



**Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy**



jobcenter
LANDKREIS GÖRLITZ
WOKRJEŠ ŽHORJELC

**Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy
– POWT Polska – Saksonia**

**Seminarium nr 1
„System edukacji jako determinanta rynku pracy
w przyszłości”**

Hotel „Pawłowski”

Zgorzelec, 19.09.2012 r.



Unia Europejska. Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego: Inwestujemy w waszą przyszłość/
Europäische Union. Europäischer Fonds für regionale Entwicklung: Investition in Ihre Zukunft

Projekt „Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy – POWT Polska – Saksonia” jest dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz środków budżetu państwa przy wsparciu Euroregionu Nysa

Spis treści:

1	Wystąpienie powitalne Wicedyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy	str. 3
2	Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy: Przedstawienie założeń i działań projektu „Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy – POWT Polska – Saksonia”	str. 5
3	Moderator Seminarium – „Wykorzystać sąsiedztwo – dajmy naszej młodzieży szansę”	str. 7
4	Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy: „Działania EURES w zakresie wspierania transgranicznej i międzynarodowej mobilności edukacyjnej”	str. 10
5	Euro Schule Organisation Görlitz i Euro Szkoła Zgorzelec: „15 lat działalności edukacyjnej i współpracy transgranicznej”	str. 12
6	Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu: „Praktyki w rzemiośle w krajach europejskich”	str. 15
7	Deutsche Privat Finanzakademie: „Możliwości współpracy transgranicznej z DPFA w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego”	str. 20

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

Wystąpienie powitalne

Szanowni Państwo!

W imieniu Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy mam przyjemność powitać Państwa na pierwszym seminarium realizowanym w ramach projektu „Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy – POWT Polska – Saksonia”. Nasze dzisiejsze spotkanie zostało zatytułowane „System edukacji jako determinanta rynku pracy w przyszłości”. Ponad 400 lat temu kanclerz Rzeczypospolitej Jan Saryusz Zamoyski powiedział, że „Takie będą Rzeczypospolite, jak ich młodzieży chowanie”. Mimo upływu wieków, hasło to nadal pozostaje aktualne, i nie tylko w odniesieniu do młodego polskiego pokolenia i Polski. Przyszłość państw wiąże się nierozzerwalnie z szansami młodzieży. O szansach młodego pokolenia, także a właściwie przede wszystkim na rynku pracy, decyduje wykształcenie, zdolność do rozwiązywania problemów, samodzielność, dostosowanie do potrzeb rynku pracy, także i mobilność. To tłumaczy, dlaczego ten projekt i tematykę mobilności podejmują jego inicjatorzy – Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy oraz partnerujące nam w tym przedsięwzięciu Jobcenter Powiatu Görlitz.

Jaka jest sytuacja na rynku pracy Euroregionu Nysa wiemy wszyscy – na tym terenie, po obu stronach granicy, bezrobocie osiąga bardzo wysokie wskaźniki. To wielka liczba osób, które mogłyby pracując przyczynić się do rozwoju tego regionu, a są bezrobotne. Konsekwencje tego stanu rzeczy są widoczne także po obydwu stronach granicy – ludzie lepiej przygotowani zawodowo, bardziej dynamiczni, młodzi, opuszczają obszar Euroregionu Nysa. Uciekają w głąb Niemiec czy Polski, do wielkich centrów gospodarczych. Społeczeństwa tych przygranicznych powiatów w zastraszającym tempie starzeją się.

W obydwu naszych regionach sytuacja wygląda podobnie – zmniejsza się liczba mieszkańców, szczególnie ludzi młodych. Idzie za tym zmniejszenie się liczby uczniów we wszystkich typach szkół, czemu towarzyszą działania „dostosowujące” systemu edukacji – zamykanie szkół mniejszych, kształcących w zawodach niszowych, łączenie szkół. Skutek – w niedalekiej przyszłości możemy spotkać się z sytuacją, w której osoba o „nietypowych” predyspozycjach zawodowych będzie miała problem ze znalezieniem dla siebie miejsca kształcenia nie tylko w swojej miejscowości czy w granicach powiatu, lecz nawet w powiatach ościennych. „Ratunkiem” może być nauka po drugiej stronie granicy....

Brakuje miejsc pracy, ale coraz głośniejszy słychać też przedsiębiorców skarżących się, że brakuje im fachowców o odpowiednich kwalifikacjach, że to wstrzymuje rozwój ich firm. W być może już niedalekiej przyszłości nie będzie można zastąpić odchodzącego z pracy pracownika osobą nową. Pozostaną bowiem tylko osoby, których kwalifikacje będzie można określić co najwyżej jako mierne.

Przygotowując projekt „Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy – POWT Polska – Saksonia” opieraliśmy się o badania. Były to raporty opracowane w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”, ale w ubiegłym roku, właśnie specjalnie na potrzeby przygotowania tego projektu przeprowadziliśmy badanie ankietowe na poziomie przygranicznych powiatów. Wszystkie polskie powiaty leżące na terenie Euroregionu Nysa posiadają partnera po stronie niemieckiej, najczęściej w Saksonii. Niemalże wszystkie zainteresowane są rozwojem transgranicznej mobilności. Ale żaden z powiatów nie realizuje działań lub projektów mogących pozytywnie oddziaływać na rozwój mobilności.

W znacznej części polskich powiatów z obszaru Euroregionu Nysa nawet 30% bezrobotnych jest zainteresowanych podjęciem pracy w regionie przygranicznym Saksonii. Ale współpraca na tym polu praktycznie nie istnieje – niemalże wszystkie ankietowane jednostki rynku pracy odpowiedziały, że nie mają wiedzy o zapotrzebowaniu na poszczególne zawody na saksońskim rynku pracy. Nikt nie organizuje podnoszenia kwalifikacji zawodowych i językowych osób bezrobotnych we współpracy z saksońskim partnerem, chociaż właśnie bariera językowa po stronie osób bezrobotnych została wskazana jako główna z przyczyn utrudniających transgraniczną mobilność zawodową. Większość przygranicznych urzędów pracy wskazała, że nie posiadają odpowiednich partnerów do rozwijania takiej współpracy.

Chcemy postulować i promować nawiązywanie współpracy jednostek administracji samorządowej, jednostek edukacji zawodowej, instytucji rynku pracy oraz organizacji społecznych będących ich partnerami w zakresie wspólnego, transgranicznego organizowania warunków sprzyjających mobilności mieszkańców Euroregionu. Nie jest to cel krótkoterminowy, ale dalece perspektywiczny. Szansą dla obszaru przygranicznego może być rozwój gospodarczy oparty o zasoby z obu stron granicy, transgraniczny. **Mobilność to jeden z integralnych**

elementów dobrego sąsiedztwa. Po stronie niemieckiej zachęta podstawowa – dobry poziom kształcenia zawodowego czy wynagrodzenia pracowników – wydaje się być atrakcyjna. Po stronie polskiej także są istotne zachęty: niższe koszty inwestycji, znacznie niższe koszty pracy. Brakuje jednak czegoś jeszcze, i to po obu stronach granicy. Niemieccy przedsiębiorcy nie znają polskiego, aby łatwiej rozpoczynać inwestycje w Polsce. Niemieccy pracownicy nie znają polskiego, nie mogą zatem stanowić „przyczółka edukacyjnego” w lokowanych w Polsce inwestycjach. Polscy pracownicy z wykształceniem zawodowym nie znają niemieckiego lub jest to znajomość bardzo słaba, przez co mają kłopoty na niemieckim rynku pracy – nie są w stanie pokonać bariery „rozmowy kwalifikacyjnej” z niemieckim pracodawcą. Dochodzi do tego bariera mentalnościowa – Polacy, którzy chcą pracować w Niemczech, chcą być traktowani tak, jak niemieccy pracownicy, mieć takie same warunki płacowe, a obawiają się, że tak nie będzie.

Podstawową barierą jest znajomość języka. Dobra znajomość języka polskiego / niemieckiego pozwoli uczniom na naukę za granicą, lecz na terenie Euroregionu, a zatem nie aż w tak dużym oddaleniu od domu. Uczeń, który opuści ten teren i wyjedzie – do Drezna czy do Wrocławia albo dalej, nie wróci tu jako wykwalifikowany fachowiec. A jeśli nie zatrzymamy uczniów, nie będzie tu kolejnego młodego pokolenia lub będzie ono bardzo nieliczne.

Wspólna nauka zawodu młodzieży niemieckiej i polskiej to najlepsza droga do przełamania stereotypów – więzi koleżeńskie i przynależność do grupy (NASZA KLASA) będą skuteczniej jednoczyć w przyszłości przygraniczne społeczeństwa (np. gościem w rodzinnym domu ucznia nie będzie Polak czy Niemiec, tylko kolega z klasy).

Dyplom zawodowy ważny po obu stronach granicy to przepustka do pracy na całym obszarze Niemiec i Polski. Dla polskiej młodzieży to niezwykła szansa – byłiby to absolwenci o najwyższych (na tym poziomie edukacji) kwalifikacjach zawodowych, znający najnowocześniejsze technologie obowiązujące w ich zawodzie i mający przekonanie o swojej wartości. Dla młodych Niemców to także szansa – nasza gospodarka, szczególnie w większych centrach, potrzebuje dobrych fachowców. Ale muszą znać język, umieć znaleźć się w naszym społeczeństwie. To nie jest nic nowego – taki etap w historii rozwoju gospodarczego Polski już był. W XVIII i XIX wieku to niemieccy przedsiębiorcy i majstrowie tworzyli zręby polskiego przemysłu.

Te perspektywiczne cele wymagają wsparcia i wieloletniej pracy. I właśnie do tego chcemy Państwa zachęcić, chcemy otworzyć Państwa na te problemy, poznać bariery i uzgodnić, w jaki sposób można je przełamywać.

Wyrażam głębokie przekonanie, że będziecie Państwo aktywnymi uczestnikami dzisiejszego seminarium, a szczególnie panelu dyskusyjnego, który być może pozwoli nam uzyskać odpowiedzi na wiele nurtujących nas pytań i wątpliwości.

Wicedyrektor

Danuta Florek

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

Przedstawienie założeń i działań projektu „Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy – POWT Polska – Saksonia”

Projekt, partnerzy, informacje podstawowe

Projekt „Mobilność na transgranicznym rynku pracy wspierana przez samorządy – POWT Polska – Saksonia” jest realizowany na podstawie Umowy nr ERN/PL/0597/2/2012/5 o dofinansowanie realizacji projektu w ramach Funduszu Małych Projektów Polska – Saksonia 2012 – 2014 w Euroregionie Nysa.

Partnerami projektu są:

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy jako Koordynujący Partner Współpracy
oraz
Jobcenter Landkreis Görlitz będący Partnerem Współpracy

Czas realizacji projektu:

1 czerwca 2012 r. - 31 grudnia 2012 r.

Wartość projektu **14 999,00 €**, w tym:
dofinansowanie z EFRR - **12 749,15 €**
dofinansowanie z budżetu państwa RP – **1.499,90 €**
wkład własny budżetu Województwa Dolnośląskiego - **749,95 €**.

Geneza projektu:

Promocja i wspieranie mobilności zawodowej i edukacyjnej na pograniczu Dolnego Śląska i Saksonii to jedno z priorytetowych zadań w porozumieniu o współpracy pomiędzy Województwem Dolnośląskim a Wolnym Krajem Związkowym Saksonia.

Jest to także zadanie Partnerstwa EURES – TRIREGIO, w skład którego wchodzi, oprócz Dolnego Śląska i Saksonii, także przylegające obszary Republiki Czeskiej - Kraju Karłowowskiego, Kraju Libereckiego oraz Kraju Północnoczeskiego.

Problematyka rynku pracy i jego potrzeb w zakresie wspierania mobilności zawodowej i edukacyjnej na pograniczu Dolnego Śląska i Saksonii była wielokrotnie poruszana na posiedzeniach Dolnośląsko-Saksońskiej Grupy Roboczej, a szczególnie Podgrupy Praca.

To właśnie na bazie ustaleń Grupy rozpoczęła się współpraca partnerów tego projektu: w latach 2010 – 2011 zrealizowany został projekt „50 PLUS” – prezentujący nowoczesne metody aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.

Jednym z oczekiwanych przez Unię Europejską rezultatów wsparcia dla projektów transgranicznych jest kontynuacja współpracy przy realizacji kolejnych działań.

Dlatego Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy oraz Jobcenter Powiatu Görlitz zdecydowały o kontynuacji partnerstwa i podjęciu tematyki wspierania transgranicznej mobilności edukacyjnej i zawodowej.

Cel projektu:

promocja wspierania mobilności zawodowej i edukacyjnej na obszarze Euroregionu Nysa poprzez dostarczenie uczestnikom projektu wzorców dobrych praktyk oraz podniesienie poziomu wiedzy na temat korzyści płynących z transgranicznej mobilności mieszkańców.

Założenia i opis działań projektu:

- ✓ promocja na obszarze Euroregionu Nysa idei wspierania działań, które w długookresowej perspektywie służyć będą zintensyfikowaniu transgranicznej mobilności zawodowej i edukacyjnej,

- ✓ dostarczenie euroregionalnym jednostkom samorządu terytorialnego i ich partnerom społecznym działającym na rynku pracy i edukacji wzorców dobrych praktyk oraz wiedzy o korzyściach płynących z transgranicznej mobilności.

Grupy docelowe projektu:

- przedstawiciele polskich i niemieckich publicznych służb zatrudnienia,
- przedstawiciele polskich i niemieckich jednostek samorządu powiatowego oraz powołanych przez nie jednostek specjalistycznych działających w zakresie szkolnictwa zawodowego młodzieży i podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób dorosłych,
- przedstawiciele polskich i niemieckich instytucji pozarządowych.

