praktycznych u pracodawców, będący rozszerzeniem części teoretycznej szkolenia dla zawodu Ekotechnolog, obejmuje szeroki zakres tematyczny tj.: materiałowznawstwo, instalacje w ekobudownictwie, izolacje termiczne w ekobudownictwie. Zaproponowane treści nauczania dają możliwość zdobycia konkretnych umiejętności praktycznych niezbędnych w zawodzie Ekotechnolog.

1. Nazwa

Program zajęć praktycznych u pracodawców dla szkolenia Ekotechnolog.

2. Cel zajęć praktycznych u pracodawcy

Głównym celem części praktycznej nauki zawodu jest zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce oraz nabycie umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Realizacja zajęć praktycznych u pracodawcy stwarza możliwość potwierdzenia, rozwoju kompetencji zawodowych w ramach kierunku Ekotechnolog, a także ukształtowania postaw wobec potencjalnych pracodawców i współpracowników. Zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców dają możliwość poznania oczekiwań potencjalnych przyszłych pracodawców względem pracowników. Uczestnik poprzez pobyt w zakładzie pracy ma szansę utrwalenia, zademonstrowania i zweryfikowania swoich umiejętności, co może w przyszłości ułatwić znalezienie satysfakcjonującej go pracy.

3. Grupa docelowa

Program zajęć praktycznych u pracodawców skierowany jest do osób, które ukończyły z wynikiem pozytywnym część teoretyczną szkolenia Ekotechnolog.

4. Opiekun zajęć praktycznych

Opiekunem podczas zajęć praktycznych realizowanych u pracodawców powinien być przedsiębiorca, bądź oddelegowany pracownik ewentualnie instruktor zajęć praktycznych.

5. Organizacja i miejsce zajęć praktycznych

Zajęcia praktyczne u pracodawcy, są uzupełnieniem 120 godzinnego szkolenia teoretycznego. Zajęcia praktyczne obejmują 150 godzin, które można zrealizować w zakresie jednym z 3 zakresów:

- Materiałoznawstwo
- Instalacje grzewcze
- Izolacje

Zajęcia mogą się odbywać u pracodawców prowadzących działalność budowlaną, hurtową i detaliczną specjalizującą się w technice instalacyjnej, grzewczej, klimatyzacyjnej oraz w firmach konsultingowych.

W celu zwiększenia przyswajania nabywanych umiejętności oraz z indywidualizowania nauczania zakłada się grupy max. 5 osobowe. Proponuje się, aby w ciągu 8 godzinnego dnia pracy 7 godzin przeznaczyć na pracę, natomiast 1 godzinę na instruktaż końcowy, podsumowujący dzienny zakres zajęć.

6. Propozycje metod oceny osiągnięć edukacyjnych

Sprawdzanie i ocenianie osiągnięć uczestników zajęć praktycznych powinno odbywać się przez cały czas realizacji programu, na podstawie określonych kryteriów.

Kryteria oceniania powinny dotyczyć poziomu oraz zakresu opanowania przez uczestników szkolenia umiejętności wynikających z podstawy programowej.

W procesie oceniania dominować będzie obserwacja pracy uczestników oraz ocena zaangażowania w realizację zadań

Dokonując oceny uczestników szkolenia należy uwzględnić:

- przestrzeganie dyscypliny pracy,
- organizację pracy,
- samodzielność podczas wykonywania pracy,
- jakość wykonywanej pracy,
- postawę zawodową.

Na zakończenie opiekun zajęć praktycznych powinien wydać opinię o pracy i postępach uczestnika wraz z końcową oceną.

7. Uwagi końcowe

Realizacja zajęć praktycznych u pracodawcy powinna przyczyniać się do kształtowania następujących cech:

- poczucia odpowiedzialności za wykonywaną pracę,
- umiejętności współpracy z zespołem pracowników,
- poczucia odpowiedzialności za ochronę środowiska naturalnego,
- przestrzegania zasad dyscypliny pracy,
- poczucia odpowiedzialności za powierzone mienie,
- oszczędności materiałów, energii i innych nakładów,
- zdolności koncentracji i szybkiej orientacji,
- systematyczności i dokładności,
- zainteresowania wykonywaną pracą,

8. Proponowany harmonogram zajęć praktycznych u pracodawcy dla szkolenia Ekotechnolog w zakresie materiałoznawstwo z podziałem na bloki tematyczne.

| Blok tematyczny | Treści nauczania | Liczba godzin | Cele szczegółowe W wyniku kształcenia słuchacz powinien umieć: |
|--|---|---------------|--|
| BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY NA STANOWISKU EKOTECHNOLOG | Instruktaż wstępny w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji przeciwpożarowych, wynikających z rodzaju wykonywanych prac na stanowisku Ekotechnolog. | 8 | <ol style="list-style-type: none"> 1. przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; 2. określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 3. przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych; 4. organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; 5. udzielać pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia. |
| MATERIAŁY BUDOWLANE I ICH WŁAŚCIWOŚCI | Podstawowe cechy materiałów: fizyczne, mechaniczne i chemiczne. Ceramiczne wyroby budowlane, Kruszywa budowlane. Spoiwa budowlane. Woda do celów budowlanych. Zaprawy budowlane. Lepiszczka bitumiczne. Materiały do izolacji przeciwwilgociowych, cieplnych i dźwiękowych. Szkło budowlane. Środki do zabezpieczania i konserwacji materiałów budowlanych. | 30 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozpoznawać próbki materiałów i określanie ich zastosowania. 2. Oceniać jakość i przydatność próbek materiałów budowlanych zgodnie z wymaganiami technicznymi. 3. Określać na podstawie opakowań rodzaju materiału, podstawowych jego cech i zastosowania. |



| | | | |
|--|---|-----------|--|
| <p>NATURALNE MATERIAŁY KAMIENNE</p> | <p>1. Skałoznawstwo techniczne</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zastosowanie materiałów kamiennych w budownictwie. – Cechy skał: techniczne, technologiczne. Minerale tworzące skały. – Skały stosowane w budownictwie i ich właściwości. – Wyroby z kamienia i ich cechy. – Zasady transportowania oraz składowania surowców i wyrobów kamiennych <p>2. Konserwacja, naprawa i renowacja kamienia</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wady i uszkodzenia kamienia – przyczyny. – Naprawa uszkodzeń elementów kamiennych. – Impregnacja wodoodporna elementów z kamienia. – Mechaniczne i chemiczne czyszczenie kamieni. Impregnacja wzmacniająca kamień. | <p>35</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozpoznawać wady i uszkodzenia kamienia oraz określać przyczyny ich powstania 2. Dobierać środki do konserwacji i/lub naprawy kamienia 3. Planować proces konserwacji lub naprawy elementu z kamienia |
|--|---|-----------|--|

| | | | |
|---|--|----|--|
| DREWNO BUDOWLANE I MATERIAŁY DREWNOPODOBNE | <p>1. Właściwości drewna</p> <ul style="list-style-type: none"> – Właściwości fizyczne określające wygląd drewna związane z zawartością wody w drewnie, gęstość, porowatość, właściwości cieplne, elektryczne, akustyczne, przenikalność drewna dla światła i gazów, trwałość drewna. – Właściwości mechaniczne: wytrzymałość na obciążenie statyczne i dynamiczne, dopuszczalne naprężenie, sprężystość i plastyczność drewna, czynniki wpływające na mechaniczne właściwości drewna. – Właściwości technologiczne. Czynniki wpływające na technologiczne właściwości. Próby technologiczne. <p>2. Wady drewna</p> <ul style="list-style-type: none"> – Klasyfikacja i charakterystyka wad sortymentów drewna okrągłego i tarcicy. – Wady anatomiczne budowy drewna – zabarwienia, zgnilizna i uszkodzenia spowodowane przez owady. – Pęknięcia i zranienia drewna. – Wady kształtu i przetarcia. Przyczyny powstawania wad. | 40 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Oznaczać właściwości drewna przy użyciu urządzeń kontrolno – pomiarowych 2. Czytać wykresy higroskopijnej równowagi drewna 3. Oznaczać gęstość, wilgotność przy zadanych wielkościach 4. Rozpoznawać i charakteryzować wady drewna 5. Oceniać jakość drewna 6. Analizować i klasyfikować wady. |
|---|--|----|--|

| | | | |
|---|--|-----------|---|
| | <p>3. Charakterystyka wyrobów z drewna i tworzyw drzewnych</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kryteria podziału i podział wyrobów według tych kryteriów. – Nazwy i określenia elementów, zespołów i podzespołów wyrobów z drewna i tworzyw drzewnych. – Definicja konstrukcji. Czynniki wpływające na jakość, trwałość i technologiczność konstrukcji <p>4. Złącza i połączenia elementów</p> <ul style="list-style-type: none"> – Złącza stolarskie. – Podział i charakterystyka. Normy. – Połączenia elementów z drewna i tworzyw drzewnych. – Połączenia rozłączne i nierozłączne. – Czynniki wpływające na mechaniczne właściwości połączeń <ul style="list-style-type: none"> – warunki użytkowania. – Dokładność wykonania, technologiczne parametry klejenia i montażu. <p>5. Podstawy normalizacji wyrobów z drewna i tworzyw drzewnych</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cele i rodzaje normalizacji. – Podział norm i zakres ich stosowania. – Kontrola jakości wyrobów. – Systemy zapewnienia jakości wyrobów. | | <p>7. Rozpoznawać rodzaje uszkodzeń drewna spowodowane przez grzyby i owady.</p> <p>8. Szkicować wyroby i ich części składowe</p> <p>9. Analizować trwałość i jakość konstrukcji określanych wyrobów. Posługiwać się normami i interpretować wymagania</p> <p>10. Dokonać kontroli jakości produkowanych wyrobów</p> |
| <p>MAGAZYNOWANIE, SKŁADOWANIE I TRANSPORTOWANIE MATERIAŁÓW</p> | <p>Sposoby przechowywania materiałów na placu budowy. Miejsca składowania i magazynowania materiałów budowlanych. Rodzaje materiałów budowlanych składowanych i magazynowanych. Zasady organizowania stanowisk składowania i magazynowania. Zasady prawidłowego składowania materiałów budowlanych. Zasady transportowania materiałów na placu budowy.</p> | <p>35</p> | <p>1. Zaproponować miejsca i sposobu przechowywania różnych materiałów budowlanych na placu budowy zgodnie z technicznymi wymaganiami składowania i magazynowania.</p> <p>2. Szacować ilości przechowywanego materiału w magazynie o zadanej powierzchni i wysokości zgodnie z zasadami składowania i magazynowania.</p> <p>3. Dobierać sprzęt pomocniczy do transportu ręcznego materiałów ze składowiska na stanowisko pracy zgodnie z wymaganiami technicznymi transportu materiałów.</p> |
| <p>PODSU MOWA NIE</p> | <p>Instruktaż końcowy – podsumowanie praktycznej nauki zawodu</p> | <p>2</p> | |

9. Proponowany harmonogram zajęć praktycznych u pracodawcy dla szkolenia Ekotechnolog w zakresie instalacje grzewcze z podziałem na bloki tematyczne.

| Blok tematyczny | Treści nauczania | Liczba godzin | Cele szczegółowe W wyniku kształcenia słuchacz powinien umieć: |
|--|---|---------------|--|
| BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY NA STANOWISKU EKOTECHNOLOG | Instruktaż wstępny w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji przeciwpożarowych, wynikających z rodzaju wykonywanych prac na stanowisku Ekotechnolog. | 8 | <ol style="list-style-type: none"> 1. przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; 2. określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 3. przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych; 4. organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; 5. udzielać pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia. |
| INSTALACJE GRZEWcze | <ol style="list-style-type: none"> 1. Montaż i demontaż instalacji grzewczych: <ul style="list-style-type: none"> – montaż uzbrojenia instalacji grzewczych, – mocowanie i montaż odbiorników ciepła, – montaż kotłów grzewczych, – montaż urządzeń zabezpieczających i kontrolno – pomiarowych, – montaż węzłów cieplnych, – przeprowadzanie próby szczelności i próby ciśnienia wykonanej instalacji grzewczej, – demontaż uzbrojenia i urządzeń stosowanych w instalacjach grzewczych. | 35 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Posługiwać się dokumentacją techniczną systemów instalacyjnych; 2. Dobierać materiały, narzędzia i sprzęt do montażu instalacji grzewczej, wentylacyjnej i klimatyzacyjnej, wodociągowej, elektrycznej; 3. Posługiwać się narzędziami i sprzętem podczas robót instalacyjnych; 4. Planować prace związane z montażem instalacji wyposażonych w kolektory słoneczne, moduły fotowoltaiczne, pompy ciepła, rekuperatory ciepła, aparaty osmotyczne oraz elektrownie wiatrowe itp. |

| | | |
|------------|--|--|
| <p>gfh</p> | <p>2. Instalacje solarne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – typy instalacji solarnych, – elementy instalacji solarnych, – budowa i działanie instalacji solarnych, – budowa i zasada działania kolektorów słonecznych płaskich, rurowych próżniowych, – montaż instalacji solarnych, – dokumentacja, normy oraz instrukcje dotyczące montażu instalacji solarnych, – organizacja pracy przed w czasie montażu, po zakończeniu montażu instalacji solarnych, – harmonogram robót, sposób wykonania połączeń, – materiały i narzędzia stosowane w czasie montażu i eksploatacji w/w instalacji, – rodzaje pomiarów w instalacjach grzewczych, – sporządzanie kalkulacji kosztów robót związanych z montażem i remontem instalacji grzewczych. <p>3. Pompy ciepła:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rodzaje pomp ciepła, – budowa i zasada działania pompy ciepła, – analiza przykładowych instalacji grzewczych z wykorzystaniem pomp ciepła, – ogólne warunki i dobór pomp ciepła do instalacji grzewczych, – montaż pomp ciepła, – dokumentacja, normy oraz instrukcje dotyczące montażu – organizacja pracy przed w czasie montażu, po zakończeniu montażu – materiały i narzędzia stosowane w czasie montażu i eksploatacji pomp ciepła. | <ol style="list-style-type: none"> 5. wykonywać operacje: cięcia, gięcia, gwintowania i wiercenia; 6. wykonywać połączenia gwintowe, lutowane, zgrzewane, spawane, klejone i zaciskane; 7. wyjaśnić budowę i zasady działania kolektorów słonecznych, modułów fotowoltaicznych, pomp ciepła, rekuperatorów ciepła, aparatów osmotycznych oraz elektrowni wiatrowych itp. 8. wykonywać montaż instalacji wyposażonych w kolektory słoneczne, moduły fotowoltaiczne, pompy ciepła, rekuperatory ciepła, aparaty osmotyczne oraz elektrownie wiatrowe itp. 9. dokonać oceny jakości robót instalacyjnych; 10. przygotowywać instalacje do odbioru technicznego; 11. wykonywać przeglądy stanu technicznego instalacji wyposażonych w kolektory słoneczne, moduły fotowoltaiczne, pompy ciepła, rekuperatory ciepła, osmotyczne oraz elektrownie wiatrowe itp. 12. wykonywać pomiary inwentaryzacyjne instalacji; 13. rozliczać koszty materiałów, sprzętu i robocizny oraz obliczać należność za wykonaną pracę; 14. prowadzić racjonalną gospodarkę materiałową; 15. ustalać parametry i dokonywać regulacji automatycznego sterowania instalacji wyposażonych w kolektory słoneczne, moduły fotowoltaiczne, pompy ciepła, rekuperatory ciepła, osmotyczne oraz elektrownie wiatrowe itp. 16. wykonywać czynności związane z konserwacją, remontami i naprawą instalacji grzewczej, wentylacyjnej i klimatyzacyjnej, wodociągowej, elektrycznej; 17. stosować przepisy prawa budowlanego. |
|------------|--|--|



Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|------------------------|--|----|--|
| | <p>1. Montaż i demontaż instalacji wentylacji i klimatyzacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> – montaż elementów wentylacji grawitacyjnej , – montaż przewodów i urządzeń wentylacji mechanicznej, – montaż elementów klimatyzacji, – eksploatacja i konserwacja wentylacji i klimatyzacji, – przeprowadzanie odbioru technicznego wykonanej wentylacji i klimatyzacji. <p>2. Rekuperatory ciepła</p> <ul style="list-style-type: none"> – budowa i zasada działania rekuperatora, – rodzaje rekuperatorów, wady i zalety – lokalizacja rekuperatora, – części i akcesoria, – podstawowe zasady montażu rekuperatora, – zasady eksploatacji rekuperatora, – nagrzewnice wstępne i nagrzewnice powietrza nawiewanego, – system kanałów elastycznych | 35 | |
| INSTALACJE WODOCIĄGOWE | <p>1. Montaż i demontaż instalacji wody zimnej i ciepłej wody użytkowej i połączenia wodociągowego:</p> <ul style="list-style-type: none"> – montaż przewodów poziomych, pionowych i uzbrojenia, – montaż armatury czerpanej, – montaż urządzeń ciepłej wody użytkowej, – montaż instalacji i urządzeń hydroforowych, – montaż instalacji i urządzeń przeciwpożarowych, – wykonanie podejścia wodomierzowego, – wykonanie połączenia wodociągowego, – wykonanie prób szczelności i ciśnienia instalacji wody zimnej i ciepłej wody użytkowej. <p>2. Domowe aparaty osmotyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – budowa i działanie domowych aparatów osmotycznych, – działanie membrany osmotycznej, – filtry ochronne, – mineralizatory, – akcesoria: zbiornik, zawór 2-drogowy, zawór zwrotny, – minerały i bakterie w wodzie osmotycznej, – porównanie różnych klas aparatów osmatycz. | 35 | |



| | | | |
|-------------------------------|--|----|--|
| INSTALACJE ELEKTRYCZNE | <p>1. Montaż instalacji elektrycznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zasady wykonywania montażu instalacji elektrycznych: montaż mechaniczny i wykonywanie połączeń elektrycznych, – dobieranie narzędzi do montażu instalacji elektrycznych i zasady ich zastosowania , – wykaz działań związanych z montowaniem instalacji elektrycznych, – dobieranie i montowanie osprzętu w instalacjach elektrycznych, – dobieranie i montowanie zabezpieczeń w instalacjach elektrycznych , – montaż mechaniczny rozdzielnic niskiego napięcia, – wykonywanie połączeń elektrycznych w rozdzielnicach niskiego napięcia, – zasady sprawdzania działania instalacji elektrycznej po wykonanym montażu, – mierniki do wykonywania pomiarów parametrów instalacji elektrycznych i zabezpieczeń, – badania odbiorcze instalacji elektrycznych. <p>2. Elektronie wiatrowe</p> <ul style="list-style-type: none"> – budowa i zasada działania elektrowni wiatrowych, – rodzaje turbin wiatrowych, – wydajność energetyczna siłowni wiatrowych, – Sposoby magazynowania energii wytworzonej z siłowni wiatrowej. – Zalety małych elektrowni wiatrowych. – Wpływ elektrowni wiatrowych na środowisko. <p>3. Instalacje fotowoltaiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – budowa, zasada działania fotoogniw, – parametry modułów fotowoltaicznych, zależne od energii promieniowania słonecznego, – rozwiązania konstrukcyjne modułów fotowoltaicznych, – analiza wybranych układów połączeń instalacji fotowoltaicznych. – aspekty ekonomiczne, ekologiczne wykorzystania instalacji fotowoltaicznych. | 35 | |
| PODSUMOWANIE | Instruktaż końcowy – podsumowanie zajęć praktycznych | 2 | |

11. Proponowany harmonogram zajęć praktycznych u pracodawcy dla szkolenia Ekotechnolog w zakresie izolacje z podziałem na bloki tematyczne.

| Blok tematyczny | Treści nauczania | liczba godzin | Cele szczegółowe W wyniku kształcenia słuchacz powinien umieć: |
|--|---|---------------|--|
| BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY NA STANOWISKU EKOTECHNOLOG | Instruktaż wstępny w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji przeciwpożarowych, wynikających z rodzaju wykonywanych prac na stanowisku Ekotechnolog. | 8 | <ol style="list-style-type: none"> 1. przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; 2. określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 3. przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych; 4. organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; 5. udzielać pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia. |
| WPROWADZENIE DO WYKONYWANIA IZOLACJI WODOCHRONNYCH | Rodzaje izolacji wodochronnych i ich znaczenie. Organizacja i warunki wykonywania izolacji wodochronnych. Materiały do izolacji wodochronnych. Narzędzia oraz sprzęt do wykonywania izolacji wodochronnych. Sprzęt i przyrządy pomiarowe. Rusztowania do robót izolacyjnych. Warunki techniczne do wykonywania i odbioru robót. Przedmiar i kalkulacja kosztów robót izolacyjnych | 15 | <ol style="list-style-type: none"> 1. sporządzanie zapotrzebowania materiałowego do wykonywania izolacji wodochronnej z określonego materiału. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|
| <p style="text-align: center;">IZOLACJE WODOCHRONNE Z MATERIAŁÓW BITUMICZNYCH</p> | <p>Zasady wykonywania izolacji wodochronnych z materiałów bitumicznych. Rodzaje materiałów bitumicznych oraz zasady ich przygotowania. Zasady przygotowania podłoża do wykonywania izolacji wodochronnych. Pionowe i poziome izolacje fundamentów. Pionowe izolacje ścian fundamentowych i ścian piwnic z zastosowaniem materiałów rolowanych oraz powłok bitumicznych. Izolacja fundamentów i ścian fundamentowych chroniących przed wodą naporową. Izolacja podłóg na gruncie. Izolacja pomieszczeń mokrych. Izolacja balkonów, tarasów i zielonych dachów.</p> | <p style="text-align: center;">20</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. planować i wykonywać czynności związane z wykonywaniem izolacji wodochronnej tarasu, zgodnie z dokumentacją 2. planować i wykonywać czynności związane z wykonywaniem warstwy ochronnej ściany piwnicy. |
| <p style="text-align: center;">IZOLACJE TERMICZNE W BUDYMKACH</p> | <p>Zasady wykonywania izolacji termicznych w budynkach. Przygotowanie i obróbka materiałów izolacyjnych. Zasady przygotowywania różnego rodzaju podłoża pod izolacje termiczne. Izolacja termiczna podłogi na gruncie. Izolacja termiczna ścian fundamentowych i ścian piwnic. Izolacja termiczna stropu nad pomieszczeniem nieogrzewanym. Izolacja termiczna ścian dwuwarstwowych i trójwarstwowych. Izolacja termiczna elementów ścian, takich jak: nadproża, wieńce, filarki międzyokienne. Izolacja termiczna dachów i stropodachów. Izolacja termiczna balkonów i tarasów. Izolacja ścian z zastosowaniem powłok termoceramicznych. Izolacja termiczna urządzeń oraz instalacji technicznych w budynkach. Warstwy ochronne izolacji z różnych materiałów. Konserwacja, naprawa i remonty izolacji termicznej.</p> | <p style="text-align: center;">20</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikować elementy budynku, wymagające izolacji termicznej. 2. Szkicować różne rozwiązania izolacji termicznej ścian zewnętrznych. 3. Planować czynności związane z wykonywaniem izolacji termicznej stropu nad pomieszczeniem nieogrzewanym, zgodnie z dokumentacją budowlaną. 4. Określać stopnie zniszczenia fragmentu izolacji termicznej i planować jej naprawy. |
| <p style="text-align: center;">DOCIEPLANIE BUDYMKÓW</p> | <p>Zasady wykonywania dociepleń budynków. Przygotowywanie materiałów izolacyjnych i pomocniczych do wykonywania dociepleń. Zasady przygotowywania różnego rodzaju podłoża. Metody docieplania ścian: lekka mokra, lekka sucha, ciężka mokra. Systemowe technologie docieplania budynków. Docieplanie stropów, dachów i stropodachów. Warstwy ochronne izolacji. Konserwacja, naprawa i remonty izolacji.</p> | <p style="text-align: center;">20</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Określać zasady docieplania ścian metodą lekką mokrą. 2. Planować czynności związane z wykonywaniem warstw ochronnych izolacji termicznej. 3. Szkicować układy płyt izolacyjnych na ścianie podczas docieplania ścian metodą mokrą. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|--|--|-----------|--|
| <p>IZOLACJE TERMICZNE ELEMENTÓW SIECI I URZĄDZEŃ CIEPŁOWNICZYCH</p> | <p>Zasady wykonywania izolacji termicznych rurociągów i urządzeń ciepłowniczych. Materiały do wykonywania izolacji termicznych rurociągów i urządzeń ciepłowniczych oraz zasady ich przygotowywania. Zasady przygotowywania rurociągu i urządzeń ciepłowniczych pod izolację. Konstrukcje podtrzymujące izolację. Izolacja rurociągów z zastosowaniem różnych materiałów. Zasady dopasowywania gotowej otuliny do rurociągu. Izolacje natryskowe. Izolacje połączeń kołnierzowych i osprzętu. Zasady uszczelniania dylatacji rurociągu. Izolacje ścian i dna kanałów, zbiorników i wymienników ciepła z zastosowaniem bloków, płyt, cegieł, pianobetonu. Izolacje rurociągów w kanale lub w wykopie metodą zasypową. Zasady zabezpieczania izolacji warstwami ochronnymi z zastosowaniem różnych materiałów. Płaszczki ochronne. Zasady wykończenia powierzchni izolacji rurociągu. Konserwacja, naprawa i remonty izolacji rurociągów oraz urządzeń ciepłowniczych.</p> | <p>20</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozróżniać materiały do wykonywania izolacji termicznych rurociągów i określanie ich zastosowania. 2. Planować czynności związane z przygotowywaniem powierzchni rurociągu pod izolację. 3. Szkiećować uszczelnienia dylatacji. |
| <p>WPROWADZENIE DO WYKONYWANIA IZOLACJI AKUSTYCZNYCH I PRZECIWDRGANIOWYCH</p> | <p>Znaczenie izolacji akustycznych i przeciwdrganiowych. Organizacja i warunki wykonywania izolacji akustycznych i przeciwdrganiowych. Materiały, narzędzia i sprzęt do wykonywania izolacji akustycznych i przeciwdrganiowych. Sprzęt i przyrządy pomiarowe. Transport i składowanie materiałów na stanowisku pracy. Warunki techniczne wykonywania i odbioru robót izolacyjnych. Przedmiar i kalkulacja kosztów robót izolacyjnych.</p> | <p>10</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozróżniać elementy budowlane, wymagające wykonania izolacji akustycznej i przeciwdrganiowych. 2. Rozróżniać łatwopalne materiały izolacyjnych i określać zasady ich użytkowania. 3. Dobierać narzędzia i sprzęt, niezbędny podczas wykonywania izolacji akustycznych i przeciwdrganiowych. |
| <p>IZOLACJE AKUSTYCZNE W BUDYNKACH EKOLOGICZNYCH</p> | <p>Zasady wykonywania izolacji akustycznych w budynkach mieszkalnych oraz obiektach użyteczności publicznej o podwyższonych wymaganiach akustycznych. Właściwości materiałów stosowanych w izolacjach akustycznych – zasady ich przygotowywania. Izolacje akustyczne przegród poziomych: okładziny, sufity podwieszane, „podłoga pływająca”. Izolacje akustyczne przegród pionowych. Izolacje akustyczne pomieszczeń kinowych, sal koncertowych, sportowych, pomieszczeń wyciszonych. Konserwacja, naprawa i remonty izolacji akustycznych.</p> | <p>20</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planować czynności związane z wykonywaniem izolacji akustycznej określonego urządzenia sanitarnego. |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | | | |
|---|---|-----------|--|
| <p>ZABEZPIECZENIA PRZED KOROZJĄ BIOLOGICZNA I DZIAŁANIEM OGNIĄ</p> | <p>Zasady wykonywania izolacji antykorozyjnych drewna, cegły, betonu i tynku. Materiały do izolacji antykorozyjnych – ich właściwości i przygotowanie. Izolacja antykorozyjna konstrukcji drewnianych i murowych, betonu oraz powierzchni tynków. Ochrona drewna przed działaniem ognia. Metody nanoszenia powłok antykorozyjnych: malowania, natryskowa, zanurzeniowa. Zasady ręcznego i mechanicznego nanoszenia powłok antykorozyjnych. Zasady przygotowywania elementów drewnianych, konstrukcji murowych i betonowych oraz tynków do nanoszenia powłoki antykorozyjnej. Konserwacja, naprawa i remonty izolacji antykorozyjnych.</p> | <p>15</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planować czynności związane z wykonywaniem powłoki przeciwgrzybiczej powierzchni muru. 2. Planować czynności związane z przygotowywaniem powierzchni otynkowanej do nanoszenia izolacji antykorozyjnej. 3. Dobierać materiały do wykonywania zabezpieczenia przeciwgrzybicznego elementu drewnianego. |
| <p>PODSUMOWANIE</p> | <p>Instruktaż końcowy – podsumowanie zajęć praktycznych</p> | <p>2</p> | |

12. Sposób i forma zaliczenia

Pozytywne zaliczenie części teoretycznej, obecność, pozytywna opinia wydana przez Opiekuna zajęć praktycznych u pracodawcy stanowi podstawę do wydania zaświadczenia o ukończeniu kursu wg wzoru stanowiącego zał. nr 5 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U., poz. 186).

Wzór dziennika zajęć praktycznych u pracodawcy

**DZIENNIK ZAJĘĆ
PRAKTYCZNYCH U PRACODAWCY**

.....
Imię i nazwisko uczestnika zajęć praktycznych

.....
Termin realizacji zajęć praktycznych (d-m-r)

.....
Nazwa i adres przedsiębiorstwa

.....
Imię i nazwisko Opiekuna

.....
Pieczęć przedsiębiorstwa, w którym odbywały się zajęcia praktyczne

Nazwisko i Imię Uczestnika

| Data | Godziny pracy | Tematyka zajęć (wypełnia Opiekun zajęć praktycznych) | Uwagi, obserwacje i wnioski, co do wykonywanej pracy przez Uczestnika |
|------|---------------|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

.....

