

Plany szkoleniowe

Listopad:

- Szkolenie Podstawowe dla Regionu Konin; 05-08.11.07 r. Szkolenie, jest realizowane na prośbę Regionu.

- Szkolenie Podstawowe dla Niezależnego Zrzeszenia Studentów; 09.11.07 r. Szkolenie jest realizowane na prośbę studentów będzie realizowane w siedzibie KK

- Seminarium „W kierunku Zielonych Miejsc Pracy”; 12.11.07 r. seminarium jest inicjatywą działu programów europejskich. Miejsce: Warszawa ul. Jasna 7.

- Szkolenie Podstawowe dla Sekcji Krajowej Przemysłu Mleczarskiego Koncentratów Spożywczych; 15-16.11.07 r. Szkolenie jest realizowane na prośbę Sekcji Krajowej.

- Szkolenie Podstawowe dla Sekcji Oświaty z Mazowsza; 16.11.07 r. Szkolenie jest realizowane na prośbę Sekcji.

- Budowanie wizerunku działacza związkowego; 19-21.11.07 r. Szkolenie jest realizowane na prośbę Regionu Ziemia Łódzka

- Szkolenie Podstawowe dla Regionu Rzeszów; 20-23.11.07 r. Szkolenie jest realizowane na prośbę Regionu.

Grudzień:

- Szkolenie dla trenerów związkowych – kurs pedagogiczny; 7-9.12.07 r. i 14-16.12.07 r. Szkolenie jest realizowane w związku ze zgłaszaną przez trenerów potrzebą podnoszenia kwalifikacji.

- Szkolenie przygotowujące trenerów do poprowadzenia szkolenia dla skarbników; 17-20.12.07 r. Szkolenie zorganizowane w wyniku ustaleń na warsztatach trenerskich. □

Program Operacyjny Kapitał Ludzki ZARZĄDZANIE CYKLEM PROJEKTU

Poprzedni numer zakończyliśmy omówieniem matrycy logicznej projektu. Skutecznego narzędzia zarówno do planowania działań projektowych nakierowanych na realizację celu/celów projektu, jak i do późniejszego zarządzania jego realizacją. Po ukończeniu prac nad matrycą dalsze planowanie projektu, w kierunku jego sprawnego zarządzania podczas realizacji, polega na dodaniu do planów szczegółów operacyjnych. Tworzony jest szczegółowy plan czynności, które mają być wykonane w ramach projektu oraz ustalana jest ich kolejności, w jakiej powinny być realizowane. Plan ten nazywamy harmonogramem działań.

Tworzenie harmonogramu działań w projekcie

Harmonogram działań to metoda obrazująca działania w ramach projektu, która pozwala zidentyfikować ich logiczną kolejność oraz wszelkie powiązania, które istnieją pomiędzy nimi, a także stanowi podstawa do przydziału odpowiedzialności za ukończenie każdego z zadań.

Etapy budowy harmonogramu:

Krok 1 – Wybór głównych działań

Z matrycy logicznej projektu „wyciągamy” działania.

Krok 2 – Podział działań na elementy składowe

Celem podziału działań na zadania i podzadania jest przekształcenie ich w wystarczająco łatwe do zorganizowania i zarządzania. Technika polega na podziale działania na jego składowe zadania, a następnie na podziale każdego podzadania na jego składowe.

Krok 3 – Ustalenie kolejności i zależności

Po rozdzieleniu zadań na elementy składowe należy je zestawić, aby określić ich:

- kolejność – w jakim porządku powiązane ze sobą działania powinny być podejmowane?

- zależności – czy działania zależą od rozpoczęcia lub ukończenia jakiegokolwiek innego działania?

Krok 4 – Oszacowanie rozpoczęcia, czasu trwania i zakończenia działań

Ustalenie ram czasowych polega na realnym oszacowaniu czasu trwania poszczególnych zadań, a następnie włączeniu go do harmonogramu działań tak, aby ustalić najbardziej prawdopodobne daty ich rozpoczęcia i ukończenia.

Należy pamiętać o marginesie błędów – nie ustalać terminów „co do minuty”.

Krok 5 – Definiowanie kamieni milowych

Monitorowanie i Zarządzanie wdrożeniem projektu odbywa się na podstawie tzw. Kamieni milowych Są to kluczowe wydarzenia, będące miernikiem postępu działań oraz celem, do którego dąży zespół wdrażający na danym etapie projektu. Przykładem kamieni milowych może być rozpoczęcie lub zakończenie ważnych działań, badania ewaluacyjne, spotkania kadry itp.