Działania zaplanowane w projekcie:

- 3 robocze spotkania organizacyjne partnerów,
 - 2 seminaria:
- Nr 1: „System edukacji jako determinanta rynku pracy w przyszłości” – 19 września 2012 r.,
 - Nr 2: „Działania stymulujące transgraniczną mobilność zawodową” – 17 października 2012 r.,
 - konferencja podsumowująca:
 - „Możliwości wspierania transgranicznej mobilności przez samorzady” – 12 grudnia 2012 r.

Najważniejsze informacje o projekcie, realizowanych działaniach oraz materiały informacyjne dla uczestników znajdują się na stronie internetowej projektu:

www.mobilnosc.dwup.pl

Monika Przeniośło

„Wykorzystać sąsiedztwo – dajmy naszej młodzieży szansę”

Korzyścią przystąpienia do UE jest otwarcie rynków pracy oraz wprowadzenie zasady swobodnego przepływu osób a także swobody przepływu dóbr, usług i kapitału. Zapewnia dostęp do rynków pracy, szkoleń zawodowych, równość wynagrodzeń, znosząc jednocześnie wszelką dyskryminację narodowościową w zakresie możliwości podejmowania pracy poza granicami kraju.

- ▶ Obywatele UE mogą w określonym zakresie korzystać ze swojego zabezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego w kraju, w którym poszukują pracy .
- ▶ Podstawowe zasady swobodnego przepływu pracowników obowiązują również w państwach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego: Islandii, Liechtensteinie i Norwegii.
- ▶ Osoby pracujące mają również prawo oczekiwać, że ich kwalifikacje zostaną uznane w innych państwach.

Obywatele UE mają prawo:

- ▶ poszukiwać pracy w innym państwie członkowskim UE
- ▶ podejmować w takim kraju pracę bez konieczności ubiegania się o pozwolenie na pracę
- ▶ zamieszkiwać w tym kraju ze względów zawodowych
- ▶ pozostać tam nawet po wygaśnięciu umowy o pracę
- ▶ być traktowani na równi z obywatelami danego kraju w zakresie zatrudnienia, warunków pracy i innych przywilejów socjalnych i podatkowych.

Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja, Słowenia i Węgry

nie obowiązują już żadne ograniczenia:

prawo do podjęcia pracy – jako osoba zatrudniona lub samozatrudniona

– bez pozwolenia na pracę w całej UE - 27 państw UE + Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria.

Można pracować wszędzie!

- ▶ Wg. danych Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, w okresie pierwszego roku (tj. do 30-04-2012) tylko 49 tys. Polaków złożyło dokumenty niezbędne do podjęcia stałego zatrudnienia w Niemczech.

Dlaczego tak się nie dzieje?

Niekorzystna tendencja demograficzna w regionach przygranicznych

- zmniejsza się liczba mieszkańców, szczególnie ludzi młodych
- zamykanie / łączenie szkół
- brak lokalnych specjalistów – problemy dla gospodarki
- brak możliwości kształcenia w zawodach niszowych w najbliższej okolicy

Stan faktyczny:

Niemcy – nie znają języka polskiego (co utrudnia inwestowanie w Polsce)

Polacy – uczą się, ale nie znają języka niemieckiego

Polacy – udają, że się uczą, ale nie znają języka niemieckiego (nie są w stanie pokonać bariery „rozmowy kwalifikacyjnej” z niemieckim pracodawcą)

Bariera mentalnościowa – „psycho-problem”

Słabe przygotowanie językowe absolwentów szkół zawodowych, czy ogólnie – pracowników, jest jednym z powodów, dla których część potencjalnych inwestorów omija obszar przygraniczny.

W większych miastach łatwiej jest znaleźć pracownika zarówno z zawodem jak i znajomością języka obcego.

Perspektywy dla gospodarki

- po stronie niemieckiej – atrakcyjne wynagrodzenie pracownika
 - po stronie polskiej – niższe koszty inwestycji, znacznie niższe koszty pracy
- Brakuje elementu łączącego – synergii obu obszarów

ZROZUMIENIE:

- znać język kraju, w którym będzie się uczyć lub pracować
- znajomość mentalności mieszkańców
- znajomość kultury i historii

Bezpieczeństwo:

- znajomość przepisów
- czytanie umów/regulaminów/warunków
- możliwość upomnienia się o swoje prawa

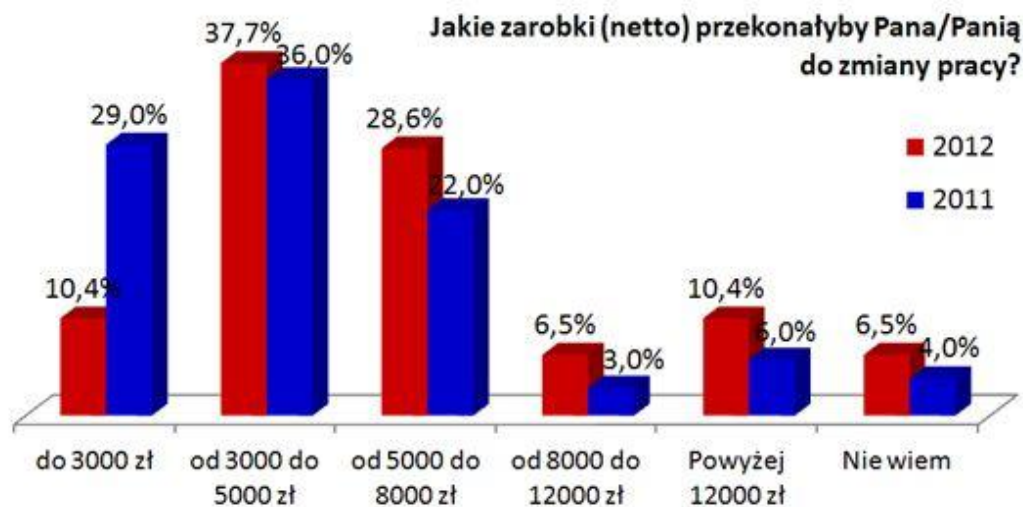
Strach

Z badania przeprowadzonego na zlecenie Work Service S.A. wynika, że niemal 40% Polaków poszukując pracy, uwzględniłaby miejsca oddalone od miejsca zamieszkania o 15-50 kilometrów.



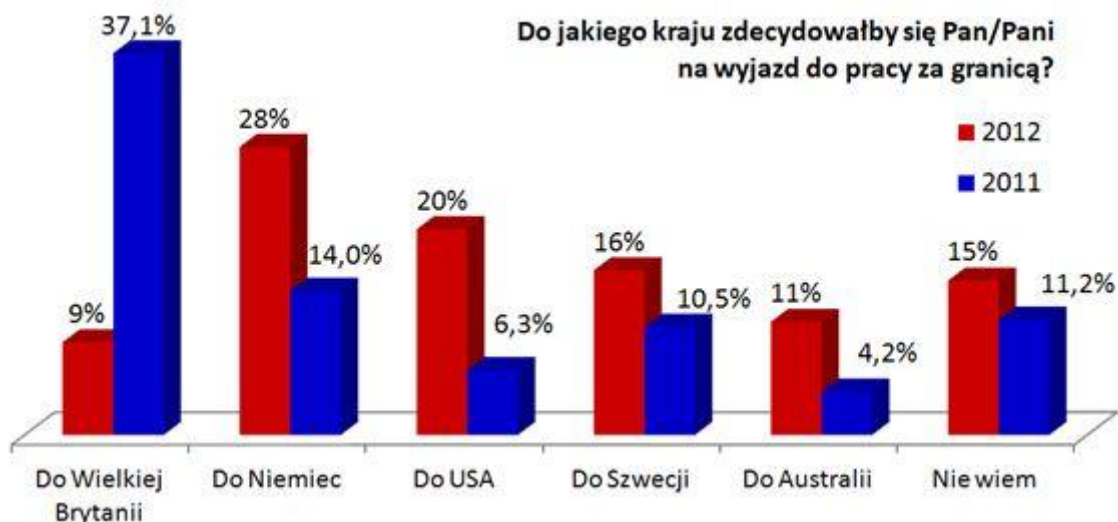
Dane: maj 2012

Co Polaków motywuje do mobilności?



Dane: maj 2012

Do jakiego kraju zdecydowałby się Pan/Pani na wyjazd do pracy za granicą?



Dane: maj 2012

TEMATY DO EWENTUALNEJ DYSKUSJI

- metody rekrutacji uczniów szkół zawodowych na wymiany zagraniczne
- znajomość języka obcego wśród uczniów szkół zawodowych oraz pracowników
- zachęta do nauki języka obcego
- problem socjologiczny wyjazdów polskich uczniów
- dwujęzyczne nauczanie od przedszkola do seniora

WNIOSKI:

Mobilność edukacyjna w przyszłości będzie koniecznością dla społeczeństw z obu stron granicy. Należy traktować mobilność edukacyjną jako zadanie PILNE: BIEŻĄCE oraz PERSPEKTYWICZNE

Mobilność edukacyjna wymaga znajomości języka polskiego / niemieckiego.

To wymaga stworzenia popytu na naukę tych języków, z drugiej – przygotowania odpowiedniej kadry dydaktycznej.

Program nauczania języka obcego nie może się opierać tylko i wyłącznie na szkolnej podstawie nauczania – wymaga wsparcia zajęciami dodatkowymi, uzupełniającymi, a przede wszystkim – praktyką poprzez osobisty kontakt ucznia z „żywym” językiem.

ZEWNĘTRZNE środki finansowe

Wspólne kształcenie młodzieży – DOSTOSOWANIE SYSTEMÓW PRAWNYCH
 tworzenie sieci szkół, uzgodnienia programów, warunków kształcenia, zasad naboru
 uznawanie wykształcenia – OK

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy:

„Działania EURES w zakresie wspierania transgranicznej i międzynarodowej mobilności edukacyjnej”

Projekt „Mówimy jedno w dwóch językach – edukacja poprzez wzajemne poznanie, wzajemne poznanie poprzez edukację”

- Wspólna organizacja Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Saksońskiego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Transportu.
- Projekt szkoleniowy.
- Cel: przygotowanie polskiej i niemieckiej kadry odpowiedzialnej za kształtowanie i realizację polityki rynku pracy na Dolnym Śląsku i w Saksonii na otwarcie rynku pracy w roku 2011.
- Integracja, poznanie i porównanie struktur, przepisów prawa i systemów.
- Uczestnicy: kadra zajmująca się realizacją zadań z zakresu polityki rynku pracy i współpracy transgranicznej (30 osób).
- Cztery seminaria: IX.2010 Miśnia, X. 2010 Miśnia, XI.2010 Krzyżowa, 01.2011 Krzyżowa.
- Część kulturowo-językowa (element językowy i kulturoznawczy).
- Część merytoryczna:
 - Administracja krajowa, samorządowa, administracja pracy.
 - Prawo dotyczące rynku pracy.
 - Umiejscowienie PSZ, instytucje rynku pracy – rola i zadania.
 - Usługi rynku pracy.
 - Instrumenty rynku pracy.
 - Finansowanie zadań w zakresie polityki rynku pracy.
 - Świadczenia dla bezrobotnych i pozostających bez pracy.
 - Statystyka rynku pracy, w tym dotycząca zjawiska migracji.
 - System kształcenia zawodowego, ogólnego i wyższego oraz dopasowanie go do potrzeb w Polsce i Niemczech.

UCZESTNICY:

- Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy,
- Dolnośląski Urząd Wojewódzki,
- PUP w Lwówku Śl., Zgorzelcu, Bolesławcu, Kamiennej Górze, Lubaniu, Złotoryi, Świdnicy,
- Starostwo Görlitz (Wydział ds. Zatrudnienia i Pracy),
- ARGE Centrum Usług Görlitz,
- Saksońskie Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Transportu,
- Saksońskie Ministerstwo Spraw Socjalnych,
- Agencja Pracy Bautzen,
- Federalna Agencja Pracy/ Regionalna Dyrekcja,
- IGR Elan e.V.

Projekt dobrej jakości programu praktyk zawodowych

- Nowatorski projekt praktyk zagranicznych dla szkół ponadgimnazjalnych z branży hotelarsko – gastronomicznej.
- Pomysł i Koordynacja DWUP Eures, AMS Bischofshofen Eures.

Cel:

- Odbycie przez uczniów szkół HOGA praktyk u pracodawców za granicą.
- Podniesienie kwalifikacji uczniów poprzez zaznajomienie z inną kulturą pracy.
- Zdobywanie nowych umiejętności zawodowych.
- Zdobywanie nowych kompetencji – językowych, międzykulturowych.
- Motywacja do nauki.
- Zwiększenie świadomości nt. mobilności pracowniczej.

Założenia projektu

- Liczba uczniów, którzy mogą odbyć praktyki: 10-15.
- Branża: kuchnia, obsługa klienta/kelnerzy, obsługa pięter/pokojowi.
- Wiek: co najmniej 18 lat.
- Wcześniejsze doświadczenia w praktyce (powinni mieć już odbyty jeden staż).
- Kelnerzy: dobra znajomość niemieckiego, kucharze i obsługa pięter: dostateczna znajomość niemieckiego.
- Z uczniami podpisana zostanie zgodnie z prawem austriackim umowa praktykancka.
- Uczniowie otrzymują wynagrodzenie (np. uczniowie będący na 3. roku nauki otrzymują brutto: 728€).
- Czas trwania stażu w Austrii: co najmniej 6 tygodni, (od połowy grudnia do połowy marca).
- Możliwe rozpoczęcie stażu: połowa grudnia lub koniec stycznia.
- Miejsce: Austria - Salzburger Land - Region Pongau, <http://www.salzburgerland.at>.
- Zakwaterowanie i wyżywienie zapewnione bezpłatnie (zazwyczaj pokoje 2-osobowe).
- Koszty dojazdu do Salzburga i z powrotem do Polski uczniowie muszą pokryć sami.
- Uczniowie muszą być pełnoletni (18 lat), przejmują za siebie odpowiedzialność. Zostaną zaznajomieni z prawami pracy i warunkami pracy oraz pouczeni o ich przestrzeganiu.