Podpis i pieczęć Opiekuna

SPRAWOZDANIE Z ZAJĘĆ PRAKTYCZNYCH U PRACODAWCY

(czynności i spostrzeżenia)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Podpis i pieczęć Opiekuna

SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA OCENIANIA

| Wymagania | |
|---|---|
| C E L U J A C Y | <ul style="list-style-type: none"> • opanował pełny zakres wiedzy teoretycznej i umiejętności praktyczne określone programem praktycznej nauki zawodu, • wykazuje się samodzielnością podczas wykonywania zadań, • posiada umiejętności praktycznego przewidywania efektów działań i samodzielnego stosowania wiedzy w sytuacjach nietypowych, • rozumie zależności między teorią a praktyką, • biegle posługuje się zadaniami praktycznymi i terminologią zawodową, • posiada umiejętności pracy w zespole, • zawsze przestrzega dyscypliny pracy, zasad bhp, higieny produkcji i higieny osobistej, • wszystkie nieobecności ma usprawiedliwione lub odpracowane; |
| B A R D Z O D O B R Y | <ul style="list-style-type: none"> • opanował pełny zakres wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych określone programem praktycznej nauki zawodu, • charakteryzuje się wysoką odpowiedzialnością, dokładnością i gospodarnością w wykonywaniu powierzonych zadań, • posiada umiejętność pracy w zespole, • posiada umiejętność organizowania stanowisk pracy. • przestrzega zasad bhp, higieny produkcji i higieny osobistej, • wszystkie nieobecności są usprawiedliwione lub odpracowane; |
| D O B R Y | <ul style="list-style-type: none"> • opanował wiadomości i umiejętności w zakresie pozwalającym na zrozumieniu większości materiału z zakresu programu zajęć praktycznej nauki zawodu, • posiada umiejętności praktycznego działania w zakresie czynności zawodowych w sytuacjach typowych, • posiada umiejętności organizacji stanowiska, • posiada umiejętności wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce, • wszystkie nieobecności są usprawiedliwione lub odpracowane, • pojedyncze uwagi od pracodawcy |
| D O S T A T E C Z N Y | <ul style="list-style-type: none"> • opanował podstawowe treści programowe i umiejętności praktyczne, • wykazuje średnie zainteresowanie zdobywaniem umiejętności zawodowych, • zna proste zagadnienia i terminologię zawodową, • rozwiązuje typowe zadania praktyczne i teoretyczne o średnim stopniu trudności, • nie zawsze stosuje łączenie teorii z praktyką, • wykazuje dostateczną umiejętność planowania i wykonywania zadań praktycznych, • nie opanował dobrze umiejętności prawidłowego organizowania stanowiska pracy, • opanował podstawową znajomość przepisów bhp, • poprawne zachowanie na praktyce (sporadyczne uwagi dotyczące zachowania), • posiada nieusprawiedliwione nieobecności ale odpracowane, |

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

| | |
|--|--|
| D O S T A T E C Z N Y | <ul style="list-style-type: none"> • opanował podstawowe treści programowe i umiejętności praktyczne, • wykazuje średnie zainteresowanie zdobywaniem umiejętności zawodowych, • zna proste zagadnienia i terminologię zawodową, • rozwiązuje typowe zadania praktyczne i teoretyczne o średnim stopniu trudności, • nie zawsze stosuje łączenie teorii z praktyką, • wykazuje dostateczną umiejętność planowania i wykonywania zadań praktycznych, • nie opanował dobrze umiejętności prawidłowego organizowania stanowiska pracy, • opanował podstawową znajomość przepisów bhp, • poprawne zachowanie na praktyce (sporadyczne uwagi dotyczące zachowania), • posiada nieusprawiedliwione nieobecności ale odpracowane, |
| D O P U S Z C Z A J A C Y | <ul style="list-style-type: none"> • opanował w ograniczonym zakresie podstawowe wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne określone programem zajęć praktyki zawodowej, • wykazuje niewystarczającą znajomość rozumienia zagadnień i terminologii zawodowej, • wykazuje brak samodzielności wykonywanej pracy • wykonuje typowe zadania praktyczne o nieznacznym stopniu trudności z pomocą opiekuna praktyk / zajęć praktycznych, • wykazuje trudności w łączeniu teorii z praktyką, • nie opanował dostatecznie umiejętności prawidłowego organizowania stanowiska pracy, • zna przepisy bhp, higieny produkcji i higieny osobistej, ale nie zawsze stosuje je w praktyce, • stara się przestrzegać dyscyplinę pracy, • stara się poprawnie zachowywać na praktyce (ale zdarzają się uwagi dotyczące zachowania i dyscypliny pracy, spóźnienia), • posiada pojedyncze nieobecności nieusprawiedliwione, |
| N I E D O S T A T E C Z N Y | <ul style="list-style-type: none"> • nie opanował minimum podstawowych umiejętności praktycznych i wiadomości teoretycznych określonych programem praktycznej nauki zawodu, • nie wykonuje typowych zadań praktycznych o niewielkim stopniu trudności nawet przy pomocy opiekuna, • nie posiada znajomości prostych zagadnień i terminologii zawodu, • nie potrafi wykorzystać wiedzy teoretycznej w praktyce, • nie przestrzega dyscypliny pracy, przepisów bhp, higieny produkcji i higieny osobistej, • nie wykazuje zainteresowania zawodem, • posiada nieusprawiedliwione nieobecności, • nieodpowiednie zachowanie na (liczne uwagi dotyczące zachowania i dyscypliny pracy) |

.....

(miejscowość, data)

OCENA

Uczestnik odbył zajęcia praktyczne u pracodawcy w firmie
..... w wymiarze 150 godzin w okresie od
do , uzyskał ocenę

Liczba dni obecnych.....

Liczba dni nieobecnych

.....

Podpis i pieczęć Opiekuna

V. PRODUKT POŚREDNI 7 – Laboratorium zielonych zawodów dla obszarów miejskich (Miejski Urząd Pracy w Płocku)

WSTĘP

Spełnianie założeń zrównoważonego rozwoju leży w interesie nas wszystkich. Działanie zgodnie z zasadą „tu i teraz” już dawno przestało wystarczać, gdyż każda ingerencja człowieka w środowisko naturalne pozostawia w nim trwałe ślady. Podejmując starania minimalizujące negatywny wpływ na środowisko trzeba więc myśleć i działać na przyszłość. Wachlarz przedsięwzięć w tym zakresie jest niezwykle szeroki. Może dotyczyć na przykład eko-technologii, czerpania z odnawialnych źródeł energii (takich jak energia słoneczna czy wiatrowa), zmiany przyzwyczajzeń konsumpcyjnych czy wreszcie kreowania zielonego rynku pracy. Jest to żmudny i czasochłonny proces, który wymaga nie tylko skutecznego dialogu na poziomie władzy, ale również – a może przede wszystkim – oddolnej współpracy na szczeblach lokalnych.

Przykładem takiej współpracy może być realizowany w partnerstwie organizacji pozarządowej, przedsiębiorstwa i publicznych służb zatrudnienia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego projekt pod nazwą *Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*. Jednym z produktów finalnych tego projektu jest model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami.

Model ten powstał w ramach innowacyjnego projektu testującego nowe rozwiązania dążące do zwiększenia świadomości społecznej i zainteresowania nowymi zawodami w dziedzinie zielonej gospodarki, a przez to przyczyniające się do wzrostu kwalifikacji i umiejętności w tym zakresie osób pozostających bez pracy, w tym zwłaszcza osób młodych, tj. osób do 24 roku życia.

Na niniejszy produkt finalny składają się takie produkty pośrednie, jak zaplecze edukacyjne w postaci programów kształcenia/doskonalenia (wraz z instrukcjami) oraz multimedialno-dostępcze zaplecze edukacyjno-szkoleniowe w postaci laboratorium zielonych zawodów.

W obecnej sytuacji gospodarczej posiadanie pożądaných przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności, jest istotnym warunkiem utrzymania się na rynku pracy. Niebagatelne znaczenie ma również ciągłe kształcenie się/dokształcanie i poszukiwanie swojego miejsca w często niszowych płaszczyznach o szerokim spektrum możliwości rozwoju. Aktualne unormowania prawne Unii Europejskiej implementowane przez Polskę dają taką możliwość chociażby w obszarze tzw. zielonej gospodarki. Dane Greenpeace Polska wskazują na powstanie – do roku 2030 – blisko 190 tys. dodatkowych miejsc pracy⁹ jedynie w sektorze odnawialnych źródeł energii, co daje nadzieję na kolejne miejsca również w innych sektorach zielonej gospodarki. Obok takich liczb nie można przejść obojętnie zwłaszcza, że (jak podkreśla organizacja) chodzi o *realne miejsca pracy tworzone na bazie dostępnych technologii*¹⁰. W Polsce jest to w dalszym ciągu zagadnienie raczej mało

⁹ W porównaniu z realizacją planu proponowanego w *Polityce energetycznej Polski do 2030 roku; „Pracując dla klimatu. Zielone miejsca pracy w Polsce”*, Greenpeace Polska 2011, str. 6

<http://www.greenpeace.org/poland/PageFiles/351912/pracujac-dla-klimatu.pdf>

¹⁰ Tamże, str. 4

rozpowszechnione, o czym świadczyć mogą chociażby wyniki badań przeprowadzonych na potrzeby projektu, stąd pojawia się luka, którą należy zapłacić.

Niniejszy dokument jest wstępnym planem zagospodarowania, wyposażenia i funkcjonowania laboratorium zielonych zawodów w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku. Obejmuje działania laboratorium na obszarach miejskich. „Wstępność” koncepcji należy rozumieć jako możliwość modyfikacji niektórych jej komponentów, jeśli w fazie testowania produktu zaistnieje konieczność takowych zmian.

Ilekcja w opracowaniu mowa jest o:

- ↪ *laboratorium lub/i pracowni* – należy przez to rozumieć laboratorium zielonych zawodów,
- ↪ *MUP lub/i PUP* – należy przez to rozumieć Miejski lub/i Powiatowy Urząd Pracy w Płocku,
- ↪ *projekcie* – należy przez to rozumieć projekt pod nazwą *Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*, który jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
- ↪ *zielonej gospodarce* – należy przez to rozumieć przyjazne środowisku naturalnemu sektory gospodarki narodowej, które w swojej działalności realizują zasady zrównoważonego rozwoju,
- ↪ *zrównoważonym rozwoju* – należy przez to rozumieć zjawisko, o którym mowa w art. 3 pkt 50 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (tj. Dz. U. z 2008 r. nr 25 poz. 150 ze zm.) czyli *rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń,*
- ↪ *zawodzie lub/i zawodach* – należy przez to rozumieć *zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnianych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki; wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodu*¹¹,
- ↪ *uzielenionych zawodach* – należy przez to rozumieć zawody, których katalog obowiązków został poszerzony o te związane z ograniczaniem negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne.

1. CEL I ZAŁOŻENIA

Laboratorium zielonych zawodów jest odpowiedzią projektodawców na następujące problemy, zdiagnozowane jeszcze na etapie aplikowania o środki, a potwierdzone później w badaniach przeprowadzonych w ramach projektu:

- ↪ niedostateczna świadomość (wiedza) społeczna na temat zielonej gospodarki,
- ↪ brak zainteresowania zielonymi zawodami, zwłaszcza wśród kobiet i mężczyzn do 24 roku życia, dla których rozwój w tym kierunku mógłby stać się podstawą do trwałego zaistnienia na rynku pracy,

¹¹ *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010

- ↪ niewystarczająca skuteczność dotychczasowych form podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności w zielonym obszarze, a co za tym idzie niedobór specjalistów – tzw. „zielonych kołnierzyków”,
- ↪ brak czynnika scalającego działania urzędów pracy w zakresie upowszechniania i pobudzania zainteresowania eko-rozwiązaniami na rynku pracy.

Wyniki badań ilościowych prezentowane w raporcie końcowym zrealizowanym w ramach projektu *Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy*¹² wskazują na niską świadomość w zakresie zielonej gospodarki zarówno wśród bezrobotnych kobiet i mężczyzn (ponad 90% badanych nie spotkało się wcześniej z określeniem „zielone zawody”), jak i wśród pracodawców (blisko 80% ankietowanych nie widziało lub widziało w niewielkim stopniu powiązania swojej działalności z zieloną gospodarką).

Urzędy pracy, jako instytucje na co dzień zajmujące się aktywizacją osób bezrobotnych i współpracą z pracodawcami, są odpowiednim nośnikiem informacji o bieżących trendach na rynku pracy. Stworzenie w urzędzie punktu wzajemnej wymiany danych o zielonej gospodarce na różnych płaszczyznach porozumienia (począwszy od szkół, poprzez osoby bezrobotne i poszukujące pracy, aż do instytucji szkoleniowych, pracodawców i pozostałych zainteresowanych) wydaje się zatem w pełni uzasadnione.

Laboratorium zielonych zawodów, będące multimedialno-doświadczalnym zapleczem edukacyjno-szkoleniowym, przyczyni się m.in. do:

- ↪ zacieśnienia współpracy wszystkich uczestników rynku pracy – m.in. szkół, bezrobotnych oraz pracodawców, co wpisuje się w kierunki *Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w Płocku na lata 2008-2013*¹³, takie jak promocja przedsiębiorczości, zatrudnienia i integracji społecznej,
- ↪ rozpowszechnienia wiedzy o zielonych miejscach pracy i rozwiązaniach proekologicznych w gospodarce. Budowanie świadomości ekologicznej mieszkańców wpisuje się w cele *Strategii Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka do 2022 roku* (np. cel strategiczny: lepiej zaspokojone potrzeby i wysoka jakość życia mieszkańców)¹⁴.

Produkt będzie testowany w powiecie płockim i w powiecie Miasto Płock, co oznacza powstanie laboratoriów w każdym z dwóch urzędów pracy – Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku i Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku, działających zgodnie ze specyfiką powyższych obszarów. Obecnie oba urzędy pracują na takich samych aktach prawnych, korzystają z odrębnej bazy osób bezrobotnych i ofert pracy, każdy posiada odrębną strukturę organizacyjną. Natomiast w laboratorium wykorzystywana będzie wspólna platforma – baza zielonych zawodów scalająca działania MUP i PUP w tej dziedzinie. Dzięki takiemu rozwiązaniu wszyscy zainteresowani będą mogli w jednym miejscu uzyskać kompleksową informację na temat zielonej gospodarki – skorzystać ze wspomnianej bazy

¹² „Ocena współzależności ekologicznych, społecznych, ekonomicznych w kontekście zielonej gospodarki w odniesieniu do wskaźników mikro i makroekonomicznych – wyniki badań ilościowych”, red. Doradztwo Personalne SET Sztomberska-Ejdys Teresa, Płock 2012, str. 41 i n.

¹³ Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 379/XXVI/08 Rady Miasta Płocka z dnia 26 sierpnia 2008 r.

¹⁴ Uchwała nr 411/XXIX/08 Rady Miasta Płocka z dnia 25 listopada 2008 r. w sprawie przyjęcia Strategii Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka do 2022 r.

danych, przygotowanych programów kształcenia, itp. i skonfrontować znalezione informacje z wiedzą pracowników laboratorium. Jednocześnie, korzystając z interaktywnych modułów portalu („zaproponuj szkolenie”, ankieta „sprawdź siebie”, ekoforum) będą go aktywnie współtworzyć.

Podsumowując, laboratorium to narzędzie:

- ☞ **ogólnodostępne** – m.in. dzięki inkluzywnej grupie odbiorców oraz zastosowanym rozwiązaniom technicznym w postaci portalu internetowego dostępnego z każdego komputera podłączonego do Internetu;
- ☞ **interaktywne** – m.in. dzięki modułom portalu internetowego pozwalającym nie tylko na odczyt, ale również na zapis niektórych treści przez osoby nie mające uprawnień użytkownika zaawansowanego¹⁵;
- ☞ **innowacyjne** – w wymiarze podejścia do problemu i wypracowanych metod wsparcia.

2. PROWADZENIE I OBSŁUGA LABORATORIUM

W laboratorium przewiduje się stanowisko do samodzielnego wyszukiwania informacji, jak również możliwość skorzystania z pomocy managera lub/i specjalisty ds. zielonych zawodów oraz – w razie potrzeby – przeszkolonych pod tym kątem doradców zawodowych.

Zakres czynności managera laboratorium będzie obejmował w szczególności:

- ☞ pozyskiwanie informacji na temat (szeroko rozumianej) zielonej gospodarki, w tym gromadzenie specjalistycznej literatury, materiałów dydaktycznych i szkoleniowych,
- ☞ organizację/współorganizację spotkań mających na celu promowanie idei laboratorium,
- ☞ pozyskiwanie do współpracy pracodawców, szkół i innych instytucji oraz reprezentowanie laboratorium w kontaktach z powyższymi,
- ☞ zarządzanie pracą laboratorium od strony organizacyjnej, m.in. przygotowywanie (archiwizowanie) dokumentacji, sporządzanie raportów, analiz i sprawozdawczości,
- ☞ monitorowanie/nadzorowanie pracy specjalisty ds. zielonych zawodów,
- ☞ współpracę z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku w kwestiach planowania, organizowania i realizacji spotkań z zainteresowanymi,
- ☞ współpracę z całym zespołem zaangażowanym w realizację projektu,
- ☞ dysponowanie uprawnieniami zaawansowanego użytkownika portalu/interaktywnej bazy danych pozwalającymi na zamieszczanie, edycję i usuwanie treści tam dostępnych,
- ☞ wykonywanie innych czynności niezbędnych do zapewnienia właściwego funkcjonowania laboratorium,

Zakres czynności specjalisty ds. zielonych zawodów będzie obejmował w szczególności:

- ☞ zapewnienie doradztwa i wsparcia dla osób odwiedzających laboratorium w zakresie szeroko rozumianej zielonej gospodarki,
- ☞ przygotowywanie i przekazywanie informacji o zielonych zawodach, w tym o możliwościach zatrudnienia i dalszego kształcenia/szkolenia w tym obszarze,

¹⁵ Po uprzednim zalogowaniu się (ekoforum) lub bez logowania (ankieta, propozycje szkoleń).

