

3/2014



INNOWACJE BEZ GRANIC

BIULETYN KRAJOWEJ INSTYTUCJI WSPOMAGAJĄCEJ PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI

ARCHIPELAG
MATEMATYKI

KSZTAŁCENIE
NIEFORMALNE
– WIEDZA
RZECZYWISTA

ABSOLWENT
POD LUPĄ

ZE SZKOŁY
NA RYNEK
PRACY



Spis treści

- 3 **Od redakcji**
- 4 **Nad czym pracujemy... Jak wspieramy...**
- 6 **Absolwent pod lupą**
Artykuł na temat projektu „PI – Monitoring losów absolwentów w kontekście dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy”, realizowanego przez Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
- 9 **Archipelag Matematyki**
Rozmowa z Barbarą Roszkowską-Lech i Tadeuszem Rzeżuchowskim z Politechniki Warszawskiej, realizującego projekt „Archipelag Matematyki”
- 12 **„Regaty Rozwoju: Liderzy Innowacji i Współpracy Ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”**
– rozstrzygnięcie konkursu
- 15 **Umiem się uczyć – jestem mistrzem!**
Artykuł na temat projektu „Umiem się uczyć”, realizowanego przez Instytut Badawczo-Szkoleniowy Sp. z o.o. w Olsztynie
- 18 **Sieci Tematyczne PO KL**
Funkcjonowanie Sieci Tematycznych – aktualności
- 19 **Otworzyć świat dla osób z niepełnosprawnością**
Rozmowa z Barbarą Górką z Bielskiego Stowarzyszenia Artystycznego „Teatr Grodzki”, realizującego projekt „Centrum Asystentury Społecznej (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR w aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych”
- 22 **Współpraca i mentoring skuteczną metodą aktywizacji zawodowej**
Artykuł na temat projektów „PI – Staż z mentorem Twoim wyborem” i „PI – Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie
- 24 **Ze szkoły na rynek pracy**
Rozmowa z Matgorzatą Bartosiak z Miasta Łodzi – Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, realizującego projekt „Kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych w szkole zawodowej drogą do sukcesu na rynku pracy”
- 26 **Uwierzyć w siebie**
Artykuł na temat projektu „PI-PWP TRANSADAPT”, realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie
- 29 **Ponadnarodowe Forum Partnerskie w Malmö**
- 32 **Kształcenie nieformalne – wiedza rzeczywista**
Artykuł na temat projektu „PI – Nowy model kształcenia – uznawanie efektów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w kształceniu na poziomie wyższym na kierunku Zarządzanie”, realizowanego przez Wyższą Szkołę Bankową w Gdańsku
- 34 **Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów**
Rozmowa z dr. Leszkiem Kurasem z Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, kierownikiem projektu „PI – Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych”
- 36 **Łatwiej zapobiegać niż leczyć – Centrum Kariery 50+**
Artykuł na temat projektu „Pracuję – rozwijam kompetencje, innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”, realizowanego przez PBS Sp. z o.o.
- 38 **Innowacyjne nauczanie przedsiębiorczości**
Artykuł na temat projektu „Innowacyjne metody kształcenia w obrębie przedsiębiorczości”, realizowanego przez Polską Fundację Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC POLAND” z siedzibą w Lublinie
- 40 **Wspomóc aktywizację osób niepełnosprawnych**
Artykuł na temat projektów „Trener aktywności” i „Zatrudnienie wspomaganie”, realizowanych przez Fundację Eudajmonia
- 42 **Centralny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich**
Szkoly wyższe – formy wsparcia w programach na lata 2014–2020

INNOWACJE
BEZ GRANIC



INNOWACJE BEZ GRANIC
Biuletyn Krajowej Instytucji
Wspomagającej PO KL

Wydawca

Centrum Projektów Europejskich
ul. Domaniewska 39A
02-672 Warszawa
tel. 22 378 31 00
faks 22 201 97 25

Zespół redakcyjny

Edyta Smolarska
(redaktor naczelna)
Tomasz Mrożek
Łukasz Nowak
Dariusz Pietrzyk
Marcin Grabski

Opracowanie graficzne, skład i łamanie

Graffidea
Agnieszka Dryzek

Druk

Business Point Sp. z o.o.