Efekty

- Uczestnictwo 2 szkół z Dolnego Śląska (Zespół Szkół nr 7 w Wałbrzychu oraz Zespół Szkół Hotelarsko-Turystycznych w Świdnicy).
- 16 uczniów klas trzecich.
- 8 austriackich pracodawców (Hotele 4 i 5 *).
- 6 tygodniowa praktyka zawodowa.

Ewaluacja wśród pracodawców

- Uczniowie bardzo wysoko ocenieni pod względem kultury osobistej, zaangażowania.
- Dobrze zintegrowani z zespołem.
- Pilni, sumienni, pracowici.
- Pracodawcy chcą kontynuować projekt.
- Znajomość języka niewystarczająca aby obsadzić na praktyce na stanowisku wymagającym bezpośredniej obsługi klienta.
- Mała wiedza nt. kultury/ tradycji państwa przyjmującego.
- Formy komunikowania/ obsługi.

Ocena uczestniczących uczniów

- Doświadczenie zawodowe i umiejętności poszukiwane na rynku pracy.
- Otworzyły drogę do rozwoju kariery zawodowej i możliwości podjęcia pracy w Austrii.
- Poznanie samych siebie, przełamanie bariery językowej i kulturowej.
- Poznanie nowoczesnych urządzeń stosowanych w gastronomii.
- Wiarę we własne możliwości, poczucie, że sumienność i dokładność w wykonywaniu zadań są zawsze doceniane i nagradzane.
- Możliwość poznania kultury i obyczajów panujących w Austrii, a w szczególności tradycyjnej kuchni.

Euro Schulen Organisation Görlitz i Euro – Szkoła Zgorzelec

„15 lat działalności edukacyjnej i współpracy transgranicznej”

O Euro-Szkole Zgorzelec:

Od 1997 roku: szkoła języków obcych

Od 2003 roku: centrum szkoleń zawodowych

Oferta kursowa:

- Obsługa kas fiskalnych i logistyka magazynowa.
- Wózki widłowe.
- Ślusarz, dekarz, zawody budowlane: malarz, pracownik wykończeniowy, glazurnik.
- BHP, min. sanitarne.
- Sprzedawcy, doradcy handlowi.
- Kucharze, barmani, kelnerzy.
- Krawcowe.
- Bukieciarze i floryści.
- Kosmetyczki, styliści, wizażyści.
- Fryzjerzy.
- Masażyści.
- Opiekunki do dzieci i osób starszych.
- Obsługa programów komputerowych.
- Kursy grafiki, fotografii.
- Sekretarki i obsługa biura.
- Księgowość, Kadry, Płace.
- Kursy przedsiębiorczości i biznesu.
- Kształtowanie terenów zielonych.

OFERTA JĘZYKOWA:

dla dzieci, młodzieży, dorosłych, seniorów i firm w zakresie języków obcych:

- niemieckiego (kursy mieszane i tandemowe),
- angielskiego,
- francuskiego,
- hiszpańskiego,
- czeskiego,
- rosyjskiego.

Współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego:

- Uczestnictwo w zamówieniach publicznych i zapytaniach ofertowych PUP, GOPS-ów, MOPS-ów, PCPR-ów dla działań organizowanych ze środków własnych i POKL.
- Realizacja własnych projektów np. ze środków EWT we współpracy z jednostkami terytorialnymi „Log-In”.
- Realizacja partnerskich projektów transgranicznych we współpracy z zagranicznymi jednostkami oświatowymi ze środków UE przy kooperacji jednostek terytorialnych – np. projektu „IdA”.

Projekty, które realizujemy lub w których uczestniczymy

ESO realizuje projekt pt. „Wspólne działania szkoleniowe z zakresu zastosowania nowych mediów i technologii w nauczaniu języków obcych ukierunkowane na tworzenie innowacyjnych materiałów edukacyjnych” (w skrócie: LOG-IN)

<http://www.log-in-projekt.eu>

Grupa docelowa projektu LOG-IN:

- nauczyciele języków obcych w polsko-saksońskim obszarze przygranicznym.

Cele projektu LOG-IN:

- zachęcenie nauczycieli języków obcych do wykorzystania nowych mediów i narzędzi e-learningowych na zajęciach językowych,
- opracowanie multimedialnych materiałów do nauki języka niemieckiego i polskiego,
- poprawienie poziomu znajomości języków obcych osób w regionie przygranicznym,
- umożliwienie nauczycielom języków obcych w saksońskim i polskim regionie przygranicznym nawiązywanie kontaktów i zachęcenie do wymiany doświadczeń.

Oferta projektu LOG-IN:**Szkolenia**

Szkolenia dla nauczycieli języków obcych z zastosowania nowych mediów i narzędzi e-learningowych na zajęciach językowych:

- 6 sześciotygodniowych szkoleń on-line ze szkoleniami inauguracyjnymi w Zgorzelcu, Jeleniej Górze, Görlitz, Budziszynie (Bautzen) i Dreźnie
- od października 2012 do września 2013

Internetowa baza materiałów

Internetowa baza multimedialnych materiałów do nauki języka niemieckiego i polskiego umożliwiająca:

- komponowanie własnych kursów z gotowych materiałów wielokrotnego użytku (tzw. learning objects)
- opracowywanie własnych materiałów, np. interaktywnych ćwiczeń
- wyszukiwanie materiałów przy pomocy katalogu kryteriów (wyszukiwarki)

Uczestnicy otrzymują:

- intensywne wsparcie merytoryczne i techniczne:

- przy komponowaniu własnych kursów z materiałów dostępnych w internetowej bazie danych,
- przy tworzeniu własnych materiałów w internetowej bazie danych,
- przy integrowaniu kursów na platformie edukacyjnej Moodle,
- przy korzystaniu z narzędzi e-learningowych na zajęciach językowych.

Partnerzy projektu:

Partner Wiodący: Ośrodek Kształcenia Saksońskiej Gospodarki / Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH w Dreźnie

Partner współpracy: Uniwersytet Techniczny w Dreźnie

Centrum Języków i Kultur - Multimedialne Centrum Językowe

Partner współpracy: Euro Szkoła Zgorzelec sp. z o. o.

Propozycje poprawy współpracy w zakresie zamówień publicznych na organizację szkoleń zawodowych na podstawie dobrych praktyk sąsiadów:

- uproszczenie i usystematyzowanie dokumentacji przetargowych dla instytucji szkoleniowych z uwagi na krótki okres przygotowania i znaczny wkład pracy; jeżeli jedynym kryterium oceny jest cena i przedłożone referencje, wtedy formularz ofertowy powinien być ograniczony do tych elementów, wszystkie inne wymagane dokumenty, powinny być dostarczane po wyborze wykonawcy (np. PUP Bolesławiec),
- dostosowanie czasu szkolenia do zakresu programowego w danym zawodzie i potrzeb rynku pracy, a nie do dostępnych środków,
- weryfikacja kwalifikacji kadry powinna odbywać się na podstawie dokumentów zawodowych i doświadczenia, a nie ilości potwierdzonych szkoleń dla osób bezrobotnych w grupie np. min. 10 osób.
- analiza doświadczenia wykonawców powinna być prowadzona na podstawie wszystkich posiadanych referencji, również od podwykonawców, trenerów i osób indywidualnych,
- zaniechanie procedury przeliczania kosztów rezygnacji ze szkolenia uczestników na wykonawców,
- umożliwienie realizacji części praktycznej nauki zawodu poza granicami RP w szkoleniach z modułami językowymi np. opiekun osób starszych z j. niemieckim.

Propozycja dla władz rządowych i samorządowych wszystkich szczebli: włączenie się Polski do unijnego Programu IdA na przykładzie projektu realizowanego poprzez Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

- „IdA – Integration durch Austausch” / Integracja poprzez wymianę międzynarodową.
- Do programu poza działaniami aktywizującymi stosowanymi przez niemieckie urzędy pracy i jednostki edukacyjne włączono praktyczną naukę zawodu za granicą (w Czechach i Polsce), naukę języka oraz próbę usamodzielnienia się w obcym środowisku.
- **Partnerzy: saksońskie urzędy pracy, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft, Euro-Schulen Goerlitz, Euro-Szkoła Zgorzelec sp. z o.o.**

Dolnośląska Izba Rzemieśnicza we Wrocławiu

„Praktyki w rzemiośle w krajach europejskich”

Dolnośląska Izba Rzemieśnicza jest organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła, małej i średniej przedsiębiorczości oraz federacją pracodawców.

Istnieje od 6 sierpnia 1945 r. Zrzesza około 5000 zakładów rzemieślniczych oraz przedsiębiorców z sektora MŚP z regionu Dolnego Śląska poprzez 32 cechy i 3 spółdzielnie.

Misja. Dolnośląska Izba Rzemieśnicza wspiera rozwój gospodarczy rzemiosła, reprezentuje swoich członków oraz promuje rzemieślników na rynku europejskim.

Wizja. Rzemiosło stanowi podstawową siłę gospodarki, kojarzone jest z kreatywnością, wysoką jakością i rzetelnością. Rzemieślnicy postrzegani są jako solidni i godni zaufania partnerzy.

Dolnośląska Izba Rzemieśnicza, dostosowując się do potrzeb, możliwości i oczekiwań klienta, oferuje usługi najwyższej jakości. Służy pomocą zrzeszonym rzemieślnikom, przedsiębiorcom oraz innym klientom. Stara się być ich partnerem i doradcą.

Podstawowe zadania Izby:

- a) Udzielanie porad w wielu dziedzinach prowadzenia działalności gospodarczej np. w zakresie kodeksu pracy i bhp czy podatków.
- b) Organizowanie szkoleń, seminariów i innych form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.
- c) Organizowanie konferencji, spotkań, dyskusji panelowych z udziałem przedstawicieli władz politycznych i gospodarczych.
- d) Pomoc w nawiązywaniu kontaktów gospodarczych z zagranicznymi partnerami m. in. poprzez organizację giełd kooperacyjnych.
- e) Inicjowanie oraz współorganizowanie targów, wystaw, imprez wystawienniczych w kraju i za granicą.
- f) Informowanie o możliwościach pozyskania funduszy z UE i pomoc przy przygotowaniu dokumentacji.
- g) Informowanie o przepisach dotyczących ochrony środowiska i sposobach realizacji zawartych w nich wymogów.
- h) Działanie na rzecz lobbingu rzemiosła w Parlamencie poprzez spotkania z posłami, informowanie o roli rzemiosła w gospodarce i barierach jego rozwoju.
- i) Organizowanie konkursów i turniejów dla młodzieży rzemieślniczej.
- j) Walka z bezrobociem poprzez organizację kursów z zakresu zakładania firm i prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz warsztatów aktywnego poszukiwania pracy.
- k) Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych.
- l) Przeprowadzanie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich.

W zakładach rzemieślniczych szkoli się 4.700 uczniów, którzy po ukończeniu szkolenia i zdaniu **egzaminu czeladniczego** stają się fachowcami i znajdują zatrudnienie nie tylko w rzemiośle. Ważną sprawą jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób prowadzących działalność gospodarczą. W tym celu organizowane są kursy kwalifikacyjne i specjalistyczne oraz prowadzone są egzaminy na **tytuł mistrza** w zawodzie.

Jest to najwyższy stopień potwierdzający rzemieślnicze kwalifikacje zawodowe.

Świadectwa czeladnicze i mistrzowskie są uznawane w krajach Unii Europejskiej.

Istotną częścią działalności Izby jest współpraca międzynarodowa. Skupia się ona głównie na wymianie uczniów i mistrzów celem wzajemnego poznania się, poznawania nowoczesnych technologii, tradycji zawodowych u naszych partnerów, wymiany wzorców dobrych praktyk.

Owoce współpracy międzynarodowej jest również konkretne partnerstwo gospodarcze.

Izba realizuje projekty z dofinansowaniem Unii Europejskiej:

1. Kariera bez granic – transgraniczna orientacja zawodowa w Euroregionie Nysa w ramach POWT PL-SN 2007-2013,
2. QUICK w ramach BSR 2007-2013,
3. GIB8 w ramach Leonardo da Vinci,
4. YOMTOOL w ramach Leonardo da Vinci,
5. Rzemiosło dba o środowisko.

Przykład „DOBREJ PRAKTYKI” - projekt: Praktyki w rzemiośle w krajach Europejskich.

Źródło finansowania: Program Uczenie się przez całe życie Leonardo da Vinci.

O PROJEKCIE

TYTUŁ: Praktyki w rzemiośle w krajach europejskich

PROGRAM: Leonardo da Vinci w ramach Uczenie się przez całe życie

OKRES REALIZACJI: 26.07.2010 r. – 31.05.2012 r.