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
 współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ↪ opracowywanie, zamieszczanie i edytowanie treści na portalu/w interaktywnej bazie danych z informacji pozyskanych przez managera,
 - ↪ współpracę z managerem i doradcami zawodowymi w kwestiach planowania, organizowania i realizacji spotkań z zainteresowanymi,
 - ↪ współpracę z całym zespołem zaangażowanym w realizację projektu.
- Specjalista będzie ponadto wykonywał inne czynności niezbędne do zapewnienia właściwego funkcjonowania laboratorium.

W związku z powyższym minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji (wykształcenie, staż pracy) i kompetencji (wiedza, umiejętności i postawy) osób zatrudnionych na tych stanowiskach powinny obejmować:

Tabela 1. Minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji osób zatrudnionych na stanowisku managera laboratorium i specjalisty ds. zielonych zawodów

| WYSZCZEGÓLNIENIE | MANAGER | SPECJALISTA DS. ZIELONYCH ZAWODÓW |
|--|--|---|
| wykształcenie: | wyższe | wyższe |
| doświadczenie zawodowe: | min. 1 rok | min. 1 rok |
| wiedza (znajomość zagadnień) z zakresu: | <ul style="list-style-type: none"> ↪ ochrony środowiska, ↪ (lokalnego) rynku pracy, ↪ public relations, poparta oświadczeniem kandydata lub zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia/studiów podyplomowych. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ ochrony środowiska, ↪ (lokalnego) rynku pracy, ↪ zawodoznawstwa/ doradztwa zawodowego, poparta oświadczeniem kandydata lub zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia/studiów podyplomowych. |
| umiejętności: | <ul style="list-style-type: none"> ↪ obsługa komputera w stopniu bardzo dobrym (poparta zaświadczeniem o ukończeniu kursu lub oświadczeniem kandydata), ↪ praca w zespole, ↪ komunikatywność, ↪ zdolności organizacyjne. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ obsługa komputera w stopniu bardzo dobrym (poparta zaświadczeniem o ukończeniu kursu lub oświadczeniem kandydata), ↪ praca w zespole, ↪ komunikatywność. |
| postawy: | <ul style="list-style-type: none"> ↪ chęć do pracy, ↪ chęć do dalszego doskonalenia zawodowego/kształcenia ustawicznego (zdobywania wiedzy, uprawnień), | <ul style="list-style-type: none"> ↪ chęć do pracy, ↪ chęć do dalszego doskonalenia zawodowego/ kształcenia ustawicznego (zdobywania |

| | | |
|--------------|--|--|
| | ↪ otwartość na nowe doświadczenia zawodowego. | wiedzy, uprawnień), ↪ otwartość na nowe doświadczenia zawodowego. |
| inne: | ↪ niekaralność prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, ↪ pełna zdolność do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych. | ↪ niekaralność prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, ↪ pełna zdolność do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych. |

Źródło: opracowanie własne

Należy przy tym podkreślić, że przy naborze na ww. stanowiska będzie zachowana zasada równości szans kobiet i mężczyzn.

Jak już wspomniano na początku niniejszego rozdziału, pracownicy laboratorium będą – w miarę potrzeb – wspierani przez doradców zawodowych zatrudnionych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku. Włączenie ich w działania laboratorium jest o tyle istotne, że w toku badań przeprowadzonych w ramach projektu, ankietowani niejednokrotnie wskazywali na doradców zawodowych jako tych pracowników urzędu pracy, z których doświadczenia najchętniej korzystają.

Co do zasady, rolą takiego doradcy jest pomoc osobom zainteresowanym w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie w odniesieniu do środowiska pracy oraz - mając na uwadze ich cechy osobowościowe, sytuację życiową i aktualny popyt na rynku pracy - wsparcie w wyborze lub zmianie zawodu, określeniu ścieżki rozwoju zawodowego, zaplanowaniu kariery zawodowej. Doradca zawodowy będzie zajmował się przede wszystkim diagnozą potrzeb szkoleniowych i zawodowych osób korzystających z pracowni i w tym zakresie będzie opierał się na wiedzy i umiejętnościach/kompetencjach, jakie posiada z racji zajmowanego stanowiska. Natomiast przygotowanie doradców zawodowych w zakresie zielonej gospodarki jest jednym z działań przewidzianych w ramach niniejszego projektu. Po ukończeniu szkolenia swoją wiedzą będą wspierać innych pracowników Urzędu, w szczególności pośredników pracy, na co dzień zajmujących się obsługą interesantów.

3. GRUPA DOCELOWA

Jednym z głównych celów działalności instytucji rynku pracy, w szczególności publicznych służb zatrudnienia, jest aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, czy cechy osobowościowe. Są jednak grupy bezrobotnych, które z uwagi na sytuację na rynku pracy wymagają szczególnego wsparcia. Do takiej grupy zaliczają się m.in. osoby do 24 roku życia.

Zasadniczym elementem wpływającym na pozycję młodych kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest wykształcenie. Szanse na zdobycie intratnego zajęcia uwarunkowane są jednak nie tylko poziomem, ale przede wszystkim jakością kształcenia. Niestety szkolnictwo, w tym także to na poziomie zawodowym, może sprostać tylko części wymagań stawianych przez rynek pracy. Ta przepaść pomiędzy wiedzą zdobytą w procesie nauki szkolnej a twardymi realiami rynku pracy oraz oczywisty u młodych brak doświadczenia zawodowego, stanowi dla nich barierę trudną do pokonania bez pomocy z zewnątrz.

W obliczu postępującego starzenia się społeczeństwa, lawinowo rosnące bezrobocie wśród młodych obu płci nie jest zjawiskiem korzystnym, dlatego podejmowanie działań w celu jego zahamowania można zaobserwować już nie tylko na szczeblu lokalnym, czy regionalnym, ale również ogólnokrajowym, czy nawet szerszym (europejskim, światowym). W Polsce Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło w ostatnich latach szereg inicjatyw mających na względzie poprawę sytuacji osób młodych na rynku pracy, ale z uwagi na ograniczoną dostępność środków finansowych urzędy pracy zmuszone są poszukiwać dodatkowych źródeł finansowania.

Kompleksowej pomocy w radzeniu sobie na rynku pracy oczekują również i inni bezrobotni. Dla nich laboratorium może stać się więc centrum wsparcia, w którym będą mogli pozyskać wiedzę na temat nowych zawodów, programów kształcenia/szkolenia w tym zakresie oraz interaktywnej bazy zielonych zawodów. Równocześnie uzyskają pomoc ze strony osób specjalizujących się w tematyce zielonych zawodów (manager, specjalista) oraz przeszkolonych doradców zawodowych, dzięki czemu łatwiej zaplanują ścieżkę kariery zawodowej. Możliwość zatrudnienia lub podjęcia działalności gospodarczej w branży o szerokich perspektywach rozwoju będzie na równi dla kobiet i mężczyzn szansą na zdobycie interesującego i nietuzinkowego zawodu, a co za tym idzie szansą na zmianę często nieciekawej sytuacji życiowej związanej z bezrobociem. Takie rozwiązanie wpisuje się w *Politykę Rozwoju Gospodarczego Miasta Płocka na lata 2012 - 2022*, w której czytamy m.in. o potrzebie wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców (cel operacyjny 5.1)¹⁶.

Jednocześnie, świadomi roli laboratorium jako narzędzia upowszechniającego i pobudzającego społeczne zainteresowanie zieloną gospodarką, nie wykluczamy również innych odbiorców rozwiązań tam stosowanych.

Zachęcenie do współpracy szkół i przedsiębiorców może przyczynić się na przykład do zacieśnienia więzów między nimi, a przez to do skuteczniejszego wspólnego oddziaływania na lokalny, czy regionalny rynek pracy. Nie bez powodu od lat mówi się bowiem o potrzebie dopasowania szkolnictwa do potrzeb pracodawców i lepszego przygotowania absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy.

O tym, iż grono naszych odbiorców nie będzie ograniczone wyłącznie do określonej grupy osób (np. bezrobotnych kobiet i mężczyzn) czy instytucji mogą świadczyć chociażby rozwiązania techniczne, które zastosujemy. Po pierwsze, jednym z elementów laboratorium będzie baza danych z interfejsem w postaci portalu internetowego osiągalnego z każdego miejsca z dostępem do Internetu. Po drugie, dwa razy w tygodniu (poniedziałek/czwartek), godziny pracy laboratorium

¹⁶ Uchwała nr 467/XXVIII/2012 Rady Miasta Płocka z dnia 30 października 2012 r. w sprawie przyjęcia Polityki Rozwoju Gospodarczego Miasta Płocka na lata 2012-2022

zostały zaplanowane na godziny popołudniowe tak, aby ułatwić dostęp do jego zasobów również innym niż bezrobotne osobom¹⁷.

4. LOKALIZACJA I ZAPLECZE TECHNICZNE

Laboratorium będzie zlokalizowane w tym samym budynku, w którym znajduje się siedziba Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, tj. przy ul. 3 Maja 16, przy czym tutejszy Urząd zajmuje sale na I i II piętrze, zaś pomieszczenie przeznaczone na laboratorium (pokój nr 26) zlokalizowane jest na parterze budynku. Takie rozwiązanie umożliwi dostęp do pracowni niezależnie od godzin pracy Urzędu. Wyjątkiem byłyby spotkania grupowe, które z uwagi na konieczność wykorzystania sal tutejszego Klubu Pracy będą musiały odbywać się w godzinach obsługi interesantów MUP w Płocku, tj. do godz. 15.00.

Na zewnątrz budynku znajduje się winda pozwalająca osobom niepełnosprawnym, w tym poruszającym się na wózku inwalidzkim, korzystanie z zasobów pracowni. Zmodernizowane windy umożliwiające wjazd na wyższe kondygnacje znajdują się także wewnątrz budynku.

W lokalu o powierzchni użytkowej ok. 13 m² (3,90 m dł. x 3,30 m szer.) przeznaczonym na utworzenie laboratorium, znajdzie się podstawowe wyposażenie biurowe, techniczne i merytoryczne niezbędne do prawidłowego funkcjonowania pracowni.

Na wyposażenie biurowe laboratorium będą składać się m.in. stoliki komputerowe (biurko), krzesła obrotowe, szafy biurowe zamykane na klucz, stojaki na ulotki, wieszaki i inne. Szczegółowy plan zakupów prezentuje poniższa tabela:

Tabela 2. Plan zakupu wyposażenia biurowego do laboratorium zielonych zawodów

| WYSZCZEGÓLNIENIE | ILOŚĆ |
|--|--------|
| stolik komputerowy (biurko) | 3 szt. |
| krzesło obrotowe | 3 szt. |
| krzesło biurowe | 2 szt. |
| szafa biurowa zamknięta 4 drzwiowa | 1 szt. |
| szafa biurowa półotwarta | 1 szt. |
| stojak informacyjny z miejscem na ulotki | 1 szt. |
| tablica korkowa/magnetyczna | 2 szt. |
| wieszak | 1 szt. |
| czajnik | 1 szt. |
| kosz na śmieci | 1 szt. |

Źródło: opracowanie własne

Szacujemy, że minimalna kwota niezbędna do zakupu wyposażenia biurowego laboratorium oscyłować będzie w granicach 5 – 6 tys. złotych, jednakże z uwagi na niewielkie rozmiary

¹⁷ Szerzej na ten temat w rozdziale 6. GODZINY PRACY LABORATORIUM

pomieszczenia, lepszym rozwiązaniem może okazać się zamówienie mebli na wymiar. Wówczas planowane wydatki mogą ulec zmianie, ale nie przekroczą kwoty zaplanowanej w budżecie projektu.

Zgodnie z założeniami laboratorium ma być multimedialno-doświadczalnym centrum, zatem niezbędne jest również odpowiednie wyposażenie techniczne (sprzętowe). W tym celu planowany jest zakup komputerów/laptopów, drukarki, skanera oraz innych sprzętów umożliwiających funkcjonowanie laboratorium zgodnie z jego przeznaczeniem. Szczegółowy plan zakupów prezentuje poniższa tabela:

Tabela 3. Plan zakupu wyposażenia technicznego (sprzętowego) do laboratorium zielonych zawodów

| WYSZCZEGÓLNIENIE | ILOŚĆ |
|--|--------|
| zestaw komputerowy (stacja robocza, monitor, klawiatura, mysz) | 1 szt. |
| laptop | 2 szt. |
| projektor multimedialny + akcesoria (stolik, torba) | 1 szt. |
| ekran projekcyjny ręcznie rozwijany | 1 szt. |
| skaner* | 1 szt. |
| drukarka (laserowa, kolorowa)* | 1 szt. |
| niszczarka | 1 szt. |
| bindownica | 1 szt. |
| laminator | 1 szt. |
| gilotyna do papieru | 1 szt. |
| aparat cyfrowy | 1 szt. |
| telefon bezprzewodowy** | 1 szt. |
| akcesoria komputerowe: | |
| ☞ słuchawki | 1 szt. |
| ☞ pamięć USB Flash | 2 szt. |
| pozostałe: | |
| ☞ materiały eksploatacyjne | |
| ☞ oprogramowanie komputerowe | |

Źródło: opracowanie własne

* w celu oszczędności miejsca i zasobów korzystniejszy może okazać się zakup urządzenia typu all-in-one łączącego w sobie funkcje drukarki, skanera i ksero.

** koszty związane z obsługą linii telefonicznej laboratorium i dostępem do Internetu będą ponoszone z kosztów własnych Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku.

Zakładamy, iż zakup wyposażenia technicznego nie przekroczy kwoty zaplanowanej na ten cel w budżecie projektu.

Istotne jest również zaopatrzenie pracowni w stosowne pomoce dydaktyczne, do których zaliczają się m.in. tablice typu flipchart, plansze (np. taśma czasowa biodegradacji odpadów, odnawialne źródła

energii)¹⁸, modele (np. kolektorów słonecznych, turbin wiatrowych itp.)¹⁹, materiały do wizualizacji i prowadzenia doświadczeń, opracowania tematyczne dotyczące ekologii, ochrony środowiska, budownictwa itp., prezentacje multimedialne i filmy dotyczące poszczególnych zielonych/uzielonionych zawodów czy eko-technologii wykorzystywanych w gospodarce.

Laboratorium będzie umożliwiało także dostęp do aktualnych przepisów prawnych dotyczących ww. tematyki dzięki programowi informacji prawnej POLBI. Na dzień dzisiejszy Miejski Urząd Pracy w Płocku z uwagi na szybko zmieniające się prawodawstwo korzysta z tego racjonalnego narzędzia. W związku z powyższym ww. rozwiązanie będzie miało zastosowanie również w laboratorium.

5. DZIAŁANIA DODATKOWE

W ramach dodatkowych działań planujemy organizację spotkań informacyjnych i informacyjno-doradczych. W pierwszej fazie dotyczyć one będą rozpowszechnienia informacji o istnieniu laboratorium i jego celach, zaś w kolejnych fazach omawiane będą zagadnienia z zakresu zielonej gospodarki. Spotkania takie miałyby na celu wzbudzenie zainteresowania zielonymi zawodami oraz przekazanie informacji niezbędnych do dalszego rozwoju w tej dziedzinie – szkoleniach, szansach na zatrudnienie, itp. W miarę rozwoju laboratorium zakładamy również spotkania z pracodawcami wykorzystującymi w swej działalności eko-technologie oraz ścisłą współpracę ze szkołami.