Pozyskane w powyższych krokach informacje nanosimy na wykres Gantta tak, aby stworzyć czytelny harmonogram działań. Podczas nanoszenia działań na wykres skorelowany z kalendarzem należy pamiętać o warunkach zewnętrznych takich jak święta, okresy wakacyjne, roboty polowe (w przypadku projektów adresowanych do rolników). Należy również bezwzględnie pamiętać o możliwych opóźnieniach działań (założyć margines błędów) oraz okresie przygotowawczym.

Matryca logiczna jest narzędziem w przejrzysty sposób łączącym nie tylko cele projektu z jego harmonogramem, ale i z budżetem. O ostrożnym i gruntownym budżetowaniu w następnym numerze. □

Zainteresowanie współpracą

W poprzednim numerze informowaliśmy o podpisaniu umowy z Hiszpanami, której przedmiotem jest m.in. przygotowywanie, wykonywanie, koordynowanie, certyfikowanie i rozliczanie projektów dotyczących kształcenia ustawicznego.

Na ostatnim posiedzeniu Komisji Krajowej Emilio Nuño Vega – Dyrektor Comuncados de Formacion S.L. – w krótkim prze-

mówieniu podziękował za umożliwienie jego firmie pracy na rzecz NSZZ „Solidarność”, podkreślił jakie to ma znaczenie dla nich oraz zaprosił regiony do korzystania z możliwości współpracy.

W efekcie 14 regionów i jeden sekretariat (Ziemia Radomska, Podbeskidzie, Warmińsko-Mazurski, Słupski, Toruńsko-Włocławski, Rzeszowski, Podkarpacie, Jeleniogórski,

Dolny Śląsk, Koszaliński Pobrzeże, Ziemia Łódzka, Mazowsze, Zielona Góra, Podlaski, i Sekretariat Przemysłu Spożywczego) zainteresowało się tą propozycją. Podczas indywidualnych rozmów z przewodniczącymi Hiszpanie zobowiązali się do odbycia, po uprzednim ustaleniu terminu, wizyt w siedzibach regionów celem zaplanowania prac. □

Pracowite warsztaty trenerskie

Co robimy

Szkolenia ekonomiczne

Od 1 stycznia br. do 11 października br. w ramach projektu „Szansa dla zatrudnienia: szkolenie przedstawicieli pracowników i promocja dialogu społecznego w przedsiębiorstwie” przeprowadzono 79 trzydniowych szkoleń w których uczestniczyło ponad 1290 Członków Związku z takich regionów jak: Bydgoski, Dołnośląski, Elbląski, Gdański, Jeleniogórski, Koniński, Małopolski, Mazowsze, Podbeskidzie, Pobrzeże Zachodnie, Piotrkowski, Płocki, Śląsko-Dąbrowski, Rzeszowski, Śląsk Opolski, Świętokrzyski, Środkowoschodni, Toruńsko-Włocławski, Ziemia Łódzka, Ziemia Radomska, Ziemia Przemyska, Warmińsko-Mazurski, Wielkopolska Pd, Zagłębie Miedziowe. Z oferty tej skorzystały także 3 Sekretariaty: Spożywczy, Banków Handlu i Ubezpieczeń, Budownictwa i Przemysłu Drzewnego, Przemysłu Lekkiego oraz MOZ Mittal Steel Polska SA, Sekcja Osób Niewidomych.

Uczestnicy często zgłaszają potrzebę kontynuowania tego typu szkoleń, a także przeznaczenia na nie więcej czasu. Podkreślają, że zdobywana wiedza jest im niezbędna w ramach pełnionych przez nich funkcji przedstawicieli pracowników.

Szkolenie to nie jedyne miejsce wymiany wiedzy. Wszyscy, którzy wzięli udział w szkoleniu mają możliwość zadawania pytań wykładowcom wykorzystując specjalne forum internetowe zamieszczone na portalu internetowym www.solidarnosc.org.pl/efs/, na którym można też znaleźć informacje merytoryczne i organizacyjne:

- cele projektu, w tym możliwość zastosowania nabytej wiedzy przez członków rad pracowników,
- opis treści i metod szkolenia
- teksty źródłowe (dyrektywy, ustawy) dot. dialogu społecznego, informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, analizy finansowej przedsiębiorstwa, rachunkowości;
- przykłady wykorzystania analizy finansowej w konkretnych przedsiębiorstwach;