KWOTA DOFINANSOWANIA: 249.849 EUR

DLACZEGO STAŻE ZAGRANICZNE

1. Pozytywne doświadczenie – DIR jako Organizacji Pośredniczącej przy realizacji fazy testowej projektu „Staże indywidualne dla młodych uczniów i czeladników” (64 osoby).
2. Współpraca z partnerami DIR – Izba Rzemieślnicza w Dreźnie, Izba Rzemieślnicza w Arras, Izba Rzemieślnicza Wschodniej Turynii w Gera, Izba Przemysłowo-Handlowa Wschodniej Turynii w Gera oraz angielskie przedsiębiorstwo T.O Williams z Wem.
3. Zrzeszanie Cechów, które zawierają umowy o praktyczną naukę zawodu między uczniem a zakładem.
4. Pokazanie młodym ludziom jak się pracuje za granicą – aktywacja zawodowa młodych ludzi, promocja języka obcego.
5. Wsparcie polskich zakładów rzemieślniczych, które dzięki wyjazdom uczniów zyskują lepiej wykwalifikowanych pracowników.
6. Wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw sektora zagranicznego przez polskich młodocianych pracowników.

Projekty mobilności polegają na organizowaniu wyjazdów zagranicznych dla uczniów, pracowników, absolwentów i bezrobotnych, a także szkoleniowców.

Celem wyjazdów jest szkolenie i zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego (praktyki i staże zagraniczne) bądź poznawanie ciekawych rozwiązań, metod i praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (wymiany doświadczeń).

Założeniem projektów tego typu jest połączenie teorii z praktyką, a co za tym idzie - wzmocnienie więzi między światem edukacji i pracy.

Program Leonardo da Vinci ma na celu **promowanie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy** oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wspiera także rozwiązania zwiększające przejrzystość i uznawalność kwalifikacji zawodowych w krajach europejskich (np. transfer punktów kredytowych w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET, narzędzia EUROPASS), a także działania wzmocniające jakość kształcenia zawodowego i ustawicznego (np. europejskie i narodowe ramy kwalifikacji EQF / NQF czy europejskie systemy oceny jakości EQARF).

Cele projektu:

Realizacja zagadnień objętych programem kształcenia praktycznego na poziomie europejskim, a w szczególności:

- a) poznanie nowych trendów,
- b) porównanie ich z technologią stosowaną w polskich zakładach,
- c) zdobycie nowych doświadczeń zawodowych w nowym środowisku pracy,
- d) doskonalenie umiejętności,
- e) przygotowanie do zakładania własnych firm na rynku europejskim,
- f) nabycie doświadczenia w organizowaniu swoich stanowisk pracy,
- g) współpraca w zespołach międzynarodowych,
- h) doskonalenie języka obcego,
- i) poznanie kultury i tradycji regionu oraz kraju,
- j) nawiązanie znajomości mogących zaowocować wieloletnimi kontaktami.

Rezultaty projektu:

- a) Lepsze przygotowanie przyszłego absolwenta do samozatrudnienia i tworzenia własnej firmy.
- b) Porównanie zagranicznych systemów kształcenia oraz wprowadzenie innowacji do realizowanych programów nauczania zawodu.
- c) Poczucie przynależności do Unii Europejskiej i braku barier pomiędzy państwami.

Działania w projekcie:

1. Rekrutacja.
2. Kurs językowy.
3. Staż:
 - podróż,
 - zakwaterowanie,
 - miejsce praktyk,
 - wyżywienie,
 - kieszonkowe,
 - zwiedzanie.
4. Rozliczenie stażu.

Co się udało zrealizować zgodnie z wnioskiem:

	WNIOSEK	REALIZACJA
uczestnicy	uczniowie szkół zawodowych z Dolnego Śląska	uczniowie szkół zawodowych z Dolnego Śląska
ilość osób	111	111
kraje stażu	Niemcy, Francja, Anglia	Niemcy, Francja, Anglia
partnerzy DIR	Izba Rzemieślnicza w Arras Izba Rzemieślnicza w Dreźnie Izba Rzemieślnicza Wschodniej Turynii w Gera Izba Przemysłowo-Handlowa Wschodniej Turynii w Gera firma TO Williams z Wem (Anglia)	Izba Rzemieślnicza w Arras Izba Rzemieślnicza w Dreźnie Izba Rzemieślnicza Wschodniej Turynii w Gera Izba Przemysłowo-Handlowa Wschodniej Turynii w Gera firma TO Williams z Wem (Anglia)
ilość osób w danym kraju	Niemcy 86 Francja 20 Anglia 5	Niemcy 86 Francja 20 Anglia 5

Trudności w realizacji projektu:

	WNIOSEK	REALIZACJA
zawody i ilości uczniów	25 piekarzy 18 cukierników 18 mechaników 22 fryzjerów 6 kucharzy 8 stolarzy 4 hydraulików 4 elektryków 4 fotografów 2 złotników	16 piekarzy 20 cukierników 18 mechaników 1 elektromechanik 32 fryzjerów 6 kucharzy 7 stolarzy 4 hydraulików 2 elektryków 3 fotografów 0 złotników 1 ślusarz 1 pracownik budowlany

Trudności w realizacji projektu:

	WNIOSEK	REALIZACJA
terminy wyjazdów	1. 05.09-25.09.2010 10 os - GERA 2. 12.09-02.10.2010 10 os -ARRAS 3. 26.09-16.10.2010 3 os - GERA 4. 10.10-30.10.2010 10 os - DREZNO 5. 07.11-27.11.2010 3 os - WEM 6. 06.03-26.03.2011 10 os - GERA 7. 06.03-26.03.2011 2 os - WEM 8. 27.03-16.04.2011 3 os - GERA 9. 27.03-16.04.2011 20 os - DREZNO 10. 11.09-01.10.2011 10 os - ARRAS 11. 09.10-29.10.2011 10 os - DREZNO 12. 15.04-06.05.2012 20 os - DREZNO	1. 05.09-25.09.2010 10 os - GERA 2. 11.09-02.10.2010 10 os -ARRAS 3. 26.09-16.10.2010 3 os - ZEULENRODA 4. 10.10-30.10.2010 10 os - DREZNO 5. 07.11-27.11.2010 3 os - WEM 6. 06.03-26.03.2011 10 os - GERA 7. 07.03-28.03.2011 2 os - WEM 8. 27.03-16.04.2011 3 os - JENA 9. 28.03-15.04.2011 15 os - DREZNO 10. 12.09-30.09.2011 10 os - ARRAS 11. 10.10-28.10.2011 15 os - DREZNO 12. 27.02-16.03.2012 10 os - DREZNO 13. 23.04-11.05.2012 10 os - DREZNO

Problemy dotyczące uczestników:

1. Słaba znajomość języka obcego.
2. Brak dostępu do Internetu i umiejętności korzystania z komputera – brak poczty elektronicznej.
3. Brak dostępu do telefonu lub częste zmienianie numeru.
4. Słaba orientacja w terenie.
5. Brak wiedzy na temat innych krajów w Europie.
6. Nieodpowiedzialność młodych ludzi.
7. Brak umiejętności pracy w grupie.
8. Brak komunikacji nt. udziału w projekcie.
9. Brak dostępu do rachunku bankowego.
10. Brak świadomości zdrowotnej – karta ubezpieczenia zdrowotnego.

Problemy dotyczące współpracy z Partnerami:

1. Trudności w znalezieniu miejsc pracy dla uczniów z Polski.
2. Długi okres oczekiwania na podpisywanie umów, zaświadczeń, EUROPASSÓW.
3. Brak wiedzy o kształceniu zawodowym w Polsce i wymogach metodycznych praktyk.
4. Brak finansowania ze strony projektodawcy – udział partnera nie był wynagradzany.

Problemy Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej:

1. Brak przepływu informacji nt. realizowanego projektu w szkołach i cechach.
2. Trudności w przeprowadzaniu rekrutacji i kompletowaniu dokumentów.
3. Trudności w kontroli przeprowadzanych kursów językowych.
4. Brak możliwości kontroli stażu na miejscu.
5. Trudności w pozyskaniu ankiet, sprawozdań i raportów od uczestników stażu.
6. Mała wiedza nt. metodyki nauczania zawodowego i praktycznego uczniów.
7. Gotówkowe rozliczenia z uczniami i opiekunami.
8. Brak informacji nt. prawidłowości realizacji i rozliczania projektu.

Wnioski na przyszłość:

1. Wybór osób znających język na poziomie komunikatywnym.
2. Wybór osób posiadających dostęp do Internetu.
3. Zorganizowanie spotkania informacyjnego na temat kraju, do którego jadą uczniowie oraz zasad współżycia w grupie.
4. Zobowiązanie uczestników staży do promocji projektu poprzez informowanie o nim w szkołach i zakładach pracy.
5. Zobowiązanie uczestników do otworzenia konta walutowego na czas trwania stażu.
6. Zwolnienie Partnera projektu z nadzoru nad podpisywaniem dokumentów.
7. Stworzenie plakatu informującego o projekcie i zamieszczenie go w szkołach i cechach.
8. Kontrola kursów językowych i staży na miejscu.

Deutsche Privat Finanzakademie:

„Możliwości współpracy transgranicznej z DPFA w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego”

Najważniejsze zagadnienia:

1. Krótki portret DPFA Akademiegruppe w Saksonii.
2. Międzynarodowe projekty realizowane przez DPFA Akademiegruppe.
3. Propozycje współpracy transgranicznej:
 - 3.1. kształcenie zawodowe,
 - 3.2. podnoszenie kwalifikacji.
4. Podsumowanie.

Powstanie

Data założenia: 17.08.1990

„Jeden czeka aż czas się zmieni, drugi mierzy się z nimi i działa.”

Dante Alighieri (poeta włoski , 1265 – 1321)

Idea

Wielu ludzi po zjednoczeniu straciło swoje miejsce pracy. Musieli oni przystosować się do nowych warunków społecznych i zmienionej sytuacji na rynku pracy.

Garstka odważnych pracowników/pracownic – wspierana i zachęcana przez doświadczonych specjalistów edukacyjnych, postawiła sobie w tamtym czasie zadanie:

„Wkroczyć na drogę do tej pory dla nich niewyobrażalną, w prywatnym przedsiębiorstwie edukacyjnym poprzez szkolenia i doksztalcanie zawodowe dać ludziom szansę na zupełnie zmienionym rynku pracy.”

Cele

1. Gwarancja rentowności wszystkich spółek.
2. Zwiększenie udziału w rynku jako niepubliczna instytucja oświatowa w Saksonii.
3. Najwyższa jakość dla wszystkich naszych produktów.
4. Utrzymanie wiodącej pozycji na rynku w Saksonii w kształceniu wychowawców oraz uzyskanie takiej pozycji w innych kierunkach kształcenia.
5. Stabilizacja i rozwój szkół ogólnokształcących w obecnych lokalizacjach.
6. Wzmocniony rozwój obszaru doksztalcania i doskonalenia zawodowego.
7. Budowa i dalszy rozwój DPFA Hochschule Sachsen (Wyższej Szkoły DPFA w Saksonii).
8. Rozwój ukierunkowania międzynarodowego.
9. Zapewnienie dalszych synergii pomiędzy instytucjami i instytucjami oświatowymi DPFA Akademiegruppe.
10. Wprowadzenie nowych obszarów produktowych.
11. Dalszy wzrost naszej popularności, dalszy rozwój marki parasolowej „DPFA Akademiegruppe”.



**Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy**



jobcenter
LANDKREIS GÖRLITZ
WOKRZES ZHORJELC

**Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von
den Selbstregierungen – OPGZ Sachsen - Polen**

Seminar 1

„Bildungssystem als Determinante des Arbeitsmarktes in der Zukunft“

HOTEL „PAWŁOWSKI“

Zgorzelec, 19.09.2012 r.



Unia Europejska. Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego: Inwestujemy w waszą przyszłość/
Europäische Union. Europäischer Fonds für regionale Entwicklung: Investition in Ihre Zukunft

Projekt „Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von den lokalen Selbstregierungen – OPgZ Polen – Sachsen“ ist aus den Mitteln der Europäische Union in Rahmen des Europäischen Fonds der Regionalen Zusammenarbeit und aus dem Staatsaushalt der Republik Polen mit der Unterstützung der Euroregion Neiße mitfinanziert

Inhalt:

1	Grüßwort von Vicedirektor des Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitamtes	Seite 23
2	Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitamt: Vorstellung der Grundlagen und Aktivitäten des Projektes „Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von den Selbstregierungen – OPGZ Sachsen - Polen“	Seite 25
3	Seminarleiter: „Die Nachbarschaft nutzen – eine Chance für unsere Jugend geben“	Seite 27
4	Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitamt: „EURES-Aktivitäten im Bereich Unterstützung der grenzüberschreitenden und internationalen Ausbildungsmobilität“	Seite 30
5	Euro Schule Organisation Görlitz und Euro Szkoła Zgorzelec: „15 Jahre der Ausbildungstätigkeit und grenzüberschreitende Zusammenarbeit“	Seite 32
6	Niederschlesische Handwerkskammer in Wrocław: „Praktiken im Handwerk in den europäischen Ländern“	Seite 35
7	Deutsche Privat Finanzakademie: „Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Kooperation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit der DPFA Akademiegruppe“	Seite 40

Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitsamt

Grüßwort

Geehrte Damen und Herren!

In der name von Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitsamt freue ich mich, Sie auf dem ersten Seminar durchgeführt im Rahmen des Projekts „Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von den Selbstregierungen – OPGZ Sachsen - Polen“ begrüßen. Unser heutiges Treffen wurde mit dem Titel „Bildungssystem als Determinante der zukünftigen Arbeitsmarkt“ genannt. Über 400 Jahre davon polnischen Kancler Jan Saryusz Zamoyjski sagte, dass „So die Republik Polen werden, wie der Jugendlichen Bildung“. Trotz der Jahrhunderten, dieses Sprichwort noch gültig ist, und nicht nur für die junge Generation der polnischen und polnisch. Die Zukunft der Länder ist untrennbar mit den Chancen der jungen Menschen verknüpft. Die Chancen der jungen Generation, die in der Tat vor allem auf dem Arbeitsmarkt, die Wahl Bildung, die Fähigkeit, Probleme zu lösen, die Unabhängigkeit, die Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und Mobilität auch. Das erklärt, warum und dieses Projekt und Thema der Mobilität nehmen seine Initiatoren – Niederschlesischen Woiwodschaftsarbeitsamt und unseres Partner in diesem Bestreben Jobcenter Landkreis Görlitz.