Mając świadomość, że postawy proekologiczne, również w kontekście rynku pracy, należy kształtować już od najmłodszych lat, ofertę laboratorium chcielibyśmy skierować także do uczniów, w tym dzieci z pierwszych klas szkół podstawowych, a nawet tych w wieku przedszkolnym. Charakter spotkań będzie dopasowany do wieku odbiorców i uzgodniony z ich opiekunami. O ile spotkania z młodzieżą będą miały raczej charakter dyskusji, prezentacji czy wykładu i będą odbywały się według przykładowego scenariusza, opisanego poniżej, o tyle spotkania z dziećmi będą formą zabawy, na przykład w postaci konkursu plastycznego, w którym dzieci przedstawią swoją wizję laboratorium zielonych zawodów, czy to, jaki zielony zawód chciałyby wykonywać w przyszłości.

Natomiast w odniesieniu do pracodawców, dotychczasowy model współpracy z MUP w Płocku chcielibyśmy rozszerzyć – w ramach funkcjonowania laboratorium – o krótkie wizyty („wizyty studyjne”) u tych przedsiębiorców, którzy w swojej działalności realizują tzw. dobre praktyki w obszarze zielonej gospodarki. W ten sposób chcemy pokazać i uświadomić wszystkim zainteresowanym kobietom i mężczyznom, że:

- ☞ zawody takie jak sortowacz odpadów, mimo powszechnych, raczej negatywnych konotacji, wcale nie muszą być niewdzięcznym zajęciem (i kojarzyć się wyłącznie z brudem i przykrymi zapachami), a inne (jak chociażby specjalista administracji publicznej) mogą być zawodami uzielonionymi, choć mało kto kojarzy je jako takie,
- ☞ część branż zielonej gospodarki (na przykład budownictwo) mimo, iż stereotypowo kojarzona jako „męska”, wcale taką być nie musi i że kobiety z powodzeniem mogą się w nich realizować.

Liczymy, że powyższe działania przyniosą efekty zarówno dla pracodawców, jak i dla osób wizytujących w przedsiębiorstwach. Uczestnicy będą mieli szansę przekonać się, iż istnieje

¹⁸ szacunkowy koszt zestawu plansz to 350-400 zł; źródło: <http://www.edutop.pl>

¹⁹ szacunkowy koszt modelu to 2500-7500 zł w zależności od rodzaju; źródło: <http://www.edutop.pl>

zapotrzebowanie na fachowców/specjalistów z zakresu zielonej gospodarki oraz dowiedzą się, jakie kwalifikacje są niezbędne do podjęcia pracy w tym sektorze. Natomiast wśród przedsiębiorców zwiększy się świadomość, iż na lokalnym rynku pracy funkcjonują osoby chętne i gotowe do zdobycia dodatkowych kwalifikacji, tak by sprostać wymaganiom stawianym przez pracodawców.

6. GODZINY PRACY LABORATORIUM

Laboratorium czynne będzie codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach:

☞ 13.00 – 17.00 (poniedziałek/czwartek),

☞ 11.00 – 15.00 (wrotek/środa/piątek),

co daje średnio 80 godzin w miesiącu.

Dwa razy w tygodniu godziny pracy laboratorium zostały zaplanowane na godziny popołudniowe, aby ułatwić dostęp do jego zasobów również osobom czynnym zawodowo lub tym, które ze względu na inne okoliczności (na przykład opiekę nad dzieckiem/osobą zależną) nie są w stanie dotrzeć do pracowni w godzinach przedpołudniowych.

Harmonogram pracy laboratorium z wyszczególnieniem godzin pracy menagera i specjalisty ds. zielonych zawodów prezentuje poniższa tabela:

Tabela 4. Harmonogram pracy laboratorium z wyszczególnieniem godzin pracy menagera i specjalisty ds. zielonych zawodów

| WYSZCZEGÓLNIENIE | PN | WT | ŚR | CZ | PT | łącznie w tygodniu | łącznie w miesiącu (wymiar tygodniowy x 4) |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|--|
| Menager | 13 - 16 | 11 - 14 | 11 - 14 | 13 - 16 | 11 - 14 | 15 | 60 |
| Specjalista ds. zielonych zawodów | 14 - 17 | 12 - 15 | 12 - 15 | 14 - 17 | 12 - 15 | 15 | 60 |

Źródło: opracowanie własne

Wymiar czasu pracy menagera wynosi 80 godzin miesięcznie. Powyższa tabela dotyczy 60 godzin w miesiącu, pozostałe 20 godzin, które nie zostały uwzględnione powyżej, wykorzystane będą na pracę *w terenie*, to jest spotkania, wizyty u pracodawców, wizyty w szkołach, itp.

W przypadku dużej liczby klientów zgłaszających się do laboratorium zakłada się, iż pracownicy laboratorium będą wspierani przez doradców zawodowych i pośredników pracy zatrudnionych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku.

7. OBSZAR DZIAŁANIA

Podobne laboratorium zostanie utworzone w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku w związku z czym, we wstępnej fazie realizacji i testowania przedsięwzięcia, obszar działania będzie obejmował powiat płocki oraz powiat Miasto Płock.

Jednakże, ze względu na fakt, iż pozytywne efekty funkcjonowania laboratorium mogą w przyszłości stać się przykładem dla innych urzędów pracy w zakresie korzyści, jakie niesie za sobą realizacja przedsięwzięć innowacyjnych, nie wykluczamy możliwości rozszerzenia obszaru działalności na województwo mazowieckie, a w dalszej perspektywie również na cały kraj.

8. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA

Po zakończeniu realizacji projektu funkcjonowanie laboratorium zielonych zawodów będzie finansowane ze środków pozostających w dyspozycji tutejszego Urzędu. Ciągłość pracy laboratorium będzie zapewniona przez odpowiednio przeszkolonych, w trakcie realizacji projektu, pracowników MUP, głównie doradców zawodowych i pośredników pracy. Na zatrudnienie dodatkowej kadry tutejszy Urząd będzie poszukiwał innych źródeł finansowania laboratorium, na przykład ze środków unijnych.

Przykładowy scenariusz spotkań informacyjno-doradczych w laboratorium zielonych zawodów

Temat:

Laboratorium zielonych zawodów – dla Ciebie i środowiska

Cel główny spotkania:

Zapoznanie uczestników z ideą laboratorium zielonych zawodów i jego założeniami.

Cele szczegółowe spotkania:

Po spotkaniu uczestnik powinien:

- ↪ posiadać podstawowe wiadomości w zakresie funkcjonowania laboratorium zielonych zawodów i umieć określić jego cele,
- ↪ znać podstawowe definicje i pojęcia (innowacja, zielony zawód, zielona gospodarka, odnawialne źródła energii, ekotechnologie, itp.),
- ↪ umieć wymienić przykładowe zielone zawody/uzielenione zawody

Metody pracy:

- ↪ wykład,
- ↪ prezentacja materiałów,
- ↪ dyskusja.

Czas zajęć:

Średnio 2 - 4 godziny dydaktyczne, w zależności od zaangażowania uczestników w dyskusję.

Inne przykładowe tematy zajęć:

- ↪ *Zielony potencjał a rynek pracy, Eko-zawód jest trendy, Budownictwo pasywne szansą dla środowiska i rynku pracy.*

Laboratorium zielonych zawodów dla obszarów wiejskich (Powiatowy Urząd Pracy w Płocku)

WSTĘP

Ideą zielonej gospodarki jest odpowiedź na globalne problemy degradacji środowiska naturalnego spowodowane przez ekspansywną, gospodarczą działalność człowieka. Największym zagrożeniem dla zrównoważonego ze środowiskiem naturalnym rozwoju gospodarki są tradycyjna działalność przemysłu, budownictwa, transportu oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa. Głównym inicjatorem działań w zakresie przekształcenia tradycyjnej gospodarki w gospodarkę odpowiedzialną społecznie i zintegrowaną ze środowiskiem naturalnym jest Komisja Europejska. Kluczowymi dokumentami upowszechniającymi ideę zielonej gospodarki są:

- *Strategia Lizbońska*, która zakłada ramy programowe przejścia z gospodarki industrialnej (przemysłowej) do gospodarki opartej na wiedzy, rozwoju przedsiębiorczości, wzrostu zatrudnienia i zmianie modelu życia społecznego, w oparciu o zrównoważony ze środowiskiem naturalnym rozwój gospodarczy;
- *Zielona Karta*, propagująca nowy model gospodarki przyjaznej środowisku, proponuje koncepcję opartą na inwestycjach w kapitał ludzki, nowe modele zarządzania i edukację ustawiczną, sprzyjającą ochronie środowiska;
- *Biała Karta*, określa postulaty działań w kierunku integracji działań gospodarczych ze środowiskiem naturalnym, m.in. prowadzące do podniesienia poziomu edukacji, wymiany doświadczeń i promowania dobrych praktyk pomiędzy przedsiębiorstwami oraz krajami członkowskimi Unii Europejskiej; postuluje o rozwój instrumentów społecznej odpowiedzialności biznesu, opartych na audytach, promocji inwestycji odpowiedzialnych społecznie oraz oddziaływaniu na standardy zarządzania poprzez promowanie tworzenia i wdrażania kodeksów etycznych w działalności gospodarczej. Kolejne dwa postulaty odnoszą się do integracji działań krajów członkowskich Unii Europejskiej, czyli założenia Europejskiego Forum Interesariuszy (osoby, instytucje, które wpływają na przedsiębiorców) oraz włączenia polityki CSR (tzw. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu Przedsiębiorstwa- na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami [interesariuszy](#)) do polityk rozwojowych wszystkich krajów członkowskich.

Rolą zielonej gospodarki jest czerpanie z doświadczeń ekonomii środowiskowej oraz zapewnianie właściwej relacji pomiędzy gospodarką i ekosystemami, tak zwane „*zazielenianie gospodarki*”. Rozpatrywane jest ono na wielu płaszczyznach oraz obejmuje zagadnienia, takie jak:

- ✓ rozwój czystych technologii;
- ✓ rozwój odnawialnych źródeł energii;
- ✓ poprawę efektywności energetycznej i materiałowej;
- ✓ zmianę modelu konsumpcji i produkcji na bardziej zrównoważony;
- ✓ zielone zamówienia publiczne;
- ✓ zielone i uzienione miejsca pracy;
- ✓ ekologiczną reformę fiskalną.

W Polsce, zielona gospodarka jest tematem nowym, zarówno od strony uregulowań prawnych wspierających jej rozwój, jak też praktycznych osiągnięć i ekonomiczno-środowiskowych rezultatów wprowadzania technologii i rozwiązań organizacyjnych służących ochronie środowiska naturalnego.

Za najbardziej istotne dla szans rozwoju zielonej gospodarki należy uznać dokumenty w obszarze energetyki i utylizacji odpadów. Podstawowym z nich jest Uchwała Nr 202/2009 Rady Ministrów w sprawie „Polityki energetycznej Polski do 2030 roku”. Dokument ten zawiera diagnozę i ocenę dotychczasowej polityki energetycznej, formułując prognozy zapotrzebowania na paliwa i energię do 2030 roku. Ważnym elementem z punktu widzenia zielonej gospodarki jest silny nacisk położony w dokumencie na uwarunkowania rozwoju produkcji energii ze źródeł odnawialnych, a także prognoza oddziaływania polityki energetycznej na środowisko.

Kolejnym dokumentem przyjętym przez Radę Ministrów jest dokument pt.: „Kierunki rozwoju biogazowni rolniczych w Polsce w latach 2010–2020”. Zakłada on, że w każdej polskiej gminie do 2020 r. powstanie średnio jedna biogazownia wykorzystująca biomasę pochodzenia rolniczego. Instalacje te powinny powstawać przede wszystkim w gminach wiejskich oraz na tych obszarach, gdzie występują duże zasoby arealu ziemi, z którego można pozyskiwać biomasę. Jednym z substratów do produkcji biogazu mają być odpady hodowli zwierząt, szczególnie gnojówka i gnojowica.

Ostatnim aktem prawnym, który spowoduje zasadnicze przeobrażenia w standardach gospodarki odpadami jest Ustawa z dnia 1 lipca 2011 r. o zmianie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 25 lipca 2011 r. Nr 152, poz. 897). Przepis ten zakłada, że obok programu budowy biogazowni rolniczych, realizacja obowiązków nałożonych tą ustawą na samorządy gminne, będzie wiązała się ze wzrostem liczby zielonych miejsc pracy, a co za tym idzie z zapotrzebowaniem na pracowników o odpowiednich zielonych kwalifikacjach.

Województwo mazowieckie to region o dużym potencjale zasobów naturalnych oraz wysokich walorach kulturowych, krajobrazowych i turystycznych. Obszar ten ma charakter rolniczy, a przemysł to w dużej mierze produkcja i przetwórstwo spożywcze.

Negatywne zjawiska cywilizacyjne, związane z rozwojem gospodarczym i zagrożenie degradacją walorów naturalnych subregionu płockiego, stanowią istotną problematykę podejmowaną przez władze rządowe, samorządowe oraz liczne organizacje, w tym m.in. społeczne, ekologiczne i proekologiczne (Fundacja Zielone Płuca Polski, Polskie Towarzystwo Ochrony Przyrody, Stowarzyszenia Ekologiczne i in.).

Najważniejszym dokumentem wyznaczającym drogę do zrównoważonego rozwoju gospodarki przyjaznej środowisku jest Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego opracowana do roku 2020. Pochodnymi dokumentami w/w Strategii są, m.in.: „Strategia rozwoju powiatu płockiego do 2015 r.” i „Program ochrony środowiska w powiecie płockim na lata 2011-2015 z perspektywą do roku 2018”. W treściach w/w dokumentów podkreślone zostało duże znaczenie wzrostu gospodarczego regionu, dające jednocześnie mieszkańcom powiatu miejsca pracy i poprawę warunków życia, przy jednoczesnym zachowaniu licznych jego walorów przyrodniczych. Działania planowane na okres do 2015 r., realizujące wskazane cele, obejmować będą prowadzenie inwestycji w infrastrukturę w obszarze ochrony środowiska, np.: eko– budownictwa, oczyszczalnie ścieków,

modernizację i rozbudowę sieci kanalizacyjno- sanitarnych i wodociągowych, budowę i rozbudowę systemów zaopatrzenia w wodę w małych miastach i na obszarach wiejskich (jednocześnie z budową systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków); budowy i/lub rozbudowy składowisk odpadów komunalnych i zakładów utylizacji o charakterze subregionalnym, a także wprowadzanie nowoczesnych metod recyklingu oraz utylizacji odpadów; rekultywacji terenów poeksploatacyjnych; realizacji sieci NATURA 2000 w celu ochrony najcenniejszych wartości środowiska przyrodniczego (zasobów i krajobrazu) oraz zachowania powiązań przyrodniczych między obszarami ekologicznie czynnymi w mieście i regionie (w tym pomiędzy dolinami głównych rzek Mazowsza). Przewidywane rezultaty to zmniejszenie emisji zanieczyszczeń do środowiska naturalnego, w tym m.in. ochrona powietrza, wody, gruntów i lasów oraz rozwój energii odnawialnej (energia słoneczna, wiatrowa, wodna, biomasa).