Przekazując teksty i materiały ilustracyjne do redakcji, autorzy przenoszą na wydawcę prawo do publikacji (prawa autorskie i wydawnicze). Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiustowania nadesłanych tekstów.

Biuletyn jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i rozporządzany bezpłatnie.

ISSN 2080-8194

Nakład: 6000 egz.

Od redakcji

Trzeci numer biuletynu „Innowacje bez Granic” jest poświęcony głównie obszarowi **Edukacja i szkolnictwo wyższe**. W Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki wypracowano już ponad sto innowacyjnych rozwiązań dotyczących tej dziedziny, co jednak ważne – już blisko siedemdziesiąt z nich z sukcesem przeszło etap walidacji produktów finalnych, są więc gotowe do zastosowania. O rzeczywistej wartości tych narzędzi świadczy między innymi to, że są one wypracowywane przez instytucje zajmujące się na co dzień problemami, na które rozwiązania te odpowiadają – czyli takie podmioty, które znają źródło problemów i dzięki temu potrafią właściwie dobrać sposoby ich rozwiązywania. Dlatego jest tak istotne, żeby czerpać z rezultatów tych rozwiązań.

Jednym z przykładów takich inicjatyw jest projekt „**Rozwój zainteresowań uczniów gimnazjum drogą do kariery**”, realizowany przez ECORYS Polska Sp. z o.o.

Jaki jest cel zastosowania rozwiązania?

Zaproponowane w projekcie rozwiązanie – Innowacyjny Program Zajęć Edukacyjnych z Pakietem Edukacyjnym – ma na celu zwiększenie zainteresowania uczniów gimnazjów przedmiotami matematyczno-przyrodniczymi i przedsiębiorczością. Proponowane podejście kładzie nacisk na uczenie się przez doświadczenie i realizację projektów edukacyjnych. Narzędzie wprowadza do praktyki szkolnej pracę metodą projektów – atrakcyjną formę nauczania, kształtującą u uczniów umiejętności pożądane we współczesnym świecie. Realizacja projektów uczniowskich, które obejmują interesujące dla nich tematy, na przykład związane z dalszym kształceniem czy rozwijaniem zainteresowań, pozwala uzyskiwać lepsze od standardowych wyniki dydaktyczne. Wykonywanie projektów wspiera usamodzielnianie się uczniów, kształtowanie umiejętności planowania, organizowania i oceniania własnej nauki oraz współpracy w zespole, komunikacji, podejmowania decyzji i budowania więzi międzyludzkich. Ponadto działania w modelu są nakierowane na rozwijanie zdolności informacyjno-komunikacyjnych uczniów.

Narzędzia innowacyjne do zastosowania w praktyce

- **Poradnik dla nauczyciela**, obejmujący pięć modułów tematycznych: „Moduł I. Działania okołoprojektowe”, „Moduł II. Przygotowanie projektu”, „Moduł III. Wykonanie projektu”, „Moduł IV. Ocena projektu”, „Moduł V. Ścieżka kariery zawodowej uczniów (uczennic)”.
- **Program Zajęć Edukacyjnych** dla każdego z pięciu wymienionych modułów tematycznych.
- **Przewodnik dla uczniów** *Jak wykonać dobry projekt edukacyjny?*

- **Platforma IT** umożliwiająca komunikowanie się oraz dzielenie informacjami i materiałami, ułatwiająca pracę nad projektem uczniowskim.
- **Poradnik z zakresu obsługi platformy IT**.
- **Film dydaktyczny** *Rozwój zainteresowań uczniów gimnazjum drogą do kariery*.
- **Prezentacje multimedialne** do każdego modułu.
- **Dobre praktyki** projektowe.

Dodatkowo jest dostępna *Skrócona instrukcja do stosowania Innowacyjnego Programu Zajęć Edukacyjnych z Pakietem Edukacyjnym*, która określa poszczególne etapy wdrażania narzędzia do pracy.

Kto może zastosować rozwiązanie?