Wie ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt des Euroregion Neisse wissen wir alle – in diesem Bereich auf beiden Seiten der Grenze erreicht Arbeitslosigkeit sehr hohe Indikatoren. Es ist eine große Anzahl von Menschen, die arbeitend, um die Entwicklung der Region sich beitragen könnte, aber arbeitslos sind. Die Folgen dieser Situation sind auch auf beiden Seiten der Grenze sichtbar – Menschen die besser vorbereitet oder mehr professionell sind, mehr Dynamik haben, Jugend, die lassen Gebiet von Euroregion Neisse. Es ist Flucht in andere deutsche oder polnische Regionen, zu den großen wirtschaftlichen Zentren. Die Gesellschaften der Grenzbezirken sind mit einer alarmierenden Geschwindigkeit altert.

In unseren beiden Regionen ist die Situation ähnlich – es reduziert sich die Anzahl der Menschen, vor allem junge Menschen. Er gilt für die Reduktion der Anzahl der Schüler in allen Schulformen, das durch eine "Anpassung" des Bildungssystems gesichert – Schließen kleineren Schulen, Unterricht in Nischen Berufe, Anbindung der Schulen. Das Ergebnis - in naher Zukunft können wir uns treffen eine Situation, in der eine Person mit "atypischen" beruflichen Fähigkeiten wird ein Problem einen Platz für sich nicht nur in der Erziehung ihrer Stadt oder Kreis zu finden, aber auch in Nachbarkreise. "Hilfe" kann auf der anderen Seite der Grenze lernen werden ...

Es ist ein Mangel an Arbeitsplätzen, aber man hört es lauter Unternehmen beklagen, dass es der Mangel an ausreichend qualifizierten Fachkräften gibt, dass es die Entwicklung ihrer Unternehmen hemmt. Wie Sie vielleicht schon naher Zukunft nicht in der Lage sein ausgehende Person mit einem neuen Mitarbeiter zu ersetzen. Leider, bleiben nur die Personen, deren Qualifikationen als bestenfalls mittelmäßig ermittelt werden.

Vorbereitend Projekt „Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von den Selbstregierungen – OPGZ Sachsen - Polen“ wir berufen auf die Forschungen. Dies waren die Berichte, die in Rahmen des Projekts „Beobachtungsstelle des niederschlesischen Arbeit- und Bildungsmarktes“ vorbereitet waren, aber im letzten Jahr, ist speziell für die Herstellung von diesem Projekt eine Umfrage bei den Grenzbezirken. Alle polnischen Bezirke, die in der Euroregion Neisse liegen, einen Partner auf deutscher Seite haben, in der Regel in Sachsen. Fast alle sind in der Entwicklung der grenzüberschreitenden Mobilität interessiert. Aber keiner von den Landkreisen realisiert keine Umsetzung der Maßnahmen oder Projekte, die einen positiven Effekt auf die Entwicklung der Mobilität haben können.

In weiten Teilen der polnischen Bezirke im Bereich der Euroregion Neiße bis zu 30% der Arbeitslosen sind an einer Zusammenarbeit in der Grenzregion von Sachsen interessiert. Aber gibt es praktisch keine Zusammenarbeit in diesem Bereich – fast alle auf den befragten Kreisarbeitsämte antworteten, dass sie keine Kenntnis von den Bedürfnissen des einzelnen Wettbewerb auf dem sächsischen Arbeitsmarkt hatten. Niemand organisiert berufliche Fertigkeiten und Sprachkenntnisse der Arbeitslosen in Zusammenarbeit mit den Partnerländern aus Sachsen, obwohl es eine Sprachbarriere auf der Seite der Arbeitslosen ist als der Hauptgründe behindern grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte identifiziert worden. Die Mehrheit der grenzüberschreitenden Arbeitsämtern angegeben hat, dass sie nicht die richtigen Partner, um diese Zusammenarbeit zu entwickeln, haben.

Wir fordern und fördern den Aufbau der Zusammenarbeit zwischen lokaler Selbstverwaltung, Fachausbildungseinheiten, Arbeitsmarktinstitutionen und Sozialorganisationen, die ihre Partner in der gemeinsamen Organisation der Bedingungen für die grenzüberschreitende Mobilität der Bewohner der Euroregion sind. Dies ist kein kurzfristiges Ziel, aber weit Perspektive. Eine Chance für die grenzüberschreitende wirtschaftliche Entwicklung kann auf die Ressourcen von beiden Seiten der Grenze, die grenzüberschreitend basieren. **Mobilität das ist einer der integrale Elemente der guten Nachbarschaft.** Auf der deutschen Seite die grundlegende Anreiz - ein gutes Niveau der Ausbildung und Gehalt Arbeitnehmer - scheint attraktiv zu sein. Auf polnischer Seite sind ebenfalls wichtige Anreize: geringere Investitionskosten, viel niedrigeren Lohnkosten. Es gibt jedoch noch etwas, und es ist auf beiden Seiten der Grenze. Deutsche Unternehmer sprechen Polnisch nicht, um es einfacher zu Investitionen in Polen zu starten. Deutsche Arbeiter sprechen Polnisch auch nicht und können daher nicht "educational Standbein" in den Investitionen in Polen investiert werden. Polnische Arbeiter mit der beruflichen Bildung nicht Deutsch sprechen, oder es ist eine sehr schlechte Kenntnisse, und darum haben die Probleme in den deutschen Arbeitsmarkt - sind nicht in der Lage, die Barrieren von "job interview" mit dem deutschen Arbeitgeber zu überwinden. Dazu kommt eine Mental-Barrieren – Polen, die in Deutschland arbeiten wollen, wollen sie so behandelt, als deutsche Arbeitnehmer die gleichen Lohnbedingungen zu haben, aber haben die Angst, dass es nicht wird.

Das Haupthindernis ist Kenntniss der Sprache. Gute Kenntnisse in Polnisch / Deutsch ermöglicht es den Schülern, im Ausland zu studieren, aber in der Euroregion, und damit nicht bis zu einer so großen Entfernung von zu Hause. Ein Schüler, der den Bereich verlässt und fährt- nach Dresden und Wroclaw oder nicht wieder hierher kommen als qualifizierter Sachverständiger. Und wenn wir die Schüler aufhören nicht, wird hier nicht der nächste junge Generation wird es nur sehr wenige.

Gemeinsame Ausbildung für junge deutsche und polnische ist der beste Weg, um Stereotypen zu brechen – Freundschaftsbeziehungen und Zugehörigkeit zu einer Gruppe (unsere Klasse) besser zu vereinen in der Zukunft Rande der Gesellschaft (zum Beispiel ein Gaststudent in einer Familie zu Hause nicht ein Pole oder Deutsch, aber ein Klassenkamerad sein).

Berufsabschluss wichtig auf beiden Seiten der Grenze ist ein Pass, überall in Deutschland und Polen. Für die polnische Jugend ist eine außergewöhnliche Gelegenheit - es wäre Absolventen mit dem höchsten (auf dieser Ebene der Bildung) berufliche Qualifikationen werden, mit Spitzentechnologien für ihren Beruf und einen Glauben an seinen Wert vertraut. Für junge Deutsche ist auch eine Chance - unsere Wirtschaft, vor allem in den größeren Zentren, braucht gute Fachkräfte. Aber sie müssen die Sprache kennen, sich um in unserer Gesellschaft zu finden. Das ist nichts Neues – es war so eine Etappe in der Geschichte der polnischen wirtschaftliche Entwicklung. Im 18.ten und 19.ten Jahrhundert bildeten die Deutsche Unternehmer und Handwerker die Grundlagen der polnischen Industrie.

Diese zukunftsgerichteten Ziele erfordern eine langfristige Unterstützung und Arbeit. Und das ist, was wir möchten Sie ermutigen zu wollen, um diese Probleme, Barrieren zu öffnen und stimmen zu wissen, wie sie überwunden werden können.

Es ist meine feste Überzeugung, dass Sie sollten aktive Teilnehmer in der heutigen Seminars, und vor allem die Podiumsdiskussion, die uns helfen, Antworten auf viele der Anliegen unserer Fragen und Bedenken bekommen kann.

Vicedirektorin

Danuta Florek

Niederschlesischen Woiwodschaftsarbetsamt

Vorstellung der Grundlagen und Aktivitäten des Projektes „Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von den Selbstregierungen – OPGZ Sachsen - Polen“

Projekt, Partnern, die wichtigste Informationen

Projekt „Grenzüberschreitende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt von den Selbstregierungen – OPGZ Sachsen - Polen“ ist in Rahmen des Operationellen Programms der grenzübergreifenden Zusammenarbeit Sachsen – Polen 2007 - 2013 durch Vermittlung des Kleinprojektfonds 2012 – 2014 in Euroregion Neiße, auf der Grundlage der Projektfinanzierungsvereinbarung Nr ERN/PL/0597/2/2012/5 in Rahmen des Fonds für Kleine Projekte Polen – Sachsen in Euroregion Neiße.

Projektpartnern sind:

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy - Niederschlesischen Woiwodschaftsarbetsamt als Koordinierenden Kooperationspartner
und
Jobcenter Landkreis Görlitz als Kooperationspartner.

Dauer der Projektrealisierung:

01. Juni 2012 – 31. Dezember 2012.

Der Wert des Projekts beläuft sich auf 14.999 €, in diesem:

Mitfinanzierung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung - 12 749,15 €

Mitfinanzierung des polnischen Staatsaushalt – 1.499,90 €

eigenen Beitrag des Aushalts von Niederschlesische Woiwodschaft - 749,95 €.

Die Genese des Projekts:

Förderung und Unterstützung Bildungsmobilität an der Grenze von Niederschlesien und Sachsen ist eine aus der vorrangigen Aufgaben in der Kooperationsvereinbarung zwischen der Woiwodschaft Niederschlesien und Frei Staat Sachsen.

Das ist auch die Aufgabe des EURES – TRIREGIO Partnerschafts, die beinhaltet, zusätzlich zu den Niederschlesien und Sachsen, die angrenzenden Gebiete der Tschechischen Republik – Karlove Vary Land, Liberec land und Nordtscheschen Land.

Das Thema von Arbeitsmarkt und seine Bedürfnisse, um die Mobilität und Bildung an der Grenze von Niederschlesien und Sachsen unterstützt wurde mehrmals an den Sitzungen Niederschlesischen – Sachsischen - Arbeitsgruppe, insbesondere Arbeits - Sub-gruppe.

Es basiert auf Ergebnissen des Konzerns begann die Kooperationspartner des Projekts: zwischen 2012 - mit modernen Methoden der Aktivierung der Arbeitslosen im Alter von über 50 Jahren - 2011 wurde das Projekt "50 PLUS" realisiert.

Eines der erwarteten Ergebnisse der Unterstützung der Europäischen Union für grenzüberschreitende Projekte zur Fortsetzung ist der Zusammenarbeit bei der Umsetzung der nächsten Aktivitäten.

Deshalb beschloss Niederschlesischen Woiwodschaftsarbetsamt und die Jobcenter Landkreis Görlitz, die Partnerschaft fortzusetzen und die grenzüberschreitende Fragen der Mobilität, um die schulische und berufliche unterstützen.

Ziel des Projekts:

die Förderung der Unterstützung der Berufs- und Bildungsmobilität auf dem Gebiet von Euroregion Neiße durch die Lieferung der Best-Practice-Beispiele und des Wissens über die Vorteile aus der Förderung grenzüberschreitender Mobilität umgesetzt.

Grundlagen und Beschreibung der Projektaktivitäten:

- ✓ Förderung, in der Euroregion Neisse, Idee den unterstützenden Aktivitäten, die in der langfristige Perspektive Intensivierung des grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitskräften und Bildungseinrichtungen dienen werden,
- ✓ Lieferung der Best-Practice-Beispiele und des Wissens über die Vorteile aus der Förderung grenzüberschreitender Mobilität umgesetzt für die euroregionalen Selbstverwaltungseinheiten und seinen Sozialpartnern aus der Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Projektzielgruppen:

- Vertreter der polnischen und deutschen öffentlichen Arbeitsverwaltungen,
- Vertreter der polnischen und deutschen Landkreisselbstverwaltungen und ernannte von spezialisierten Einheiten, die im Bereich der beruflichen Bildung von Jugendlichen und professionellen Kompetenzen von Erwachsenen, Vertreter der polnischen und deutschen NGOs.

Die geplante im Projekt Aktivitäten

- 3 Organisationstreffen von Partnern,
- 2 Seminare:
 - Nr 1: „System der Ausbildung als Determinante des Arbeitsmarktes in der Zukunft“ – 19. September 2012,
 - Nr 2: „Die Aktivitäten, die grenzüberschreitende Berufsmobilität stimulieren können“ – 17. Oktober 2012,
- Unterfassungskonferenz:
 - „Möglichkeiten der Unterstützung der grenzüberschreitender Mobilität von den Selbstregierungen“ – 12. Dezember 2012.