Celem tego projektu jest też wzmacnianie dialogu społecznego w przedsiębiorstwach poprzez pracę promotorów dialogu społecznego. W ramach wspierania budowy dialogu społecznego jeden z promotorów w sektorze firm ochrony odbył liczne spotkania m.in. na terenie Warszawy, z pracownikami następujących firm: Securitas, G4S, Konsalnet, Solid, Skorpion, Ekotrade, Juwentus i Impel. Prowadził rozmowy indywidualne i ogólne. Wynikiem tych rozmów jest podpisanie w Spółkach Solid z pracodawcą porozumienia o współpracy. Rozpoczęte zostały również rozmowy z zarządem G4S w celu podpisania podobnego porozumienia i poprawy warunków pracy pracowników zatrudnionych w G4S. Drugi promotor przygotowywał pracowników do dialogu społecznego z pracodawcami w regionach: Śląsko-Dąbrowskim, Ziemi Łódzkiej, Częstochowskim, Wielkopolsce Południowej i Piotrkowskim.



FOT. A. RYBCZYŃSKA

Warsztaty trenerskie w Sobieszewie

XV warsztaty trenerskie, które odbyły się w Sobieszewie na początku października, tym razem podporządkowano kwestii „**Jak zapanować nad lękiem małych organizacji związkowych przed fiskusem**”. Zaobserwowano w wielu regionach niepokojące zjawisko: z chwilą, kiedy skarbnicy z małych organizacji dowiadują się o konieczności kontaktu z urzędem skarbowym, rezygnują z funkcji a w wielu przypadkach doprowadza to w konsekwencji do zaniechania działalności organizacji i jej wyrejestrowania.

Podczas trzydniowego spotkania podjęto pracę, na bazie już istniejących materiałów, nad wypracowaniem jednolitego programu i materiałów szkoleniowych dla skarbników z małych organizacji podstawowych. W tym celu trenerzy obecni na warsztatach zostali podzieleni na dwa zespoły robocze: merytoryczny i metodyczny. Zespół merytoryczny pracował nad *Poradnikiem*, a metodyczny nad programem jednodniowego szkolenia. Materiałem wyjściowym do pracy obu zespołów wybrano materiał Regionu Mazowsze.

Prace zespołu merytorycznego były kontynuowane po warsztatach. Efektem jego pracy jest wersja robocza *Poradnika* z załącznikami.

Materiał ten trafił do skarbnika KK i przewodniczącego KKR w celu zarekomendowania go jako materiału do upowszechniania w strukturach NSZZ „Solidarność”.

Ponieważ zapotrzebowanie na tego rodzaju szkolenie jest ściśle powiązane z okresem rozliczeniowym w urzędach skarbowych, a więc koncentruje się w okresie I kwartału danego roku co z kolei pozwala na precyzyjne ich zaplanowanie w całym kraju pod warunkiem posiadania odpowiedniej liczby trenerów przygotowanych do tego zadania – legitymujących się certyfikatem poświadczającym ich umiejętności w tym zakresie.

Ustalono, że liczba 18 trenerów jest wystarczająca. Dlatego też dla zadeklarowanej osiemnastki Dział Szkoleń KK organizuje w drugim tygodniu grudnia szkolenie przygotowujące kadrę do poprowadzenia szkolenia dla skarbników z małych organizacji związkowych. Kadra ta będzie w stanie przeszkolić wszystkich chętnych skarbników pod warunkiem, że zostanie opracowany harmonogram szkoleń w makroregionach uwzględniający inne zobowiązania tych trenerów. Tego zadania podjął się Dział Szkoleń KK.



Druga edycja szkolenia zakończona

Pod koniec października zakończyło się szkolenie drugiej edycji z zakresu **zarządzania cyklem projektu na etapie planowania, identyfikacji i opracowania**. Szkolenie zostało wysoko ocenione przez jego uczestników. Z punktu widzenia Związku osiągnęło swój cel: uczestnicy obu edycji rozumieją, że korzystanie ze środków unijnych jest możliwe i zasadne, gdy będą traktowane jako jeden ze sposobów radzenia sobie z problemami poprzez rzetelne określenie potrzeb. Punktem wyjścia nie jest więc chęć pozyskania środków, lecz ustalenie, czego najbardziej potrzebują pracownicy i za pomocą tych pieniędzy umożliwienie im podniesienie kwalifikacji, zdobycie umiejętności, których rzeczywiście potrzebują.