- **Nauczyciele szkół gimnazjalnych** (szczególnie nauczyciele przedmiotów matematyczno-przyrodniczych i przedsiębiorczości).

W dalszej części biuletynu prezentujemy inne interesujące rozwiązania innowacyjne, nie tylko z obszaru Edukacja i szkolnictwo wyższe.

Zapraszamy do lektury!

Zespół Krajowej Instytucji Wspomagającej

Nad czym pracujemy... Jak wspieramy...

● Rozstrzygnięcie drugiej edycji konkursu „Regaty Rozwoju: Liderzy Innowacji i Współpracy Ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”

Są już znane wyniki konkursu zorganizowanego przez Krajową Instytucję Wspomagającą w celu upowszechnienia informacji o rozwiązaniach wypracowanych w projektach innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W drugiej edycji „Regat Rozwoju” zgłoszono ogółem czterdzieści pięć projektów. Do oceny merytorycznej zakwalifikowano czterdzieści dwa (trzydzieści siedem projektów w kategorii „Liderzy Innowacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” i pięć projektów w kategorii „Liderzy Współpracy Ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”). Propozycje zostały ocenione przez jury, w którego skład weszli przedstawiciele Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki, Krajowej Instytucji Wspomagającej oraz Instytucji Pośredniczących I i II stopnia, a także eksperci zewnętrzni.

Tytuł **Lidera Innowacji** przyznano Fundacji Gospodarczej za realizację projektu „Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+”. **Wyróżnienia w kategorii „Liderzy Innowacji”** przyznano Polskiemu Towarzystwu Ekonomicznemu – Oddział w Bydgoszczy za projekt „InLAB – Innowacyjne laboratorium współpracy nauki i biznesu”, i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” za projekt badawczy „Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy na ograniczenie kosztów ekonomicznych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne”. **Wyróżnienia w kategorii „Liderzy Współpracy Ponadnarodowej”** przyznano projektom: „PRACA = SAMODZIELNOŚĆ”, który realizuje Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, i „DiAMEnT – dostrzec i aktywizować możliwości, energię, talenty”, realizowanemu przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli.

Zwycięzcy otrzymają statuetki, które zostaną im wręczone podczas **Targów Innowacji**, organizowanych przez Krajową Instytucję Wspomagającą w **październiku 2014 roku**. Nagrodami dla laureata i wyróżnionych jest także sfinansowanie szkoleń lub usług doradztwa w wybranej przez nich tematyce.

Szczegółowe informacje dotyczące zwycięskich projektów zamieszczamy na stronach 12-14.

INNOWACYJNOŚĆ

● Seminarium „Pracownik 50+ – jak skutecznie aktywizować i wykorzystać doświadczenie zawodowe?”

We wrześniu 2014 roku odbyło się w Warszawie seminarium pod hasłem „Pracownik 50+ – jak skutecznie aktywizować i wykorzystać doświadczenie zawodowe?”, zorganizowane przez Krajową Instytucję Wspomagającą we współpracy z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. **Uczestnikami seminarium byli przedstawiciele wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, organizacji pracodawców, instytucji naukowych i związków zawodowych.** W ramach spotkania przeprowadzono panel dyskusyjny, podczas którego zaprezentowano rozwiązania odpowiadające na problemy będące tematem seminarium: programy aktywizacji zawodowej osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat, modele edukacyjne i systemy wsparcia, które mają się przyczynić do powrotu takich osób na rynek pracy i zwiększenia ich aktywności.

W trakcie debat panelowych uczestnicy dyskutowali między innymi o tym, jak wypracowane narzędzia wpływają w praktyce na rozwiązanie problemów, których dotyczą, czy opracowane mechanizmy mają szansę (i potencjał) na systemowe rozwiązanie konkretnych problemów i w jaki sposób rozwiązania można wdrożyć w szerszej skali.