Die wichtigste Informationen über das Projekt, realisierten Aktivitäten und Informationsmaterialien für Teilnehmern finden Sie auf der Projekt-Website:

www.mobilnosc.dwup.pl

„Die Nachbarschaft nutzen – eine Chance für unsere Jugend geben“

Der Vorteil des EU-Beitritts ist die Eröffnung der Arbeitsmärkte sowie die Einführung des Grundsatzes der Personenverkehr-Freiheit sowie des Warenverkehr-, Dienstleistungsverkehr- und Kapitalverkehr-Freiheit. Er sichert den Zugang zu den Arbeitsmärkten, Berufsausbildungsmärkten, die Vergütungsgleichheit und hebt zugleich sämtliche Nationaldiskriminierung im Bereich der Arbeitsaufnahme außerhalb der Inlandsgrenzen auf.

-
- ▶ Die EU-Bürger können im bestimmten Bereich ihre soziale Absicherung und Krankenversicherung in dem Land nutzen, in dem sie die Arbeit suchen.
 - ▶ Die grundsätzlichen Regeln der Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten auch in den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes: Island, Liechtenstein und Norwegen.
 - ▶ Die Arbeitnehmer haben auch das Recht, zu erwarten, dass ihre Qualifikationen auch in anderen Staaten anerkannt werden.

Die EU-Bürger haben das Recht:

- ▶ die Arbeit in einem anderen EU-Mitgliedsstaat zu suchen,
- ▶ die Arbeit in einem anderen EU-Mitgliedsstaat aufzunehmen, ohne sich um eine Arbeitsgenehmigung zu bewerben,
- ▶ in einem anderen EU-Mitgliedsstaat aus beruflichen Gründen zu wohnen,
- ▶ auch nach dem Erlöschen des Arbeitsvertrags dort bleiben zu können,
- ▶ im Bereich der Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen und der anderen sozialen und steuerlichen Vorteile den Bürgern des betroffenen Landes gleich behandelt zu werden.

Tschechien, Estland, Litauen, Lettland, Polen, Slowakei, Slowenien, und Ungarn

gelten keine Einschränkungen mehr:

das Recht auf Arbeitsaufnahme – als Arbeitnehmer oder als Selbstbeschäftigter

– ohne Arbeitsgenehmigung in der gesamten EU 27 Staaten + Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

Man kann überall arbeiten!

- ▶ Laut den Daten aus dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge haben im ersten Jahr (d.h. bis zum 30-04-2012) nur 49 Tsd. Polen die für die Dauerbeschäftigung in Deutschland erforderlichen Unterlagen eingereicht.

Warum passiert das?

Ungünstige demographische Tendenz in den Grenzregionen

- die Anzahl der Einwohner, insbesondere der jungen Leute wird vermindert ,
- Schließen / Verbinden der Schulen,
- fehlende örtliche Fachleute – Probleme für die Wirtschaft ,
- fehlende Möglichkeit der Ausbildung in Nischenberufen in der nächsten Gegend .

Sachverhalt:

Deutschen – sprechen kein Polnisch (was das Investieren in Polen erschwert),

Polen – lernen, aber sprechen kein Deutsch.

Polen – tun so, als ob sie lernen, aber sie kennen kein Deutsch (sie sind nicht imstande die Barriere des „Bewerbungsgesprächs“ mit einem deutschen Arbeitgeber zu überbrücken) ,

Mentalitätsbarriere – „Psycho-Problem“

Schwache Fremdsprachenvorbereitung der Absolventen von Berufsschulen, oder allgemein –

Arbeitnehmer ist ein der Gründe, aus denen ein Teil von potentiellen Investoren das Grenzgebiet vermeidet.

In größeren Städten ist es leichter einen Arbeitnehmer sowohl mit gelerntem Beruf als auch mit Fremdsprachenkenntnissen zu finden.

Perspektiven für die Wirtschaft:

- auf der deutschen Seite – attraktive Vergütung des Arbeitnehmers ,
- auf der polnischen Seite – niedrigere Investitionskosten, erheblich niedrigere Arbeitskosten.

Es fehlt das Bindungselement – Synergie beider Bereiche.

VERSTÄNDNIS:

- die Sprache des Landes kennen, in dem man eine Ausbildung macht oder arbeitet,
- die Mentalität der Einwohner kennen,
- die Kultur und Geschichte kennen.

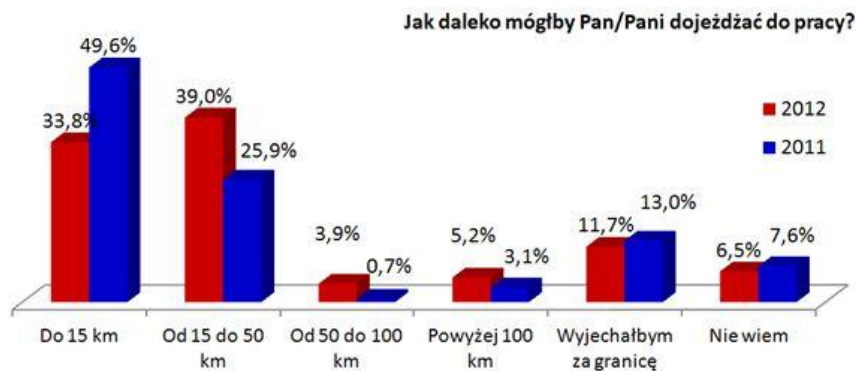
Sicherheit:

- Kenntnis der Vorschriften,
- Lesen der Verträge/Ordnungen/ Bedingungen,
- Möglichkeit, eigene Rechte zu fordern.

Angst:

Aus der auf Antrag von Work Service S.A. durchgeführten Untersuchung ergibt sich, dass ca. 40% der Polen bei der Arbeitssuche den um 15-50 km vom Wohnort entfernten Arbeitsplatz in Betracht ziehen.

Wie weit würden Sie zur Arbeit fahren



?

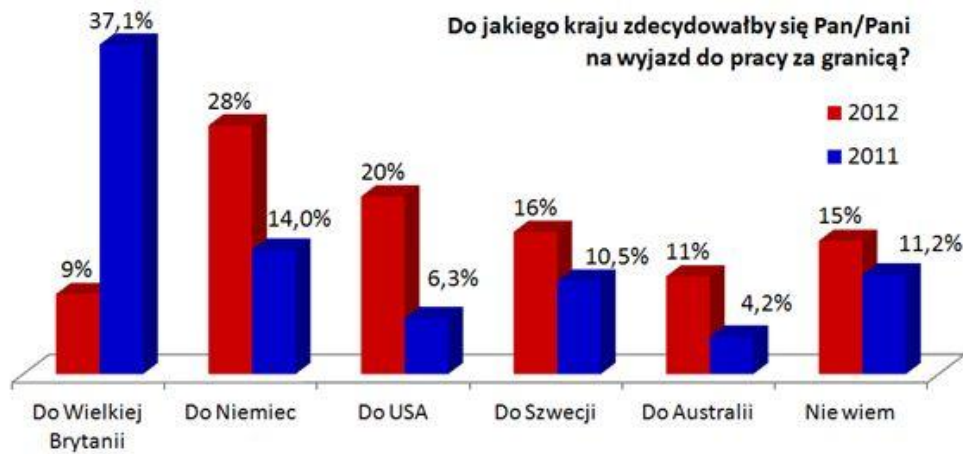
Angaben: Mai 2012

Was ist Ihre Nettoergebnis davon zu überzeugen, den Arbeitsplatz wechseln?



Angaben: Mai 2012

In welches Land würden Sie sich entscheiden zur Arbeit zu gehen?



Angaben: Mai 2012

THEMEN ZUR EVENTUELLEN DISKUSSION:

- Methoden der Anwerbung von Schülern der Berufsschulen für einen internationalen Austausch.
- Fremdsprachenkenntnisse unter Schülern der Berufsschulen sowie unter Arbeitnehmern.
- Ansporn zum Lernen einer Fremdsprache.
- Soziologisches Problem der Auslandsreisen von polnischen Schülern.
- Zweisprachiges Lernen vom Kindergarten bis zum Seniorenalter.

SCHLUSSFOLGERUNGEN:

In der Zukunft wird die Bildungsmobilität für die Gesellschaften aus beiden Seiten der Grenze die Notwendigkeit.

Die Bildungsmobilität ist als eine DRINGENDE Aufgabe: GEGENWÄRTIGE und ZUKUNFTORIENTIERTE Aufgabe.

Die Bildungsmobilität erfordert die Kenntnis der polnischen/ deutschen Sprache.

Erforderlich ist das Schaffen der Nachfrage für das Lernen dieser Sprachen auf der einen Seite – auf der anderen wiederum das Vorbereiten von entsprechenden Lehrern.

Das Programm des Fremdsprachenunterrichts kann nicht ausschließlich nur auf der schulischen Unterrichtsgrundlage basieren – erforderlich ist die Unterstützung durch zusätzliche Veranstaltungen, ergänzende Veranstaltungen und vor allem durch die Praxis – den persönlichen Kontakt der Schüler mit der „lebenden“ Sprache.

EXTERNE Finanzmittel

Gemeinsame Bildung der Jugend – ANPASSUNG DER RECHTSSYSTEME.

Gründung des Schulnetzes, Vereinbarung von Programmen, Bildungsbedingungen, Regeln der Anwerbung.

Anerkennung der Ausbildung.

Niederschlesischen Woiwodschaftsarbetsamt

„EURES – Aktivitäten im Bereich der Unterstützung der grenzüberschreitenden und internationalen Bildungsmobilität“

Projekt „Wir reden ein in zwei Sprachen - Bildung durch gegenseitiges Verständnis, gegenseitiges Verständnis über Bildung“

- Gemeinsame Organisation von Niederschlesischen Woiwodschaftsarbetsamt und Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.
- Das Ausbildungsprojekt.
- Ziel: zur Vorbereitung der polnischen und deutschen Mitarbeiter, die für die Formulierung und Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Niederschlesien und Sachsen auf die Öffnung des Arbeitsmarktes im Jahr 2011.
- Integration, Verständnis und Vergleich von Strukturen, Gesetze und Systeme.
- Teilnehmer: Mitarbeiter bei der Umsetzung der Aufgaben im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und grenzüberschreitende Zusammenarbeit engagiert (30 Personen).
- Vier Seminare: IX.2010 Meissen, X. 2010 Meissen, XI.2010 Krzyżowa, 01.2011 Krzyżowa.
- Teil der kulturellen und sprachlichen Vorbereitung (Elemente der Sprache und Kulturgrundlagen)
- Wesentliche Teil:
 - Land- und Bundesadministration, Selbstverwaltung, Institutionen des Arbeitsmarktes.
 - Gesetz über den Arbeitsmarkt.
 - Öffentliche Institutionen des Arbeitsmarktes – Rolle und Aufgaben.
 - Dienstleistungen des Arbeitsmarktes.
 - Arbeitsmarkt Instrumente.
 - Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik.
 - Vorteile für Arbeitslose.
 - Arbeitsmarkt-Statistiken, einschließlich der Migration.
 - Das System der Berufs- Höhere und Allgemeinausbildung und passen sie an die Bedürfnisse in Polen und Deutschland.

TEILNEHMERN:

- Niederschlesischen Woiwodschaftsarbetsamt,
- Niederschlesischen Woiwodschaftsamt,
- Kreisarbetsämte in Lwówek Śl., Zgorzelec, Bolesławiec, Kamienna Góra, Lubań, Złotoryja, Świdnica,
- Landkreis Görlitz (Abteilung für Beschäftigung und Arbeit),
- ARGE Dienstzentrum Görlitz,
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr,
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz,
- Arbeitsagentur Bautzen,
- Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Sachsen in Dresden,
- IGR Elan e.V.

Projekt „Hohe Qualität Fachausbildungsprogramm“:

- innovatives, internationales Berufspraxis für Gymnasien in der Hotellerie – Catering.
- Idee und Koordination: DWUP Eures, AMS Bischofshofen Eures.
- Ziel:
 - Organisation der Praktiken für Hotellerie-Catering Schüler mit den Arbeitgebern im Ausland.
 - Verbesserung der Fähigkeiten vertraut Schüler mit unterschiedlichen Arbeitskulturen.
 - Gewinnen neue Fähigkeiten.
 - Gewinnen neue Sprach- und Multikulturelle Kompetenzen.
 - Motivation zu lernen.
 - Sensibilisierung der Mobilität der Arbeitnehmer.

Projektgrundlagen:

- Die Zahl der Schüler, die Praxis nehmen können: 10-15.
- Bereich: Küche, Service / Kellner, Stockwerke Dienst / Raumdienst.
- Altum: am mindestens 18.
- Frühere Erfahrungen in der Praxis (sollte bereits gedient haben ein Praktikum).
- Server: gute Kenntnisse der deutschen Sprache, Köche und andere: ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache.
- Die Schüler werden in Übereinstimmung mit österreichischem Recht Praxis-Vertrag unterzeichnet werden.
- Die Schüler bezahlt werden (zum Beispiel, erhalten Schüler, die auf dem dritten Jahr des Lehre sind eine Steuer: 728 €)
- Dauer des Praktikums in Österreich: mindestens 6 Wochen (von Mitte Dezember bis Mitte März).
- Es ist möglich ein Praktikum in der Mitte Dezember oder am Ende Januar zu beginnen.
- Platz: Österreich - Salzburger Land - Region Pongau, <http://www.salzburgerland.at> .
- Unterkunft und Verpflegung kostenlos zur Verfügung gestellt (in der Regel 2-Bett-Zimmer).
- Die Kosten für die Reise nach Salzburg und zurück nach Polen müssen die Schüler eigenen zahlen.
- Die Schüler müssen volljährig sein (18 Jahre alt), die nehmen Verantwortung für sich selbst. Sie werden mit den Regeln der Arbeit und der Arbeitsbedingungen vertraut, und wies deren Einhaltung aufgeklärt.