Kolejne lata będą czasem zmagania, konkurencji i współpracy państw i regionów w skali globalnej w zakresie zielonej gospodarki szeroko rozumianej. Realizacja nakreślonej wizji rozwoju „*Mazowsze konkurencyjnym regionem w układzie europejskim i globalnym*” stanowi poważne wyzwanie dla województwa w aspekcie uzyskanego w 2004 roku członkostwa Polski w Unii Europejskiej i postępującego na świecie procesu globalizacji, kształtowania się cywilizacji informacyjnej oraz szybkiego postępu naukowo-technicznego. Jest to wyrazem nowego podejścia w postrzeganiu Mazowsza, jako regionu nie tylko o ugruntowanej pozycji w skali kraju, ale także zdolnego do systematycznego podwyższania swojej pozycji w Europie i świecie, przy wykorzystaniu endo i egzogenicznych czynników rozwoju. Zwiększenie poziomu konkurencyjności województwa mazowieckiego przyczyni się do rozwoju wielu dziedzin życia społeczno-gospodarczego, a w konsekwencji do poprawy poziomu życia mieszkańców przede wszystkim w aspekcie ekologicznym. Jednocześnie rozwój ten musi mieć charakter rozwoju zrównoważonego, uznającego komplementarność rozwoju gospodarczego, społecznego i ochrony środowiska naturalnego. Oznacza to również politykę równoważenia rozwoju subregionu i harmonizowania celów gospodarczych i społecznych z celami ochrony środowiska.

W związku z tym subregion płocki stoi przed wyzwaniem dostosowania regionalnej gospodarki do wymogów i standardów charakterystycznych zielonej gospodarki, których rozwój opiera się na odpowiedzialnym społecznie biznesie i przestrzeganiu zasad ochrony środowiska naturalnego.

Dlatego do 2020 roku dokonywać się będą w naszym subregionie liczne zmiany, m.in.: rozwijać się będzie gospodarka rynkowa oparta na wiedzy i rozwoju społeczeństwa informacyjnego, a także na jakże ważnej obecnie świadomości ekologicznej; powstawać będą centra zaawansowanych technologii, w tym zielonych technologii z wyraźnie zarysowaną specjalizacją na bazie wiodących gałęzi gospodarki oraz infrastruktury badawczo – rozwojowo - wdrożeniowej; równolegle rozwijać się będą dziedziny gospodarki, zaspokajające potrzeby i aspiracje lokalnych społeczności; następować będą zmiany w sektorze rolnym i na obszarach wiejskich, uwzględniające zarówno wiodącą rolę specjalistycznych działów produkcji rolnej, jak i gospodarstw nastawionych na ekorozwój.

Wychodząc naprzeciw potrzebom wynikającym z powyższych założeń i wchodzących w życie dyrektyw dotyczących zielonego sektora gospodarki, w subregionie płockim powstał projekt innowacyjny pod nazwą „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet 6.1. „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Poddziałanie 6.1.1. „Wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”.

W/w projekt jest odpowiedzią na potrzebę poszukiwania rozwiązań służących zbudowaniu narzędzia wspomagającego społeczeństwo w zakresie zwiększania zainteresowania zawodami sektora zielonej gospodarki. Stąd też na podstawie wcześniejszych badań, analiz i wniosków, mówiących o potrzebie zwiększenia zatrudnienia na stanowiskach związanych z zieloną gospodarką, a jednocześnie mając na uwadze niską świadomość ekologiczną, zrodził się pomysł utworzenia Laboratorium zielonych zawodów, które jest innowacyjnym rozwiązaniem połączenia potrzeb rynku pracy z istniejącymi wymogami ochrony środowiska.

1. Cel

Stworzenie innowacyjnego narzędzia, jakim jest Laboratorium zielonych zawodów w ramach projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” ma na celu zarówno wspomóc jak i podnieść świadomość ekologiczną wszystkich zainteresowanych. W tym aspekcie rozumiemy to, jako szeroko pojętą, swoistą formę świadomości społecznej, wyrażającą się w myśleniu, funkcjonowaniu, przeżywaniu, respektowaniu przepisów, odpowiedzialnymi postawami w życiu codziennym oraz zwiększeniem zainteresowania zawodami sektora zielonej gospodarki. Laboratorium szerzyć będzie wiedzę ekologiczną, obejmującą wiadomości, umiejętności i mechanizmy dotyczące procesów zachodzących w ekosystemach, a także wiedzę o zależnościach między różnymi formami działalności ludzkiej w środowisku przyrodniczym.

Potrzeba realizacji tego projektu wynika z niskiego poziomu zainteresowania zielonymi zawodami i niskiej skuteczności form podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w tym zakresie na terenie subregionu płockiego. To wszystko składa się na istnienie małej ilości specjalistów, posiadających kwalifikacje w zakresie zielonych zawodów.

Celem głównym laboratorium jest zainteresowanie nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego, podwyższające kwalifikacje i umiejętności osób do 24 roku życia, pozostających bez zatrudnienia, a jednocześnie wypełnienie luki związanej z brakiem dostępności zebranych informacji na temat zielonych zawodów na platformie internetowej, która upowszechni wiedzę i da możliwość podnoszenia kwalifikacji w zawodach przyszłości. Rodowodem powyższych celów istnienia laboratorium jest nadrzędna idea działania człowieka i społeczeństwa w obliczu wymogów ochrony środowiska tak, aby nastąpiło zrozumienie zależności i mechanizmów działania przyrody oraz uświadomienie granic jej eksploatacji i ograniczeń, do których musimy się dostosować. Efektem stworzenia innowacyjnego narzędzia, jakim jest Laboratorium zielonych zawodów, będzie również powstanie interaktywnej platformy internetowej, której zadaniem będzie upowszechnianie i aktualizowanie danych na temat zielonych zawodów i wszelkich informacji z tym związanych. Ponieważ jednym z celów projektu jest wypełnienie wspomnianej wyżej luki związanej z brakiem dostępności do informacji o zielonej gospodarce i z tym związanych zielonych zawodów, to innowacyjnym pomysłem wypełniającym tę lukę jest uruchomienie portalu internetowego, który upowszechniałby wiedzę z zakresu zielonych zawodów. Działania Laboratorium będą uwzględniać specyfikę działania jakim są obszary wiejskie.

Laboratorium łącznie z platformą będzie dedykowane wszystkim zainteresowanym tą gałęzią gospodarki, a docelowo stanowić będzie bazę wiedzy na temat zielonych zawodów, form i możliwości kształcenia, a także będzie miejscem wymiany poglądów i informacji na temat ochrony środowiska.

Wspólnym celem laboratorium i interaktywnej platformy jest funkcja informacyjno – promocyjno-edukacyjna oraz gromadzenie informacji i przetwarzanie danych, a także dokonywanie analiz i wyciąganie wniosków, np. na temat kierunków kształcenia z zakresu zielonych zawodów (ekobudownictwo, ekorecykler itp.). Oprócz funkcji informacyjnej chodzi także o promowanie podejścia proekologicznego w codziennym życiu, jego zalet i celowości stosowania. W ramach funkcjonowania laboratorium na platformie będzie także stworzona strefa wymiany dobrych praktyk, gdzie upowszechniane będą najlepsze rozwiązania z dziedziny ekologii i ochrony środowiska. Pracownicy „Laboratorium zielonych zawodów” będą mieli możliwość logowania się na portalu, a tym samym lepszego dostępu do informacji, dotyczących zielonego sektora gospodarki poprzez możliwość dodawania aktualności, modyfikowania danych itp. Internetowa baza stanowić będzie zatem platformę komunikacji pomiędzy koordynatorami laboratorium a wszystkimi zainteresowanymi tematyką zielonej gospodarki. Kolejna funkcja internetowej platformy będzie się sprowadzać do gromadzenia i przetwarzania danych, opierając się na udostępnieniu narzędzia informatycznego, które pozwoli na wprowadzenie, archiwizację oraz przetwarzanie danych w ramach regularnych badań ankietowych (np. dotyczących zapotrzebowania na formy kształcenia, czy zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę itp.) lub wypełnienie ankiety pod nazwą „Sprawdź siebie”.

Reasumując, funkcją laboratorium będzie upowszechnianie zdolności do kompleksowego dostrzegania powiązań pomiędzy rozwojem cywilizacji i życiem ludzi a procesami zachodzącymi w środowisku przyrodniczym, przejawiające się w umiejętności projektowania działań ekologicznie bezpiecznych. W tym również wdrożenia rozwiązań wspierających rozwój zainteresowania zielonymi zawodami z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki kulturowo- gospodarczej subregionu płockiego poprzez stworzenie i prowadzenie laboratorium zielonych zawodów jako multimedialno-doświadczalnego zaplecza edukacyjno – szkoleniowego.

2. Założenia

1. Zwiększenie zainteresowania osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców i instytucji szkoleniowych zawodami sektora zielonej gospodarki i udzielanie informacji o uzienieniu zawodów i specjalności już istniejących w subregionie płockim. Działania te podjęte będą z uwagi na niską świadomość społeczeństwa w zakresie zagadnień dotyczących zielonej gospodarki zarówno wśród przedsiębiorców jak i poszukujących pracy.
2. Uświadamianie znaczenia powiązania istniejących, sklasyfikowanych, tradycyjnych zawodów z ich wpływem na środowisko naturalne. Prezentacje multimedialne, spotkania, promocja itd.
3. Rozpowszechnianie wiedzy na temat zapotrzebowania na zielone kompetencje oraz informowanie, odpowiadanie na pytania na temat potrzeb w zakresie szeroko rozumianych zielonych kompetencji, m.in. w kontaktach z osobami poszukującymi pracy w sektorze zielonej gospodarki, jak również w rozmowach z pracodawcami poszukującymi nowych rozwiązań z zakresu zielonej gospodarki.
4. Dostarczanie informacji na temat zielonych miejsc pracy, czyli stanowisk różnych szczebli, w których w zakresie zadań służbowych leży dbałość o ochronę środowiska. Dbłość polegająca na oszczędnym i racjonalnym użytkowaniu zasobów naturalnych, paliw oraz energii lub pozyskiwaniu środków na rozwiązania ekologiczne, a także kreowaniu i upowszechnianiu technologii redukującej negatywne wpływy na środowisko.

5. Monitorowanie wszelkich działań w zakresie ochrony środowiska, udostępnianie eko- newsów i eko-informacji o możliwości wdrażania rozwiązań korzystnych dla działalności związanej z zieloną gospodarką na platformie internetowej.
6. Upowszechnianie wiedzy na temat sektora ochrony środowiska, czyli jednostek organizacyjnych sektora publicznego i gospodarczego, prowadzących charakterystyczną działalność związaną z ochroną środowiska, czyli taką, której działania zmierzają do zapobiegania, zmniejszania bądź likwidacji zanieczyszczeń.
7. Wskazywanie na potrzebę uzyskiwania kwalifikacji kształcenia w kierunkach, zawodach i specjalnościach związanych z sektorem zielonej gospodarki poprzez, np. spotkania z osobami młodymi.
8. Podkreślanie konieczności poszukiwania nowych technologii przyjaznych środowisku w kontekście rozwoju nowych obszarów alternatywnych źródeł energii. Zainteresowanie fotowoltaiką, czyli dziedziną nauki i techniki zajmującą się przetwarzaniem światła słonecznego na energię elektryczną, wytwarzaniem prądu z promieniowania słonecznego przy wykorzystaniu zjawisk fotowoltaicznych w różnych dziedzinach życia. Pojawienie się nowych technologii spowoduje konieczność zapewnienia nowo wykwalifikowanym zielonych miejsc pracy.
9. Gromadzenie i przekazywanie informacji w zakresie inwestycji ekologicznych tj. różnorodnych projektów z zakresu ochrony środowiska, m.in. budowy spalarni odpadów, oczyszczalni, składowisk odpadów, co przekłada się później na tworzenie nowych zielonych bądź uzienionych miejsc pracy w obszarze o wysokim potencjale rozwojowym.
10. Informowanie na temat możliwości i miejsc pozyskiwania środków finansowych na inwestycje ekologiczne z uwzględnieniem wiedzy na temat aktualnych projektów z tego zakresu i rodzajów funduszy pomocowych.
11. Pomoc w poszukiwaniu odpowiednich przepisów dotyczących ochrony środowiska, m.in. przy tworzeniu nowych stanowisk pracy i uzienianiu istniejących miejsc pracy, a także udostępnianie przepisów, regulacji prawnych, wytycznych itp., związanych z wprowadzanymi dyrektywami unijnymi dotyczącymi sektora zielonej gospodarki.
12. Wiązanie tradycyjnych zawodów z elementami ekologicznymi w celu stworzenia spójnego, na bieżąco aktualizowanego wykazu zielonych zawodów z wyszczególnieniem specjalności, kompetencji i umiejętności i wymagań zebranych w formie kompetencji zawodowych.
13. Prowadzenie i monitorowanie eko-forum internetowego na platformie interaktywnej z zakresu ochrony środowiska, aby zwiększyć zainteresowanie zieloną gospodarką.
14. Upowszechnianie zielonych ofert pracy (oznaczonych ustalonym, umownym symbolem w postaci zielonego listka w prawym górnym rogu) znajdujących się w dyspozycji instytucji rynku pracy, działających na terenie subregionu płockiego przez interaktywną platformę multimedialną.
15. Obsługa, aktualizacja i monitorowanie interaktywnej platformy internetowej stanowiącej narzędzie dostosowane do potrzeb zielonego rynku pracy.
16. W związku z ciągłym postępem i zmianami przepisów zasadne jest systematyczne monitorowanie treści umieszczanych na platformie związanych m.in. z rozwojem nowych branż gospodarki, aktualizacja przepisów prawnych dotyczących ochrony środowiska i aktualizowanie nowych zawodów i kompetencji.

17. Zbieranie informacji nt. zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń poprzez analizę ankiet z interaktywnej platformy internetowej. Monitoring zebranych informacji i opis uzyskanych rezultatów w formie rozpoznania potrzeb szkoleniowych osób zainteresowanych.
18. Zbieranie, dysponowanie i upowszechnianie informacji związanych z procesem kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, które można uzyskać w poszczególnych placówkach edukacyjnych subregionu płockiego.
19. Gromadzenie informacji na temat kursów i szkoleń mających na celu naukę nowych technologii i umiejętności dostosowanych do potrzeb osób zainteresowanych uzyskaniem nowych kwalifikacji oraz zainteresowanych pracodawców.
20. Promowanie usług i działań laboratorium zielonych zawodów w celu zwiększenia zainteresowania, a tym samym i świadomości ekologicznej problematyką zielonego rynku pracy. Informacje w radiu, lokalnych mediach, rozpowszechnianie informacji w postaci ulotek, broszur, spotkań grupowych (**załącznik nr 2** – Konspekt spotkania informacyjnego) itp.
21. Monitorowanie forum dyskusyjnego dotyczącego spraw ekologicznych, zielonych zawodów. Bieżąca wymiana poglądów między osobami zainteresowanymi na temat zielonych zawodów, miejsc pracy, wypróbowanych metod stosowania zasad ekologicznych w sektorze, np. budowlanym, szkoleniowym itp.
22. Organizowanie spotkań prezentujących korzyści, tzw. dobre praktyki przedsiębiorstw – wykorzystywanie w tym celu spotkań z władzami powiatu płockiego, gmin subregionu płockiego, miasta Płocka, w których uczestniczyć również będą pracodawcy.
23. Promowanie wszelkich form pomocy, realizowanych przez PUP w Płocku i instytucje w zakresie eko dla osób chcących uczestniczyć w formach związanych z zieloną gospodarką, m.in. staż, szkolenia, działalność gospodarcza, czy inne środki finansowe, które można pozyskać w ramach, np. rozszerzenia działalności eko.
24. Wzajemna współpraca specjalistów laboratorium z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy na zasadzie interakcji w zakresie spotkań informacyjnych, przepływu informacji, doświadczeń, np. na temat szkoleń, zielonych miejsc pracy, staży itp.

3. Prowadzący Laboratorium

Jednym z celów programu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” jest stworzenie zespołu koordynującego działania w ramach powstałego Laboratorium zielonych zawodów. W składzie zespołu będą specjaliści: Menedżer Laboratorium i Specjalista do spraw zielonych zawodów, zajmujący się wykonaniem założeń i celów im przypisanych tak, aby połączenie ich wiedzy i doświadczeń umożliwiło właściwą realizację programu i efektywniejszy wpływ na świadomość co do zagadnień z zakresu zielonej gospodarki.