● „Praca Socjalna” o projektach innowacyjnych

Ukazał się kolejny numer **dwumiesięcznika „Praca Socjalna”**, wydawanego przez Instytut Rozwoju Służb Społecznych i skierowanego do pracowników socjalnych. **Wydanie to – przygotowane we współpracy z Krajową Instytucją Wspomagającą – było poświęcone w głównej mierze innowacjom społecznym z obszaru Zatrudnienie i integracja społeczna.** Znalazły się w nim artykuły przygotowane przez beneficjentów – członków Krajowej Sieci Tematycznej – i pracowników



Krajowej Instytucji Wspomagającej. Tematyka zaprezentowanych projektów była związana z pracą socjalną i działaniami dotyczącymi aktywnej integracji. **Autorzy opisali interesujące pomysły, które pracownicy socjalni mogą wykorzystać w pracy z tak zwaną trudną młodzieżą i z osobami opuszczającymi placówki opiekuńczo-wychowawcze.** W czasopiśmie znalazły się również artykuły przedstawiające systemowe rozwiązania z obszaru współpracy instytucji pomocy i integracji społecznej z publicznymi służbami zatrudnienia oraz organizacjami pozarządowymi. Zaprezentowano ponadto projekty służące aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz narzędzia wykorzystywane w pracy z rodzinami w celu lepszego gospodarowania przez nie środkami finansowymi.

Dwumiesięcznik jest dostępny do nabycia pod adresem:
<http://irss.pl/category/publikacje/praca-socjalna>

WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA

● Spotkania otwarte dla beneficjentów projektów współpracy ponadnarodowej

W dniach 11 i 12 czerwca 2014 roku Krajowa Instytucja Wspomagająca ponownie zorganizowała **dni otwarte dla beneficjentów projektów współpracy ponadnarodowej i potencjalnych beneficjentów współpracy ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.** Pierwotnie planowano jedno spotkanie, ale w związku z tym, że cieszyło się ono bardzo dużym zainteresowaniem, zdecydowano się zorganizować dodatkowe wydarzenie. **Łącznie w obu spotkaniach uczestniczyło ponad pięćdziesięciu realizatorów projektów z komponentem ponadnarodowym i wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a także projektów w trakcie procedury rozszerzania o komponent ponadnarodowy.** Zgodnie z dotychczasową praktyką, **program wydarzenia był oparty przede wszystkim na rozmowach i wymianie doświadczeń między beneficjentami i przedstawicielami Krajowej Instytucji Wspomagającej.** Uczestnicy mieli możliwość przedstawienia swoich wątpliwości i problemów na sesji wspólnej oraz w ramach konsultacji indywidualnych z przedstawicielami KIW,

bliższego poznania doświadczeń w zakresie realizacji projektów współpracy ponadnarodowej Collegium Mazovia i działań Fundacji Familijny Poznań, a także skonsultowania się z przedstawicielem Centrum Badań i Rozwoju, pełniącym funkcję Instytucji Pośredniczącej II stopnia dla Priorytetu IV Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki *Szkolnictwo wyższe i nauka.* Rozstrzygane problemy dotyczyły głównie zagadnień finansowych i rozliczeń w projektach współpracy ponadnarodowej, a także kwestii związanych z zarządzaniem współpracą ponadnarodową i rozszerzaniem projektów o komponent ponadnarodowy.

● Kongres Współpracy Lokalnej w Ustce

W dniach 12–13 czerwca 2014 roku przedstawiciel Krajowej Instytucji Wspomagającej wziął udział w **II Kongresie Współpracy Lokalnej w Ustce „Jakość, Współpraca, Innowacje”** – spotkaniu przedstawicieli administracji i trzeciego sektora poświęconemu zagadnieniom zlecania zadań publicznych organizacjom pozarządowym. Wydarzenie było częścią projektu innowacyjnego **„Od partnerstwa do kooperacji”**, realizowanego przez

Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku, w ramach którego opracowano **Model Kontraktowania Usług Społecznych.**

Uczestnicy kongresu prezentowali dobre praktyki i dyskutowali w podziale na grupy tematyczne (tematy: „Bon na aktywność”, „Zlecenie prowadzenia instytucji” i „Kooperatywne rozwiązywanie problemów”).