Efekte

- Teilnahme von 2 Niederschlesische Fachschulen (Schulgruppe Nr 7 in Wałbrzych und Schulgruppe für Hotel- und Tourismus in Świdnica).
- 16 Schüler des dritten Jahr des Lehre.
- 8 österreichische Arbeitsgeber (Hotele 4 und 5 *).
- 6 – Wochenfachpraxis.

Evaluation – die Meinung der Arbeitsgeber

- Schüler hoch im Hinblick auf die persönliche Kultur, Engagement ausgewertet.
- Gut mit dem Team integriert.
- Diligent, gewissenhaft, fleißig.
- Die Arbeitsgeber wollen dieses projekt zu fortsetzen .
- Kenntnisse der deutschen Sprache ausreicht, um die Position auf der Praxis der mit direkter Kundenbetreuung füllen.
- Zu kleine Kenntnis der Kultur und Traditionen des Gastlandes.
- Formen der Kommunikation / Dienstleitung.

Opinion der teilnehmenden Schüler:

- Berufserfahrung und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt gefordert ebnete den Weg für die Entwicklung von Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Österreich.
- Wissen von sich selbst, die Überwindung sprachlicher und kultureller Barrieren.
- Kenntnisse über moderne Geräte in der Gastronomie verwendet.
- Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, ein Gefühl, dass die Sorgfalt und Genauigkeit bei der Durchführung der Aufgaben immer anerkannt und belohnt werden.
- Fähigkeit, die Kultur und Bräuche herrschen in Österreich wissen, insbesondere, traditionelle Küche.

Euro – Schule Zgorzelec sp. z o.o.

15 Jahre Bildung und grenzüberschreitender Zusammenarbeit

Über die Euro-Schule Zgorzelec:

Seit 1997: Fremdsprachenschule

Seit 2003: Zentrum für Berufsschulungen

Kursangebot:

- Bedienen der Fiskalkassen und Lagerlogistik,
- Gabelstapler ,
- Schlosser, Dachdecker, Bauberufe: Streicher, Ausbauarbeiter, Fliesenleger,
- Arbeitssicherheit, Sanitärminimum,
- Verkäufer, Geschäftsberater,
- Köche, Barkeeper, Kellner,
- Schneiderinnen,
- Floristen,
- Kosmetikerin, Stylisten, Visagisten,
- Friseure,
- Masseur ,
- Kinderbetreuerinnen und Altenpflegerinnen,
- Computerprogrammservice,
- Grafikkurse, Fotografikkurse,
- Sekretärinnen und Büroservice,
- Buchhaltung, Personal, Gehaltsabrechnung,
- Gewerbeentwicklungs- und Geschäftsentwicklungskurse,
- Bildung von Grünanlagen .

FREMDSPRACHENANGEBOT:

Für Kinder, Jugend, Erwachsene, Senioren und Unternehmen in folgenden Fremdsprachen:

- Deutsch (gemischte und Tandem-Kurse),
- Englisch,
- Französisch,
- Spanisch,
- Tschechisch,
- Russisch.

Zusammenarbeit mit territorialen Selbstverwaltungsstellen:

- Teilnahme an öffentlichen Aufträgen und Angebotsanfragen an Kreisärbeitsämter, Gemeindezentren für Sozialhilfe, Stadtzentren für Sozialhilfe, Kreiszentren für Familienhilfe für Maßnahmen, die aus Eigenmitteln und dem Operativem Programm Menschenkapital organisiert werden.
- Realisierung von eigenen Projekten z.B. aus Mittel der Europäischen Territorialen Zusammenarbeit unter Mitwirkung der territorialen Stellen „Log-In“.
- Realisierung der grenzüberschreitenden Partnerprojekte in Zusammenarbeit mit ausländischen Bildungsstellen aus EU-Mitteln unter Mitwirkung der territorialen Stellen – z.B. Projekt „IdA“.

Projekte, die wir realisieren oder, an denen wir teilnehmen

ESO realisiert das Projekt „Gemeinsame Schulungsmaßnahmen aus dem Bereich der Anwendung von neuen Medien und Technologien im Unterrichten von Fremdsprachen, die auf Bildung von innovativen Bildungsmaterialien orientiert sind“ (Abkürzung: LOG-IN)

<http://www.log-in-projekt.eu> .

Zielgruppe des Projektes LOG-IN:

- Fremdsprachenlehrer im polnisch-sächsischen Grenzgebiet.

Ziele des Projektes LOG-IN:

- Ermutigen der Fremdsprachenlehrer zur Nutzung neuer Medien und E-Learning-Skills im Unterricht,
- Ausarbeiten von multimedialen Materialien zum Deutsch- und Polnisch-Unterricht,
- Verbesserung des Niveaus der Fremdsprachenkenntnisse der Personen im Grenzgebiet,
- Bildung der Möglichkeit der Kontaktanknüpfung für die Fremdsprachenlehrer im sächsischen und polnischen Grenzgebiet und Ermutigung zum Erfahrungsaustausch.

Projektangebot LOG-IN:

Schulungen

Schulungen für Fremdsprachenlehrer aus den Anwendung von neuen Medien und E-Learning-Skills im Unterricht:

- 6-Wochen-Schulung On-line mit den Eröffnungsschulungen in Zgorzelec, Jelenia Góra, Görlitz, Budziszyn (Bautzen) und Dresden,
- Ab Oktober 2012 bis September 2013.

Materialien-Internetbank

Internetbank für multimediale Materialien für den Deutsch- und Polnisch-Unterricht, die Folgendes möglich macht:

- Bilden von eigenen Kursen aus den fertigen Mehrweg-Materialien (sog. Learning Objects).
- Ausarbeiten von eigenen Materialien, z.B. interaktive Übungen.
- Aussuchen von Materialien mithilfe vom Kriterienkatalog (Suchmaschine).

Teilnehmer erhalten:

- intensive sachliche und technische Unterstützung:

- beim Bilden von eigenen Kursen aus den im Internetdatenbank verfügbaren Materialien ,
- beim Bilden von eigenen Materialien im Internetdatenbank,
- beim Integrieren von Kursen auf der Bildungsplattform Moodle,
- beim Nutzen der E-Learning-Skills im Fremdsprachenunterricht .

Projektpartner:

Hauptpartner: Ośrodek Kształcenia Saksońskiej Gospodarki / Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH in Dresden.

Zusammenarbeitspartner: Uniwersytet Techniczny /Technische Universität in Dresden - Zentrum für Sprachen und Kulturen – Multimediales Sprachenzentrum.

Zusammenarbeitspartner: Euro Szkoła Zgorzelec sp. z o. o.

Vorschläge zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Bereich der öffentlichen Aufträge für die Organisation von Berufsschulungen anhand von guter Praxis der Nachbarn:

- Vereinfachung und Systematisierung der Ausschreibungsunterlagen für die Schulungsinstitute in Anbetracht der kurzen Vorbereitungszeit und erheblichen Arbeitsaufwand; ist das einzige Kriterium der Preis und die vorgelegten Referenzen, so soll das Angebotsformular auf diese Elemente beschränkt werden, alle andere Unterlagen sollen nach der Wahl des Auftragnehmers eingereicht werden (z.B. Kreisarbeitsamt Bolesławiec).
- Anpassung der Schulungszeit an den Programmumfang im betroffenen Beruf und an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und nicht an die verfügbaren Mitteln.
- Verifizierung der Personalqualifikationen soll aufgrund von Berufsunterlagen und Erfahrung und nicht der Anzahl der bestätigten Schulungen für Arbeitslosen in einer Gruppe von mindestens 10 Personen erfolgen.
- Analyse der Erfahrung der Auftragnehmer soll aufgrund von allen erhaltenen Referenzen, auch von Subunternehmern, Trainern und individuellen Personen erfolgen.

- Unterlassen der Prozedur zur Übertragung der Kosten, die beim Verzicht der Teilnehmer auf die Schulung entstehen, auf die Auftragnehmer.
- Ermöglichung der Realisierung des praktischen Teils der Berufsausbildung außerhalb der Grenzen der Republik Polen in Schulungen mit Sprachenmodul, z.B. Altenpfleger mit Deutsch.

Vorschlag für Regierungs- und Selbstverwaltungsstellen aller Stufen: Anschluss Polens an das EU-Programm IdA am Beispiel des durch Bundesministerium für Arbeit und Sozialpolitik realisierten Projektes.

- „IdA – Integration durch Austausch“.
- In das Programm wurde außer den durch die deutschen Arbeitsämter und Bildungsstellen verwendeten Aktivierungsmaßnahmen die praktische Berufsausbildung im Ausland (in Tschechien und Polen), Fremdsprachenunterricht sowie der Versuch des Selbständigwerdens in einer fremden Umwelt einbezogen.
- **Partner: sächsische Arbeitsämter, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft, Euro-Schulen Goerlitz, Euro-Szkoła Zgorzelec sp. z o.o.**

Niederschlesische Handwerkskammer in Wrocław

Projekt: Praktiken im Handwerk in den europäischen Ländern

Finanzierungsquelle: Programm für lebenslanges Lernen Leonardo da Vinci.

Die Niederschlesische Handwerkskammer ist eine Organisation der wirtschaftlichen Selbstverwaltung für Handwerk, kleine und mittlere Unternehmen sowie der Arbeitgeberverband. Die am 6. August 1945 gegründete Organisation vereint in 32 Innungen und 3 Genossenschaften ca. 5000 Handwerksbetriebe sowie kleine und mittlere Unternehmen aus der Region Niederschlesien.

Mission. Die Niederschlesische Handwerkskammer unterstützt die wirtschaftliche Entwicklung des Handwerkes, vertritt ihre Mitglieder und fördert die Handwerker im europäischen Markt.

Leitbild. Das Handwerk bildet die grundsätzliche Kraft der Wirtschaft, es wird mit Kreativität, hoher Qualität und Redlichkeit assoziiert. Die Handwerker werden als solide und vertrauenswürdige Partner eingeschätzt.

Die Niederschlesische Handwerkskammer passt sich den Bedürfnissen, Möglichkeiten und Erwartungen der Kunden an und bietet die Leistungen der höchsten Qualität. Sie versucht der Partner und Berater von Kunden zu sein.

Grundsätzliche Aufgaben der Kammer:

- a) Erteilung von Beratungen in vielen Bereichen der Gewerbebetriebe z.B. im Bereich des Arbeitsgesetzbuches und der Arbeitssicherheit oder Steuern.
- b) Organisieren von Schulungen, Seminare und anderen Formen der Bildung und Qualifikationserhöhung.
- c) Organisieren von Konferenzen, Treffen, Paneldiskussionen mit Teilnahme von Vertretern der politischen und wirtschaftlichen Verwaltungsorganen.
- d) Hilfeleistung bei Anknüpfung der wirtschaftlichen Kontakte mit ausländischen Partnern, u.a. durch das Organisieren der Kooperationsbörsen.
- e) Initiieren und Mitwirkung bei der Organisation der Messen und Ausstellungen im In- und Ausland.
- f) Auskunftserteilung über die Möglichkeiten der Gewinnung von Mitteln aus der EU und Hilfeleistung bei der Vorbereitung der Unterlagen.
- g) Auskunftserteilung über die Umweltschutz-Vorschriften und die Realisierung ihrer Anforderungen.
- h) Lobbying-Maßnahmen zugunsten des Handwerks im Parlament durch Treffen mit Abgeordneten, Information über die Rolle des Handwerks in der Wirtschaft und über die Hindernisse in seiner Entwicklung.
- i) Organisieren von Wettbewerben und Turnieren für die Handwerkerjugend.
- j) Kampf mit der Arbeitslosigkeit durch das Organisieren von Wettbewerben aus dem Bereich der Firmengründung und Gewerbebetriebe sowie das Organisieren von Workshops für aktive Arbeitssuche.
- k) Aufsicht über den Verlauf der Vorbereitung der Jugendlichen zum Handwerkerberufen
- l) Durchführung der Gesellen- und Meisterprüfungen.

In handwerklichen Betrieben werden ca. 4700 Schüler geschult, die nach der Beendigung der Ausbildung und der erfolgreich abgelegten **Gesellenprüfung** zu Fachleuten werden und nicht nur im Handwerk ihre Beschäftigung finden.

Eine wichtige Angelegenheit ist die Erhöhung der Berufsqualifikationen der Gewerbebetreiber. Zu diesem Zweck werden Qualifikations- und Spezialisierungskurse organisiert sowie **Meisterprüfungen** im betroffenen Beruf durchgeführt. Der Meistertitel gilt als höchste Stufe zur Bescheinigung der beruflichen handwerklichen Qualifikationen.

Gesellenzeugnisse und Meisterzeugnisse werden in den Ländern der Europäischen Union anerkannt. Der wesentliche Teil von Aktivitäten der Niederschlesischen Handwerkskammer ist die internationale Zusammenarbeit. Sie konzentriert sich vor allem auf den Schüler- und Meisteraustausch zwecks des gegenseitigen Kennenlernens, der Erkundung moderner Technologien und beruflicher Traditionen bei unseren Partnern, des Austauschs von Muster guter Praxis.

Das Ergebnis der internationalen Zusammenarbeit ist auch die konkrete wirtschaftliche Partnerschaft.

Die Kammer realisiert Projekte mit Zufinanzierung aus der Europäischen Union:

1. Karriere ohne Grenzen – grenzüberschreitende Berufsorientierung in der Euroregion Nysa im Rahmen von POWT PL-SN 2007-2013,
2. QUICK im Rahmen von BSR 2007-2013,
3. GIB8 im Rahmen von Leonardo da Vinci,
4. YOMTOOL im Rahmen von Leonardo da Vinci,
5. Handwerk sorgt für die Umwelt.