Na osiągnięcie powodzenia Laboratorium zielonych zawodów będzie miało wpływ kilka czynników, m.in. posiadanie zaplecza dydaktycznego, multimedialno – technicznego w postaci interaktywnej platformy internetowej i centrum symulacyjnego, umożliwiającego upowszechnianie nowych zawodów, powstałych programów kształcenia i baz danych na temat eko- zawodów i zielonej gospodarki, jak również działania promocyjno - edukacyjne, np.: ulotki, broszury, spotkania itp. Będzie to miejsce zasięgnięcia opinii czy udzielenia porady osobie zainteresowanej odnośnie kierunku kształcenia, a także spełnienia oczekiwań pracodawców, co do kompetencji i umiejętności kandydatów do pracy. Prowadzący laboratorium będą musieli wykazać się dużą kreatywnością,

innowacyjnością i zaangażowaniem w wykonywaniu przypisanych im obowiązków dla sprawnego funkcjonowania tego miejsca.

Merytoryczne przygotowanie zespołu koordynującego pomoże we właściwej organizacji pracy, a co za tym idzie pozwoli na skuteczniejsze osiągnięcie założonych celów ogólnych programu.

Prowadzący Laboratorium powinni posiadać następujący model kwalifikacji:

| | |
|---|--|
| <p>Menedżer Laboratorium</p> | <p><u>Zadania i czynności:</u></p> <p>Praca Menedżera opierać się będzie przede wszystkim na kontaktach z osobami zainteresowanymi (m.in. na kontaktach z bezrobotnymi, poszukującymi pracy, niepełnosprawnymi, studentami, młodzieżą szkolną oraz pracodawcami) mających na celu pomoc potencjalnym klientom w odkryciu właściwej drogi zawodowej przy użyciu posiadanych umiejętności, właściwych technik i narzędzi. Celem jego pracy będzie pomoc w dokonywaniu wyboru, zmiany bądź przekwalifikowania się w zakresie zielonych zawodów. Będzie on odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie laboratorium a także za realizację zadań na wszystkich etapach pracy. Zadaniem tego pracownika będzie planowanie, organizowanie i kontrolowanie działania interaktywnej platformy internetowej oraz kreatywne działania dotyczące zielonych (uzielenionych) zawodów i zielonej gospodarki. Osoba ta powinna dlatego wykazywać się kreatywnością w pozyskiwaniu eko-nowości (zamieszczanie treści w interaktywnej bazie zielonych zawodów), newsów oraz wszystkich przepisów dotyczących ekologii i dyrektyw unijnych potrzebnych do pomocy osobom zainteresowanym sektorem zielonej gospodarki w subregionie płockim.</p> <p><u>Umiejętności:</u></p> <p>Umiejętność komunikowania się z ludźmi, sztuka przekonywania i perswazji, co bardzo przydaje się w reprezentowaniu laboratorium na zewnątrz i prowadzeniu prelekcji, warsztatów. Umiejętność prowadzenia dyskusji, kontrolowania wymiany zdań oraz odpowiedzi na zadawane pytania na temat zielonego rynku pracy. Jak również umiejętność analizy tegoż rynku pracy na poziomie lokalnym i regionalnym, reagować na potrzeby, oczekiwania i trendy pojawiające się na rynku pracy. Musi w/w osoba posiadać umiejętność obsługi komputera, programów biurowych np.: Word, Excel, Power Point oraz obsługi przeglądarki internetowej. Powinna cechować się wysokimi kompetencjami społeczno – komunikacyjnymi i umiejętnością motywowania siebie i podległych pracowników do efektywnej i bezpiecznej pracy.</p> <p><u>Wykształcenie, doświadczenie:</u></p> <p><u>Menedżerem Laboratorium może zostać osoba, która posiada:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • wykształcenie wyższe; • wiedzę z zakresu ochrony środowiska; • wiedza z zakresu zarządzania zespołem i coachingu poświadczona stosownym dokumentem; |
|---|--|

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • co najmniej roczne doświadczenie zawodowe; • znajomość problematyki lokalnego rynku pracy; • umiejętność prowadzenia warsztatów i prezentacji; • pełną zdolność do czynności prawnych; • znajomość zasad współdziałania w grupie – radzenia sobie w trudnych sytuacjach; • wiedzę z zakresu public relations. |
| | <p><u>Cechy psychofizyczne:</u></p> <p>Menedżer powinien posiadać następujące cechy: rzetelność, sumienność, odpowiedzialność, uzdolnienia organizacyjne, kreatywność, rozumowanie logiczne, dokładność, samodzielność, spostrzegawczość, systematyczność, podzielność uwagi, łatwość wypowiedzania się w piśmie i w mowie, samokontrola.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Specjalista ds. zielonych zawodów</p> | <p><u>Charakterystyka : Zadania i czynności:</u></p> <p>Praca Specjalisty to współpraca z osobami zainteresowanymi (m.in. bezrobotnymi, poszukującymi pracy, niepełnosprawnymi, studentami, młodzieżą szkolną oraz pracodawcami) mająca za zadanie pomóc potencjalnym klientom odkryć właściwą drogę zawodową używając do tego swoich umiejętności, technik, narzędzi. Celem jego pracy będzie pomoc w dokonywaniu wyboru, zmiany bądź przekwalifikowania się w zakresie zielonych zawodów we współpracy z pracownikami PUP. Zadaniem tego pracownika będzie planowanie, organizowanie działania interaktywnej platformy internetowej oraz kreatywne działania dotyczące zielonych (uzielenionych) zawodów zielonej gospodarki. Osoba ta powinna wykazywać kreatywne działania dotyczące pozyskiwania ekonoowości, newsów oraz wszystkich przepisów dotyczących ekologii i dyrektyw unijnych potrzebnych do pomocy osobom zainteresowanym sektorem zielonej gospodarki. Powinna poruszać się w tematyce zawodoznawstwa i rynku pracy związanego z zielonymi zawodami czy uzielenianiu już istniejących zawodów. Zadaniem tego pracownika będzie także analiza i zbieranie danych dotyczących szkolenia, przekwalifikowania w zakresie zielonych zawodów przy pomocy interaktywnej ankiety (współpraca z pracownikami PUP w Płocku.).</p> |
| | <p><u>Umiejętności:</u></p> <p>Umiejętność komunikowania się z ludźmi, prowadzenie prelekcji, seminariów, warsztatów. Umiejętność przekazania wiadomości z zakresu zielonych zawodów. Musi osoba posiadać umiejętność obsługi komputera, programów biurowych np.: Word, Excel, Power Point oraz obsługi przeglądarki internetowej.</p> <p><u>Wykształcenie, doświadczenie:</u></p> <p>Specjalistą ds. zielonych zawodów może zostać osoba, która posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wykształcenie wyższe; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • wiedzę na temat ochrony środowiska, ekologii i przepisów z tym związanych; • co najmniej roczne doświadczenie zawodowe; • znajomość problematyki lokalnego rynku pracy; • wiedzę z zakresu zawodoznawstwa; • pełną zdolność do czynności prawnych; • umiejętność pracy z ludźmi. |
| | <p><u>Cechy psychofizyczne:</u></p> <p>Specjalista powinien wykazywać następujące cechy: rzetelność, sumienność, kreatywność, odpowiedzialność, dokładność, samodzielność, systematyczność, podzielność uwagi, łatwość wypowiedzania się w piśmie i w mowie, punktualność, powinna wykazywać duże zaangażowanie w wykonywaną pracę.</p> |

4. Lokalizacja Laboratorium

Laboratorium zielonych zawodów będzie funkcjonowało w budynku Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku, ul. Kostrogaj 1, na parterze, w pokoju nr 2.

Budynek jest zlokalizowany w miejscu skrzyżowania ulicy Przemysłowej z Kostrogaj i znajduje się w bezpośrednim sąsiedztwie z Komunikacją Miejską oraz szeregiem firm prowadzących różnorodną działalność gospodarczą – od budowlanej po handlową. Istnieje bardzo dobre połączenie linii autobusowych, które umożliwią łatwe dotarcie do każdego punktu miasta Płocka, również z centrum do Laboratorium zielonych zawodów. Dojazd jest możliwy liniami autobusowymi komunikacji miejskiej, np.: nr 20, 3, 22, 7.

Powiatowy Urząd Pracy w Płocku (ul. Kostrogaj 1) znajduje się w piętrowym budynku, w którym jest 36 pomieszczeń do wykorzystania dla obsługi klienta w ramach prowadzonych usług, w tym sala konferencyjna służąca celom warsztatowym, z której w porozumieniu z Dyrektorem PUP mogliby ewentualnie korzystać pracownicy laboratorium.

Wokół budynku znajdują się miejsca parkingowe dla osób, które będą docierać własnym środkiem transportu, w tym dwa specjalnie wydzielone miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych.

Powierzchnia użytkowa pokoju wynosi 10,15 m². Pokój znajduje się w centralnej części urzędu, obok punktu informacyjnego, czyli miejsca pierwszego kontaktu osób bezrobotnych z urzędem. Głównym argumentem wyboru lokalizacji w/w pomieszczenia jest powszechność i dostępność usług świadczonych przez laboratorium. Zadaniem laboratorium będzie stały kontakt z potencjalnym klientem, dlatego usytuowanie go przy głównym wejściu do urzędu pracy będzie korzystnym rozwiązaniem, także z uwagi na łatwość odnalezienia oraz dostępność tego miejsca również dla osób niepełnosprawnych, mogących skorzystać z istniejącego podjazdu.

5. Do kogo będzie skierowane

Stworzenie Laboratorium zielonych zawodów będzie formą wsparcia dla wszystkich osób, które będą chciały zasięgnąć informacji, przekwalifikować się, uzupełnić lub podnieść kompetencje związane z zielonymi zawodami, podjąć zatrudnienie bądź otworzyć lub dostosować swoją działalność w zakresie zielonej gospodarki. Klientami laboratorium będą zarówno szkoły, pracodawcy, osoby poszukujący

pracy, osoby zamierzające otworzyć działalność gospodarczą itp., czyli wszyscy zainteresowani usługami doradczymi, informacyjnymi i konsultacyjnymi z zakresu wykorzystania rozwiązań proekologicznych. Działania laboratorium będą głównie ukierunkowane na zwiększenie zainteresowania w podniesienia kwalifikacji, przekwalifikowaniu lub zdobyciu nowego zawodu związanego z zieloną gospodarką przez osoby do 24 roku życia pozostające bez zatrudnienia.

Dyrektywy unijne będą jasno określały przepisy i wymagały dbania o środowisko naturalne, co wiąże się z koniecznością utworzenia nowych zielonych miejsc pracy i uzienienia już istniejących zawodów zgodnych z sektorem zielonej gospodarki.

Z uwagi na duży potencjał rozwojowy subregionu płockiego w ramach zielonej gospodarki, istotnym elementem jest ciągłe podnoszenie wiedzy i świadomości społecznej z zakresu szeroko rozumianej ekologii i ochrony środowiska. Realizowanie odpowiedniej strategii działania będzie polegać na współpracy z pracodawcami, osobami kluczowymi w zakresie ochrony środowiska, osobami reprezentującymi zielone sektory i promowaniu tzw. dobrych praktyk wśród osób wchodzących dopiero w tę tematykę.

Organizacja spotkań z osobami młodymi (prelekcje, panele dyskusyjne, wykłady) poszerzać będą świadomość uczniów szkół na temat dużego znaczenia zielonej gospodarki, będą wpływać również na zmiany przyjmowanych postaw na bardziej proekologiczne. W tym właśnie celu zasadne byłoby organizowanie spotkań lokalnych z władzami miasta, gmin, pracodawców w celu prezentacji sposobów kalkulacji korzyści i dobrych praktyk ekologicznych przez istniejące już zakłady pracy.

W celu realizacji idei uzienienia sektorów gospodarki i poszczególnych jej gałęzi oraz podmiotów funkcjonujących na rynku pracy słuszne byłoby skierowanie części działań promocyjnych laboratorium do pracodawców korzystających z usług Powiatowego Urzędu

Pracy w Płocku, np. z form pomocy m.in. stażu u pracodawcy w zakresie uzienionych bądź zielonych zawodów.

6. Wyposażenie merytoryczno- techniczno- multimedialne

Laboratorium zielonych zawodów będzie służyło do poszerzania wiedzy niezbędnej do zrozumienia podstawowych zagadnień z zakresu zielonych zawodów i sektora zielonej gospodarki subregionu płockiego oraz odnośnie ich perspektyw. Do rozpowszechnienia wiedzy wśród odbiorców wykorzystane będą różnorodne techniki multimedialne, sposoby i metody poznawcze celem zachęcania do przekazania wiedzy osobom młodym i wszystkim zainteresowanym, aby sami dochodzili do wniosków i potrafili stosować zdobytą wiedzę w praktyce i w przyszłej pracy.

W składzie wyposażenia „Inkubatora zielonych zawodów” przewidziane jest:

1) zaplecze merytoryczne;

Stanowiąc je będą podstawowe pomoce informacyjno– edukacyjne i dydaktyczne, które pomogą sfunkcjonalizować wiedzę, a także zaktywizować działalność poznawczą, powodując swoisty dysonans poznawczy. Zakup tych materiałów będzie miał na celu zwiększanie zaangażowania osób zainteresowanych w proces przetwarzania nowych informacji, odkrywania i poznawania nowych technologii, ekologicznych rozwiązań, a także odkrywania zielonych zawodów;

Do materiałów edukacyjnych zaliczamy:



- a) książki i podręczniki, m.in. zakresu:
- ✓ energetyki dotyczącej oszczędzania energii, poprawy efektywności energetycznej i odnawialnych źródeł energii;
 - ✓ nowoczesnego transportu zbiorowego, przyjaznego człowiekowi i środowisku;
 - ✓ budownictwa energooszczędnego i materiałooszczędnego (termorenowacja, domy pasywne wykorzystujące energię słoneczną itp.);
 - ✓ ochrony przyrody i różnorodności biologicznej;
 - ✓ rolnictwa rozwijającego produkcję, przetwórstwo i dystrybucję żywności ekologicznej i tradycyjnej oraz innych produktów nieżywnościowych, wytwarzanych w sposób przyjazny dla człowieka i środowiska, np. biopaliwa;
 - ✓ recyklingu odpadów i biodegradacji;
 - ✓ rozwoju agroturystyki;
 - ✓ zawodoznawstwa;
- b) testy predyspozycji wykorzystane w odniesieniu do określenia przydatności do pracy w zielonych sektorach i zawodach;
- c) zbiory aktów prawnych dotyczące ochrony środowiska;
- d) publikacje, analizy, raporty dotyczące rynku pracy;
- e) plansze ścienne z zakresu problematyki ochrony środowiska przyrodniczego, np. na temat recyklingu odpadów, zanieczyszczenia i ochrony powietrza, zanieczyszczenia wód i oczyszczania ścieków (dzięki przejrzystym, łatwo zapadającym w pamięć kolorowym ilustracjom plansze są doskonałym, szybko przyswajalnym źródłem wiedzy);
- f) plakaty, ulotki, foldery itp., które można przesyłać do szkół, przedsiębiorców lub rozdawać na targach czy spotkaniach z partnerami rynku pracy;
- g) prezentacje - niezbędny element działania informacyjnego i edukacyjnego mające na celu trwałe zmiany postaw lub sposobu podejścia do problemu związanego z zielonymi zawodami i zieloną gospodarką (przewidujemy, iż prezentacje zostaną przygotowane merytorycznie przez pracowników zatrudnionych w laboratoriach na podstawie ich wiedzy, doświadczenia, umiejętności i dostępnych materiałów dydaktycznych).
- 2) *zaplecze multimedialne*;
czyli interaktywna pomoc dydaktyczna przedstawiająca zagadnienia związane z zieloną gospodarką, np.:
- ✓ interaktywna platforma, m.in. z: bazą danych zielonych zawodów i eko- forum, które pozwala użytkownikom na aktywne uczestnictwo zamiast biernego odbioru informacji; innowacyjna internetowa baza zielonych zawodów będzie stanowiła istotny element służący do upowszechniania wiedzy na temat zawodów przyszłości, m.in. charakterystyki zawodu, kwalifikacji, umiejętności, cech psychofizycznych; pracownicy Laboratorium będą posiadali uprawnienia do: dodawania/usuwania danych, dodawania kolejnych zakładek, dokonywania modyfikacji w zawartości zakładki, np. dodawanie grafiki, zdjęć itp., zarządzania aktualnościami, zarządzania formularzami ankiet, bieżącej pracy na forum, bieżącej analizy i weryfikacji dotyczącej klasyfikacji zielonych zawodów – aktualizowanie bazy;
 - ✓ filmy DVD dotyczące m.in.: praktycznych rozwiązań w rolnictwie (słoma najlepszym tanim paliwem energetycznym, biopaliwa z rzepaku itp.), odnawialnych źródeł energii;
 - ✓ poczta elektroniczna służąca do stałego kontaktu z osobami zainteresowanymi tematyką;