Podczas spotkania wspólnie zastanawiano się nad tym, jak będzie wyglądała kwestia zlecania zadań organizacjom przez samorządy, czego potrzeba, aby w pełni realizować Model Kontraktowania Usług Społecznych, i jakie są rekomendacje dla dobrej współpracy na linii „jednostki samorządu terytorialnego – organizacje pozarządowe” w zlecaniu zadań publicznych. Podczas warsztatów przedstawiciel Krajowej Instytucji Wspomagającej zwrócił uczestnikom uwagę na możliwość wykorzystania doświadczeń ponadnarodowych projektów partnerskich w zakresie efektywnej współpracy i tworzenia innowacyjnych rozwiązań w danym obszarze, a także przedstawił ofertę wsparcia oferowanego przez KIW w tym zakresie. ■



Absolwent pod lupą



Badanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych to kwestia coraz bardziej istotna zarówno dla uczelni, jak i dla samych studentów, wpływa bowiem na jakość kształcenia – dzięki pozyskanym informacjom jest możliwe dostosowanie oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy. Od 2011 roku obowiązuje ustawa nakładająca na szkoły wyższe obowiązek monitorowania karier zawodowych absolwentów. Uczelnie miały trzy lata, aby dostosować się do nowych przepisów. Przyszedł zatem czas na sprawdzenie, co w tym czasie udało się zrobić.



Fot. Archiwum projektu

Zmiany na górze

Sejmowa Komisja Edukacji, Nauki i Młodzieży zleciła Biuru Analiz Sejmowych opracowanie raportu dotyczącego realizacji przez uczelnie obowiązku monitorowania losów absolwentów. Z dokumentu jasno wynika, że polskie szkoły wyższe mają problem z uzyskaniem informacji na temat absolwentów, część z nich zaś w ogóle nie prowadzi takiego monitoringu.

W związku z tym rozpoczęły się sejmowe prace nad nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Wśród wprowadzanych zmian znalazły się zapisy dotyczące lepszego przygotowania studentów i absolwentów do wyzwań rynku pracy. Przewidują one utworzenie ogólnopolskiego systemu monitorowania losów zawodowych absolwentów. Zadanie to będzie realizować Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego na podstawie danych pozyskanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. System pozwoli określić czas potrzebny na znalezienie pracy przez absolwentów danego kierunku studiów oraz oszacować, ile zarabiają i jak często zmieniają pracodawców. Jeśli nowe zapisy zostaną przyjęte, dane trafią do resortu nauki i szkolnictwa wyższego już w roku akademickim 2014/2015.

Nie myśl globalnie i działaj lokalnie

Zmiany zaproponowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego zwalniają uczelnie z obowiązku monitorowania losów absolwentów. Czy jest to opłacalne rozwiązanie? Z jednej strony, korzyści dla szkół wyższych są łatwe do oszacowania – nie będzie trzeba ani delegować pracowników biur karier, ani inwestować w narzędzia pozyskiwania informacji i analizy danych, pojawia się więc oszczędność zarówno czasu, jak i pieniędzy. Z drugiej jednak strony, dane gromadzone przez resort – choć dotyczące dużego odsetka absolwentów – nie będą w pełni przydatne dla uczelni. Sytuacja ta rodzi więc następujące pytania: Czy do poprawy jakości kształcenia kluczowa jest informacja o tym, że absolwent podejmuje pracę dopiero po roku? Czy analiza wykaże, że znalazł pracę w swojej branży? Czy zmiana pracodawcy świadczy o dostosowaniu umiejętności absolwenta do rynku pracy, czy też raczej mówi o niedopasowaniu? Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, świadome problemów związanych z interpretacją danych pozyskanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, otwiera zatem przed uczelniami furtkę – aby dostosować program kształcenia do potrzeb rynku pracy, szkoła wyższa może samodzielnie prowadzić monitoring karier zawodowych swoich absolwentów.

Mniej, ale dokładniej

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu znalazł się w gronie beneficjentów konkursu ogłoszonego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju i obecnie realizuje projekt „PI – Monitoring losów absolwentów w kontekście dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy”. W ramach projektu powstał portal absolwent.up.wroc.pl, który – w założeniu jego twórców – działa zgodnie z zasadą wzajemnych korzyści. Skupia studentów, absolwentów, pracowników uczelni i pracodawców, jego celem jest zaś nie tylko gromadzenie informacji o absolwentach, ale także umożliwienie użytkownikom wymiany poglądów i doświadczeń. Portal stanowi źródło wiedzy branżowej zarówno dla środowiska akademickiego, jak i dla pracodawców.