WARUM AUSLANDSPRAKTIKEN

1. Positive Erfahrung der Niederschlesischen Handwerkskammer als Vermittlungsorganisation bei der Realisierung der Testphase des Projektes „Individuelle Praktiken für junge Schüler und Gesellen“ (64 Personen).
2. Zusammenarbeit mit Partnern der Niederschlesischen Handwerkskammer – Handwerkskammer in Dresden, Handwerkskammer in Arras, Ostthüringer Handwerkskammer in Gera, Ostthüringer Industrie- und Handelskammer in Gera sowie englisches Unternehmen T.O Williams aus Wem.
3. Vereinigung von Innungen, die Berufsausbildungsverträge zwischen einem Auszubildenden und einem Ausbildungsbetrieb abschließen.
4. Zeigen den jungen Leuten, wie man im Ausland arbeitet – berufliche Aktivierung der jungen Leute, Fremdsprachenförderung.
5. Unterstützung der polnischen Handwerksbetrieb, die dank dem Schüleraustausch besser qualifizierte Arbeitnehmer gewinnen.
6. Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen des ausländischen Sektors durch polnische jugendlichen Arbeitnehmer.

Mobilitätsprojekte bestehen auf dem Organisieren von Auslandsaufenthalten für Schüler, Arbeitnehmer, Absolventen und Arbeitslosen sowie für das Schulungspersonal.

Das Ziel der Auslandsaufenthalte ist die Schulung und Erlangung der praktischen Berufserfahrung (Auslandspraktiken) oder das Kennenlernen von interessanten Lösungen, Methoden und Praktiken im Bereich der beruflichen Ausbildung und Schulung (Erfahrungsaustausch).

Die Annahme von derartigen Projekten ist die Verbindung der Theorie und der Praxis und was damit zusammenhängt – Stärkung der Bindung zwischen der Bildungs- und Arbeitswelt.

ÜBER DAS PROJEKT

TITEL: Praktiken im Handwerk in den europäischen Ländern.

PROGRAMM: Leonardo da Vinci im Rahmen lebenslanges Lernen

TERMIN DER REALISIERUNG: 26.07.2010 – 31.05.2012

ZUFINANZIERUNGSBETRAG: 249.849 EUR

Das Programm Leonardo da Vinci hat zum Ziel **die Mobilität der Arbeitnehmer im europäischen Markt** zu fördern sowie innovative Bildungslösungen zur Erhöhung von Berufsqualifikationen umzusetzen. Das Programm fördert auch die Lösungen zur Erhöhung der Transparenz und Anerkennung von Berufsqualifikationen in den europäischen Ländern (z.B. Transfer der Kreditpunkte in der Berufsausbildung und –schulung ECVET, EUROPASS-Skills) sowie Maßnahmen zur Stärkung der Berufs- und Weiterbildung

(z.B. europäische und nationale Qualifikationsrahmen EQF / NQF oder europäische Systeme der Qualitätsbewertung EQARF).

Das Programm Leonardo da Vinci fördert die innovative Wahrnehmung der Bildung und der beruflichen Weiterbildung auf solche Art und Weise, damit die Bildungssysteme den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes am besten entsprechen. Das Programm Leonardo da Vinci unterstützt auch die Mobilität der Arbeitnehmer im europäischen Arbeitsmarkt, damit die **Absolventen und Arbeitnehmer im Laufe der Berufspraktiken neue Qualifikationen erwerben und ihre Fähigkeiten nach den modernen Standards verbessern. Äußerst wichtig ist dabei die Bildung der kulturübergreifenden Offenheit und Sensibilität, das Fremdsprachenlernen sowie Fähigkeiten der Anpassung an die Lebens- und Arbeitsbedingungen in verschiedenen europäischen Ländern.**

Projektziele:

Realisierung von Themen, die durch das Programm der praktischen Bildung auf dem europäischen Niveau umfasst sind, und insbesondere:

- a) Erkundung von neuen Trends.
- b) Vergleich dieser Trends mit der in polnischen Betrieben angewandten Technologie.
- c) Erlangen von neuen Berufserfahrungen in der neuen Arbeitsumwelt.
- d) Verbesserung von Fähigkeiten.
- e) Vorbereitung auf Gründung eigener Firmen im europäischen Markt.
- f) Gewinnung von Erfahrung beim Organisieren eigener Arbeitsstellen.
- g) Zusammenarbeit in internationalen Teams.
- h) Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse.
- i) Kennenlernen der Kultur und Tradition der Region und des Landes.
- j) Anknüpfen von Kontakten, die über mehrere Jahre aufrechterhalten werden können.

Projektergebnisse:

- a) Bessere Vorbereitung des künftigen Absolventen auf die Selbstbeschäftigung und Gründung eigener Firma.
- b) Vergleich von ausländischen Bildungssystemen sowie Einführung von Innovationen in die realisierten Berufsausbildungsprogramme.
- c) das Gefühl der Zugehörigkeit der Europäischen Union und fehlenden Barrieren zwischen den Staaten.

Projektmaßnahmen:

- 1. Anwerbung.
- 2. Fremdsprachenkurs.
- 3. Praktikum:
 - Reise,
 - Unterkunft,
 - Ort, an dem das Praktikum stattfindet,
 - Verpflegung,
 - Taschengeld,
 - Besichtigung.
- 4. Praktikumsabrechnung.

Was ist gelungen, gemäß dem Antrag zu realisieren:

	ANTRAG	REALISIERUNG
Teilnehmer	Schüler der Berufsschulen aus Niederschlesien	Schüler der Berufsschulen aus Niederschlesien
Anzahl der Personen	111	111

Praktikumsländer	Deutschland, Frankreich, England	Deutschland, Frankreich, England
Partner der Niederschlesischen Handwerkskammer	Handwerkskammer in Arras Handwerkskammer in Dresden Ostthüringer Handwerkskammer in Gera Ostthüringer Industrie- und Handelskammer in Gera Unternehmen T.O Williams aus Wem (England)	Handwerkskammer in Arras Handwerkskammer in Dresden Ostthüringer Handwerkskammer in Gera Ostthüringer Industrie- und Handelskammer in Gera Unternehmen T.O Williams aus Wem (England)
Anzahl der Personen im betroffenen Land	Deutschland 86 Frankreich 20 England 5	Deutschland 86 Frankreich 20 England 5

Schwierigkeiten bei der Projektrealisierung:

	ANTRAG	REALISIERUNG
Berufe und Anzahl der Schüler	25 Bäcker 18 Konditoren 18 Mechaniker 22 Frieseure 6 Köche 8 Schreiner 4 Hydrauliker 4 Elektriker 4 Fotografe 2 Goldschmiede	16 Bäcker 20 Konditoren 18 Mechaniker 1 Elektromechaniker 32 Frieseure 6 Köche 7 Schreiner 4 Hydrauliker 2 Elektriker 3 Fotografe 0 Goldschmiede 1 Schlosser 1 Bauarbeiter

Schwierigkeiten bei der Projektrealisierung:

	ANTRAG (Personen)		REALISIERUNG (Personen)	
Aufenthalts- termine	1. 05.09-25.09.2010	10 - GERA	1. 05.09-25.09.2010	10 - GERA
	2. 12.09-02.10.2010	10 -ARRAS	2. 11.09-02.10.2010	10 -ARRAS
	3. 26.09-16.10.2010	3 - GERA	3. 26.09-16.10.2010	3 -
	4. 10.10-30.10.2010	10 -		ZEULENRODA
		DRESDEN	4. 10.10-30.10.2010	10 - DRESDEN
	5. 07.11-27.11.2010	3 - WEM	5. 07.11-27.11.2010	3 - WEM
	6. 06.03-26.03.2011	10 - GERA	6. 06.03-26.03.2011	10 - GERA
	7. 06.03-26.03.2011	2 - WEM	7. 07.03-28.03.2011	2 - WEM
	8. 27.03-16.04.2011	3 - GERA	8. 27.03-16.04.2011	3 - JENA
	9. 27.03-16.04.2011	20 -	9. 28.03-15.04.2011	15 - DRESDEN
		DRESDEN		
	10. 11.09-01.10.2011	10 - ARRAS	10. 12.09-30.09.2011	10 - ARRAS
11. 09.10-29.10.2011	10 -	11.10.10-28.10.2011	15 - DRESDEN	
	DRESDEN	12. 27.02-16.03.2012	10 - DRESDEN	
12. 15.04-06.05.2012	20 -	13. 23.04-11.05.2012	10 - DRESDEN	
	DRESDEN			

Probleme der Teilnehmer:

1. Schwache Fremdsprachenkenntnisse.
2. Kein Internetzugang und keine Computerkenntnisse – fehlende E-Mailbox.
3. Kein Telefonzugang oder häufiger Wechsel der Telefonnummer.
4. Schwache Orientierung im Gelände.
5. Fehlendes Wissen über andere europäische Länder.
6. Verantwortungslosigkeit der jungen Leute.
7. Fehlende Teamarbeit-Fähigkeiten.
8. Fehlende Kommunikation über die Projektteilnahme.
9. Kein Bankkontozugang.
10. Fehlendes Gesundheitsbewusstsein – Krankenversicherungskarte.

Probleme bei der Zusammenarbeit mit Partnern:

1. Schwierigkeiten beim Finden von Arbeitsstellen für die Auszubildenden aus Polen.
2. Lange Wartezeit auf die Unterzeichnung von Verträgen, Bescheinigungen, EUROPASSEN.
3. Fehlendes Wissen über die Berufsausbildung in Polen und methodischen Anforderungen der Praktiken.
4. Fehlende Finanzierung seitens des Projektgebers – die Partnerteilnahme wurde nicht vergütet.

Probleme der Niederschlesischen Handwerkskammer:

1. Kein Informationsverlauf über das realisierte Projekt in Schulen und Innungen.
2. Schwierigkeiten bei der Anwerbung und Vervollständigung von Unterlagen.
3. Schwierigkeiten bei der Kontrolle der durchgeführten Fremdsprachenkurse.
4. Fehlende Möglichkeit der Kontrolle des Praktikums vor Ort.
5. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fragebögen, Berichten von den Teilnehmern des Praktikums.
6. Geringes Wissen über Methodik der beruflichen und praktischen Ausbildung der Schüler.
7. Barabrechnungen mit Schülern und Betreuern.
8. Fehlende Information über die Ordnungsmäßigkeit der Projektrealisierung und -abrechnung.

Schlussfolgerungen für die Zukunft:

1. Wahl von Personen, die über eine kommunikative Kompetenz in einer Fremdsprache verfügen.
2. Wahl von Personen, die über einen Internetzugang verfügen.
3. Organisieren des Informationstreffens über das Land, das die Schüler besuchen werden sowie über die Grundsätze des Zusammenlebens in einer Gruppe.
4. Verpflichtung der Teilnehmer des Praktikums zur Projektförderung durch Erteilung der Information über das Projekt in Schulen und Arbeitsbetrieben.
5. Verpflichtung der Teilnehmer zur Eröffnung eines Bank-Fremdwährungskonto für die Praktikumszeit.
6. Befreiung des Projektpartner von der Aufsicht über das Unterzeichnen von Unterlagen.
7. Erstellen eines Projekt-Infoplakats und seine Anbringung in Schulen und Innungen.
8. Kontrolle der Fremdsprachenkurse und Praktiken vor Ort.

Deutsche Privat Finanzakademie:

„Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Kooperation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit der DPFA Akademiegruppe“

Schwerpunkte:

1. Die DPFA Akademiegruppe in Sachsen – Kurzporträt.
2. Internationale Projekte der DPFA Akademiegruppe.
3. Vorschläge für grenzüberschreitende Kooperationen:
 - 3.1. Berufliche Ausbildung,
 - 3.2. Weiterbildung.
4. Schlußfolgerungen.

Gründung

1990 – 17.08.1990 Gründungsdatum.

Der eine wartet, dass die Zeit sich wandelt, der andere packt sie kräftig an und handelt.

Dante Alighieri (ital. Dichter, 1265 – 1321)

Idee

Viele Menschen verloren nach der Wiedervereinigung ihren Arbeitsplatz. Sie mussten sich den neuen gesellschaftlichen Bedingungen und der veränderten Arbeitsmarktsituation anpassen. Eine Handvoll mutiger Mitarbeiter/innen hatte sich in dieser Zeit - unterstützt und angeregt von erfahrenen Bildungsfachleuten aus den alten Bundesländern - die Aufgabe gestellt:

„Einen bis dahin für sie nicht vorstellbaren Weg zu beschreiten, in einem privaten Bildungsunternehmen Menschen durch Umschulung und berufliche Weiterbildung eine Chance auf dem völlig veränderten Arbeitsmarkt zu geben.“

Zielsetzung

1. Gewährleistung der Wirtschaftlichkeit aller Gesellschaften.
2. Erhöhung der Marktanteils als freier Bildungsträger in Sachsen.
3. Höchste Qualität für alle unsere Produkte.
4. Marktführerschaft in Sachsen in der Erzieherausbildung sichern sowie in weiteren Ausbildungsrichtungen erreichen.
5. Stabilisierung und Ausbau der allgemein bildenden Schulen an den jetzigen Standorten.
6. Verstärkter Ausbau des Bereichs Fort- und Weiterbildung.
7. Aufbau und Weiterentwicklung der DPFA Hochschule Sachsen.
8. Entwicklung der internationalen Ausrichtung.
9. Weitere Synergien zwischen den Einrichtungen und Ausbildungsrichtungen der DPFA Akademiegruppe sichern.
10. Erschließung neuer Produktfelder.
11. Weitere Erhöhung unseres Bekanntheitsgrades, Weiterentwicklung der Dachmarke „DPFA Akademiegruppe“.