3) *zaplecze techniczne;*

Pomieszczenie o powierzchni 10,15 m² będzie wyposażone w niezbędny sprzęt do prawidłowego funkcjonowania laboratorium:

- ✓ meble biurowe tj. 2 biurka o wymiarach 140/75 cm z dodatkowym dostawianym półokrągłym blatem składanym;
- ✓ szafki o wymiarach 160/35 i wysokości 90 cm;
- ✓ szafę o wymiarach 120/40 i wysokości 180cm;
- ✓ 2 fotele biurowe i 2 składane krzesła;
- ✓ sprzęt: telefon, komputer stacjonarny (w skład którego wchodzi jednostka centralna wyposażona w system operacyjny, monitor, klawiaturę, mysz oraz w napęd optyczny: odtwarzacz i nagrywarka CD/DVD), tablet jako urządzenie mobilne, pamięć przenośna USB;
- ✓ urządzenie wielofunkcyjne, łączące w sobie właściwości na przykład faksu, skanera, kserokopiarki i drukarki; poza oszczędnością miejsca mają one także inne przydatne cechy- pozwalają oszczędzić ilość pobranej energii elektrycznej oraz czas potrzebny zarówno na przemieszczenie się między nimi (jak to jest w przypadku kilku różnych urządzeń) jak i skorzystanie z nich (w wypadku urządzeń wielofunkcyjnych ich uruchomienie odbywa się praktycznie jednocześnie, albo za pomocą zlokalizowanych blisko siebie włączników);
- ✓ oprogramowanie biurowe do zakupionego sprzętu komputerowego np.: edytor tekstu, arkusz kalkulacyjny, program do prezentacji;
- ✓ dostęp do łącza internetowego;
- ✓ ekran projekcyjny na statywie;
- ✓ projektor multimedialny;
- ✓ tablice sucho ściernalno magnetyczne - 100/85 i 120/80;
- ✓ wizytówki, papier kserograficzny, pieczątki, materiały biurowe, baner informacyjny promujący działalność laboratorium itp.;
- ✓ tablica informacyjna o Laboratorium zielonych zawodów, która będzie umieszczona na budynku Urzędu Pracy i na drzwiach pomieszczenia.

7. **Materiały do wizualizacji i prowadzenia doświadczenia**

- ✓ modele i pomoce demonstracyjne, np.: przedstawiające działanie energii odnawialnych (wody, wiatru, Słońca, ogniw wodorowych i fotowoltaicznych);
- ✓ zestawy doświadczalne, np.: biodegradacja różnych materiałów;
- ✓ audiowizualne pokazy filmów, prezentacji itp.;
- ✓ interaktywna platforma z bazą zielonych zawodów, z eko-forum, e-learningiem, która pozwala użytkownikom na aktywne uczestnictwo zamiast biernego odbioru informacji;

8. **Działania dodatkowe**

Promocja Laboratorium przez:

- ✓ *Internet*, który jest obecnie niezastąpionym medium pozwalającym skutecznie dotrzeć z informacją do potencjalnych „zielonych kołnierzyków” jak i pracodawców, pragnących poszerzyć lub podzielić się swoją wiedza w zakresie działalności proekologicznej. Cechą charakterystyczną tej formy promocji jest jej interaktywność. Głównym celem wykorzystania

Internetu w promocji laboratorium jest kształtowanie pozytywnego jej wizerunku, reklamowanie się i przekazywanie informacji zainteresowanym osobom.

Przykładem wykorzystania nowoczesnych mediów w promocji naszego Laboratorium będzie:

- a) *Facebook.com* - serwis społecznościowy. Co ważne dla usług Laboratorium, aż 43% polskich użytkowników stanowią osoby w wieku 16-24 lata. Serwis daje możliwość zdobycia dużego grona tak zwanych fanów, a więc potencjalnych odbiorców. Z kolei dla fanów korzyścią będzie możliwość uzyskiwania na bieżąco najświeższych informacji na temat oferty i promocji, a także ulepszony bezpośredni kontakt z pracownikami Laboratorium (interakcja);
- b) *reklamy* drukowane w gazetach lokalnych pełnią ważną rolę informacyjną i powinny zawierać w miarę możliwości wszystkie odpowiedzi dla potencjalnego nabywcy (np.: Tygodnik Płocki);
- c) *newsletter* - najpopularniejsze narzędzie e-mail marketingu, ma za zadanie wysyłanie zamówionych przez petentów informacji o charakterze promocyjnym, które dotyczą działalności Laboratorium przy współpracy z Urzędem Pracy;
- d) *informatory* i ulotki, broszury, wizytówki, które można przestać bezpośrednio do szkół, pracodawców;
- e) *środki masowego przekazu* (np.: radio, telewizja lokalna, prasa);
- f) *umieszczanie* na stronach internetowych (linkach), w porozumieniu z instytucjami, organizacjami, przedsiębiorcami i innymi partnerami rynku pracy, informacji na temat działalności laboratorium;
- g) *udział* w różnego typu imprezach, np. targach, seminariach poprzez wystawienie banneru informacyjno – reklamowego oraz stoiska z materiałami promującymi działalność Laboratorium zielonych zawodów.

Dla celów utrzymania ciągłego pogłębiania świadomości młodych osób oraz wszystkich zainteresowanych ekologią i zielonymi zawodami będą stosowane działania dodatkowe realizowane przez pracowników laboratorium, m.in. kampania edukacyjno – informacyjna (ulotki, broszury, foldery), warsztaty – spotkania z osobami młodymi służące rozwojowi świadomości i zainteresowania zielonymi zawodami. Niezbędnym elementem działań informacyjnych jest edukowanie społeczności, mające na celu trwałe zmiany postaw lub sposobu podejścia do problemu. Można powiedzieć, że poprzez wpływanie na świadomość zainteresowanych, bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców oczekuje się przyjęcia odpowiedniej polityki zarządzania firmą i prowadzenia odpowiedniej polityki kadrowej poprzez tworzenie zielonych stanowisk pracy oraz zmian w codziennych zachowaniach, np. dotyczących ograniczania ilości i objętości opakowań, segregowania ze strumienia odpadów jak największej ilości surowców wtórnych, niezaśmiecania najbliższego środowiska, odpowiedniego postępowania z odpadami niebezpiecznymi. Kryterium skuteczności edukacji jest nie tylko dotarcie do odbiorcy i zrozumienie przez niego treści, to także zmiana zachowania, nawyków związanych z aktywną działalnością wobec problemów ochrony środowiska. Informacja przekazywana do odbiorcy może zostać odebrana w sposób bierny, natomiast treści edukacyjne powinny wywołać reakcję u odbiorcy, czyli działania pozytywne dla środowiska. Podczas kampanii informacyjno – edukacyjnej będą wykorzystywane następujące formy przekazu: ulotki, broszury, foldery, plakaty, publikacje, fotografie itp.

W ramach działania dodatkowego będą prowadzone spotkania informacyjne z wykorzystaniem kampanii edukacyjno – informacyjnej poprzez:

- a) *wizyty studyjne*, wycieczki fakultatywne dotyczące zapoznania się bezpośrednio z funkcjonującymi rozwiązaniami ekologicznymi w już istniejących zakładach pracy, spotkania

- z osobami bezrobotnymi do 24 roku życia, zarejestrowanymi w PUP w Płocku, w ramach promocji usług i funkcjonowania laboratorium w celu zwiększenia świadomości i zachęcenia do korzystania z zasobów laboratorium, pomocy specjalistów tam pracujących;
- b) spotkania z młodzieżą w szkołach, na uczelniach są ważnym instrumentem promocji przez bezpośrednią prezentację zielonych zawodów potencjalnemu pracownikowi; organizacja spotkań w placówkach oświatowych daje możliwość zaprezentowania oferty laboratorium zielonych zawodów w małej grupie słuchaczy, odpowiedzi na ich pytania, a także jest okazją do zaprezentowania specyfiki pracy w sektorze zielonej gospodarki i możliwości, jakie stwarza podjęcie kształcenia lub podniesienia kompetencji w zakresie eko-zawodów;
 - c) organizowanie spotkań prezentujących korzyści dobrych praktyk przedsiębiorstw – wykorzystywanie w tym celu spotkań z władzami starostwa powiatowego, gmin subregionu płockiego i miasta Płocka, w których uczestniczą również pracodawcy;

9. Godziny pracy

- a) *Menedżer laboratorium* :
 - ✓ 80 godzin /miesiąc;
 - ✓ średnio 5 razy w tygodniu po 4 godziny;
 - ✓ godziny pracy 10⁰⁰-14⁰⁰
- b) *Specjalista ds. zielonych zawodów* :
 - ✓ 60 godzin /miesiąc;
 - ✓ średnio 5 razy w tygodniu po 3 godziny;
 - ✓ godziny pracy 12⁰⁰-15⁰⁰

10. Obszar działalności

Innowacyjne narzędzie, jakim jest Laboratorium zielonych zawodów, będzie obejmowało obszar działalności subregionu płockiego, czyli: powiat płocki, powiat sierpecki, gostyniński i miasto Płock. Poszczególne rejony wchodzące w skład subregionu płockiego cechuje typowo rolniczy charakter. Rolnictwo stanowi główny sektor gospodarczy tego obszaru. Przeważającą część podmiotów gospodarczych stanowią małe firmy prywatne. Centralnym miejscem subregionu płockiego jest miasto Płock, które charakteryzuje się dobrze rozwiniętą strukturą szkolnictwa wyższego i jest największym w kraju ośrodkiem przemysłu petrochemicznego. Poprzez posiadanie na swoim terytorium przedsiębiorstw, tj.: PKN Orlen S.A., PERN S.A., i Zakładu Energetycznego, mają potencjalne możliwości w zakresie uzieniania zawodów i możliwości tworzenia nowych zielonych miejsc pracy. Znaczącą wartość w subregionie płockim ma jego różnorodność przyrodnicza, jest to bowiem obszar o dużym potencjale turystycznym i rolniczym. Bogactwo przyrodnicze subregionu płockiego to wody geotermalne, których potencjał należy wykorzystać do tworzenia bazy turystycznej i leczniczej poprzez wybudowanie kompleksu rekreacyjno - balneologicznego. Obok rolniczych podmiotów gospodarczych funkcjonujących na obszarze subregionu płockiego, znajdują się tu również takie branże, jak: handel, działalność produkcyjna, budownictwo i transport, które stanowią największy potencjał w procesie transformacji w kierunku zielonej gospodarki.

11. Finansowanie po zakończeniu projektu

Dla celów utrzymania ciągłego pogłębiania świadomości młodych ludzi oraz wszystkich zainteresowanych ekologią planuje się w miarę możliwości finansowe utrzymanie zatrudnienia na stanowiskach: Menedżer laboratorium oraz Specjalista ds. zielonych zawodów.

Z uwagi na doświadczenie zdobyte w pracy na tych stworzonych stanowiskach pracy oraz współpracę z Urzędem Pracy finansowanie tej innowacyjnej formy pobudzania zainteresowania zielonymi zawodami przejmie Powiatowy Urząd Pracy w Płocku tzn. pracownicy laboratorium będą podlegać Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku w ramach umowy o pracę, a co za tym idzie praca Laboratorium będzie w godzinach od 10⁰⁰-15⁰⁰.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy w Płocku nie wyklucza możliwości aktywnego pozyskiwania środków pochodzących z dotacji europejskich w celu współfinansowania bieżącego funkcjonowania laboratorium.

12. Bibliografia:

1. Strategia Rozwoju Powiatu Płockiego do 2015 roku, przyjęta Uchwałą Nr 200/XXI/2001 Rady Powiatu z dnia 26 czerwca 2001 r.;
2. „Program ochrony środowiska w powiecie płockim na lata 2011-2015 z perspektywą do roku 2018”;
3. „Polityka ekologiczna państwa w latach 2009-2012 z perspektywą do roku 2016”, uchwalona przez Sejm RP w dniu 22 maja 2009 r. (M.P. Nr 34, poz. 501);
4. Prognoza oddziaływania na środowisko projektu „Programu ochrony środowiska w powiecie płockim na lata 2011-2015”;
5. Analiza zapotrzebowania na zawody związane z zieloną gospodarką w subregionie płocki;
6. Ocena współzależności ekologicznych, społecznych, ekonomicznych w kontekście zielonej gospodarki w odniesieniu do wskaźników mikro i makro ekonomicznych;
7. A. Kalinowska , *Ekologia – wybór przyszłości* , Warszawa 1992 ;
8. E. Pyłka – Gutowska , *Ekologia z ochroną środowiska* , Warszawa 1996;
9. <http://www.twojaeuropa.pl/423/spoleczna-odpowiedzialnosc-przedsiębiorstwa-w-unii-europejskiej>;
10. [http://www.mg.gov.pl/files/upload/11898/Kierunki rozwoju biogazowni rolniczych w Polsce _dokument przyjęty przez Radę Ministrów__13.07.2010..pdf](http://www.mg.gov.pl/files/upload/11898/Kierunki_rozwoju_biogazowni_rolniczych_w_Polsce__dokument_przyjęty_przez_Radę_Ministrów__13.07.2010..pdf).;
11. Uchwała Nr 202/2009 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 2009 r. w sprawie „**Polityki energetycznej Polski do 2030 roku**”;
12. Dokument pn.: „**Kierunki rozwoju biogazowni rolniczych w Polsce w latach 2010–2020**”, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13 lipca 2010 r.
13. <http://wiecejtlenu.pl/2010/01/08/10-eko-zawodow-przyszlosci/>

Konspekt spotkania informacyjnego

Temat: Rola i zadania Laboratorium zielonych zawodów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku.

Cel główny spotkania: Zapoznanie uczestników spotkania z zasadami funkcjonowania Laboratorium zielonych zawodów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku.

Cele szczegółowe:

- Uświadomienie roli powyższego Laboratorium;
- Poznanie głównego celu funkcjonowania;
- Zapoznanie z założeniami, które ma realizować Laboratorium;
- Przedstawienie pojęć kluczowych;

Czas trwania: 1 godzina zegarowa

Grupa docelowa: uczestnikami spotkania będą osoby młode wchodzące na rynek pracy

Miejsce spotkania: Sala konferencyjna w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku

Metody pracy: wykład, prezentacja, burza mózgów, dyskusja.

Do przeprowadzenia zajęć potrzebne będą: sprzęt komputerowy i rzutnik multimedialny.

Przygotowanie się do zajęć wymaga: sporządzenia prezentacji multimedialnej na temat roli i zadań Laboratorium zielonych zawodów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku w formie slajdów.

Osoba prowadząc spotkanie: pracownik Laboratorium.

W imieniu Lidera projektu:

W imieniu Partnera 1 – Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

W imieniu Partnera 2 – Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku

W imieniu Partnera 3 – Doradztwa Personalnego SET