Do założenia konta na portalu studenci są zachęceni w trakcie nauki na uczelni, dzięki czemu jeszcze przed zakończeniem studiów mogą nawiązać kontakty ułatwiające wejście na rynek pracy oraz – za sprawą aktywności w nowym medium – korzystać z darmowych szkoleń *e-learningowych* oferowanych przez uczelnię. Korzyści z założenia konta mają również pracodawcy, ponieważ dzięki szczegółowym informacjom zamieszczonym na profilu absolwenta mogą pozyskać kompetentnego pracownika. Uczelnia – koordynator i administrator portalu – uzyskuje zaś szczegółowe dane na temat losów zawodowych byłych studentów. Podejście takie, uwzględniające odpowiednią analizę pozyskanych informacji, umożliwi nie tylko modyfikowanie oferty edukacyjnej, ale także – dzięki systemowi gratyfikacji – pozyskanie kandydatów na kursy i szkolenia organizowane przez uczelnię.

W ostatnich miesiącach portal testowało blisko trzysta osób: dwudziestu pięciu pracowników uczelni, ponad stu trzydziestu studentów, czterdziestu pracodawców i prawie stu absolwentów trzech uczelni: Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie i Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie. Ocenie poddano projekt graficzny, efektywność nawigacji i systemy komunikacji użytkowników portalu. Testerzy wyrazili ponadto opinie o systemie motywacyjnym i ankietowym oraz o modułach szkoleniowych. Dzięki temu udało się między innymi ulepszyć wersję mobilną portalu, umożliwić załączanie plików tekstowych i graficznych, dodać funkcję charakteryzowania poziomu znajomości języka obcego według klasyfikacji europejskiej nomenklatury CEF, usprawnić mechanizmy komentowania wpisów i wyszukiwania informacji, a także – co szczególnie ważne dla uczelni – raportowania danych. Istotnym elementem dodanym do edycji profilu była możliwość zamieszczania w systemie dodatkowych informacji dotyczących kompetencji absolwentów i ich ścieżki edukacji, z kolei dla pracodawców – publikowania dodatkowych informacji branżowych.

Odbiorcy rynku edukacyjnego

Zainteresowanie projektem jest spore – informacje na profilu wrocławskiej uczelni na Facebooku śledzi blisko trzy tysiące osób. →



Fot. Shutterstock

Także pracodawcy z uwagą przyglądają się kolejnym etapom prac. Można to było dostrzec na przykład podczas seminarium podsumowującego etap testowania produktu, które pod hasłem „Współpraca na linii Uczelnia – Pracodawca – Absolwent” odbyło się 15 kwietnia 2014 roku na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.

„Największym problemem rynku pracy jest duża liczba absolwentów i wymagania pracodawców, którym nie są w stanie sprostać osoby opuszczające mury uczelni – powiedział Andrzej Kalisz, przewodniczący Związku Pracodawców Dolnego Śląska. – Portal powinien być nie tylko narzędziem pośrednictwa pracy, ale także bazą wiedzy o tym, jak uczelnie mają dostosowywać swoją ofertę do potrzeb rynku”. Taki również cel stawia sobie uczelnia, która – prowadząc portal – powinna czerpać z tego korzyści. Te zaś wydają się obiecujące. Po pierwsze, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu uzyska cenne informacje (co we współczesnym świecie jest już wartością samą w sobie), po drugie, dbając o swoich absolwentów, zachęcając ich do dalszego kształcenia czy oferując dodatkowe kursy i studia, będzie wzmacniał swój

pozytywny wizerunek w społeczności, po trzecie, analizy pozytywnych danych pozwolą zbudować spójną i długofalową strategię działań edukacyjnych.

Kto zostanie na polu bitwy?

Wyniki badań opublikowane we wspomnianym raporcie Biura Analiz Sejmowych pokazują, że zdecydowana większość ankietowanych szkół wyższych – z lepszym lub gorszym skutkiem – monitoruje losy zawodowe absolwentów. W świetle nowej propozycji rządu pojawia się jednak pytanie o to, jaka część uczelni będzie zainteresowana dalszym prowadzeniem badań. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego zakłada, że takie działania będą kontynuowały uczelnie, którym zależy na podnoszeniu jakości kształcenia. Można mieć również nadzieję, że zadanie to będą realizować również te jednostki, które wdrożą i zechcą utrzymać dobre narzędzie informatyczne.

Kandydat na studia powinien zatem sprawdzać, czy uczelnia będzie się nim interesowała za pięć lub dziesięć lat, czy też jest on ważny jedynie w procesie rekrutacyjnym i jako student. Utrzymanie dobrych relacji z absolwentami wpływa na budowanie prestiżu szkoły. Jak bowiem pokazują doświadczenia amerykańskich uczelni, zajmujących w światowych rankingach najwyższe miejsca, dbałość o absolwentów i wiązanie ich losów z losami Alma Mater przynosi korzyści obu stronom, właściwie zaś trzem, korzystając bowiem z tego także pracodawcy.

Dorota Sikora

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu

PI – MONITORING LOSÓW ABSOLWENTÓW W KONTEKŚCIE DOSTOSOWANIA OFERTY EDUKACYJNEJ DO POTRZEB GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY I WYMOGÓW RYNKU PRACY

- instytucja (firma):
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
- strona internetowa instytucji:
www.up.wroc.pl
- kontakt:
Marzena Bogusz

telefon: 71 320 54 77

e-mail: marzena.bogusz@up.wroc.pl

strona internetowa projektu: www.absolwent.up.wroc.pl



Archipelag Matematyki



Fot. Archiwum projektu



Rozmowa z **Barbarą Roszkowską-Lech** i **Tadeuszem Rzeżuchowskim** z Politechniki Warszawskiej, realizującej projekt „Archipelag Matematyki”

Jakie były powody podjęcia się przez Politechnikę Warszawską realizacji projektu „Archipelag Matematyki”?

B.R-L., T.Rz. Trzeba raczej mówić o Wydziale Matematyki i Nauk Informacyjnych Politechniki Warszawskiej, niż o całej uczelni, dodając jednak, że Politechnika Warszawska bardzo wspiera takie działania swoich jednostek. Wydział, który w tej formie istnieje od piętnastu lat, od początku angażował się w działania skierowane do uczniów i nauczycieli. Realizujemy między innymi „Powszechny internetowy konkurs z matematyki dla uczniów szkół średnich”, w którym biorą udział uczniowie z miejscowości odległych od dużych centrów akademickich. W latach 2001–2005 nasi studenci w czasie wakacji wyjeżdżali do wiejskich szkół, aby prowadzić z dziećmi różne zajęcia w ramach akcji „Zielona Informatyka”, przemianowanej później na „Zieloną Akcję”. Ponadto od kilku lat organizujemy „MiNi Akademię Matematyki” – wykłady i warsztaty dla uczniów liceów i gimnazjów, pojawiajemy się na Pikniku Naukowym i prowadzimy zajęcia w ramach Festiwalu Nauki. „Archipelag Matematyki” był więc dość naturalną kontynuacją tej serii. Traktujemy te działania, z jednej strony, jako realizację misji upowszechniania wiedzy, z drugiej zaś strony – jako sposób na rozpragowanie studiów na naszej uczelni.

Warto jeszcze dodać, że dynamiczny rozwój technologii informacyjnej – komputery, Internet, smartfony, tablety – przyspiesza zmiany, tworząc narzędzia, które edukacja będzie musiała jakoś wchłonąć, żeby nie tylko odpowiadać na zapotrzebowanie młodzieży, ale także móc wykorzystywać oszałamiające możliwości techniczne. Na świecie dużo się w tej dziedzinie dzieje, wystarczy wspomnieć działania i publikacje Marca Prensky’ego, na przykład głośną już książkę *Teaching Digital Natives: Partnering for Real Learning*. Z drugiej strony, powstają poważne zagrożenia, opisane między innymi w książce Manfreda Spitzera *Cyfrowa demencja. W jaki sposób pozbawiamy rozum siebie i swoje dzieci*. W dziejach świata zawsze tak było, kiedy pojawiały się zupełnie nowe technologie: pismo, wynalazek druku, kolej żelazna, również te najnowsze, związane z komputerami i globalną siecią. Gdyby nie kolej, zapewne dramatyczne wydarzenia, jakie zafundował sobie XX wiek, nie byłyby możliwe, choć przecież nikt nie będzie chyba zachęcał do rezygnacji z kolei czy samolotów, ponieważ mogą przynieść szkodę (oczywiście nie same, tylko

przy udziale człowieka). Niezwykle istotne jest więc obecnie znalezienie sposobu na oswojenie najnowszych technologii i ich zaprzęgnięcie do pracy z pożytkiem dla edukacji. „Archipelag Matematyki” to swoisty poligon, na którym można sprawdzać różne pomysły. Trochę w tym zakresie udało się już zrobić, ale mamy świadomość, że to dopiero początek drogi.

Matematyka, nazywana królową nauk, stwarza uczniom spore problemy. Co, w Państwa opinii, stanowi główną trudność w rozumieniu tego przedmiotu przez uczniów? Jak na zmianę tego stanu rzeczy może wpłynąć „Archipelag Matematyki”?

B.R-L., T.Rz. To jest poważna sprawa. Wiadomo, że nasza cywilizacja jest oparta na matematyce – olbrzymia większość starszych i nowych technologii od niej zależy, zapewnia ona bowiem narzędzia rozumienia świata i porządkowania myślenia o nim. Z drugiej strony, matematyka zbyt często działa odpychająco, budzi nawet strach.

Dzieci jeszcze przed pójściem do szkoły dysponują wrodzonym myśleniem matematycznym, ale po próbach nauczania ich matematyki ta naturalna ciekawość znika, a w jej miejsce pojawia się niechęć. Dorosłe, wykształcone osoby, których praca nie opiera się w jakimkolwiek stopniu na matematyce, nie mają pojęcia, o co w niej chodzi. Współczesne osiągnięcia fizyki czy biologii trafiły do świadomości społeczeństwa, ale pojmowanie matematyki zatrzymało się – z matymi może wyjątkami – na czasach przed Newtonem i Leibnizem. Istnieje mnóstwo świetnych książek przybliżających matematykę, w tym dzieła znakomitych polskich autorów, żeby wspomnieć klasyczne już prace Hugona Steinhausa czy – spośród współczesnych – Krzysztofa Ciesielskiego i Zdzisława Pogody. Problem tkwi jednak w tym, kto po te książki sięgnie. Osoby niechętne matematyce, a tych jest wiele, pewnie nigdy.

Całościowe zdiagnozowanie poruszonego tutaj problemu, tym bardziej zaś podanie recepty na poprawę tej niekorzystnej sytuacji, nie jest możliwe w warunkach krótkiego wywiadu, warto jednak wspomnieć o kilku kwestiach.

Siłą matematyki jest formalizm i zapis symboliczny. Dzięki nim może ona funkcjonować – jej wyniki mogą być uważane za pewne, →



Fot. Archiwum projektu

oferując w zastosowaniach konkretne wskazówki, jak postępować. Dla kogoś „z zewnątrz” stanowi to jednak poważną przeszkodę i źródło obaw, jak nowy i trudny język obcy, którego trzeba się nauczyć, żeby rozumieć, o czym jest mowa. Wiele idei matematycznych ma prosty i łatwy do zrozumienia sens, kiedy jednak są one wypowiedziane w tajemniczym języku, sprawiają wrażenie nieprzystępnych dla zwykłego śmiertelnika. Dlatego jednym z haseł, które towarzyszyło powstawaniu naszego projektu, było „odczarowanie matematyki”. Chodzi o to, żeby pokazać istotny sens problemów matematycznych i twierdzeń bez otoczki formalizmu. Takie podejście budzi protest ze strony niektórych matematyków, uważających, że matematyka bez formalizmu traci swoją siłę, swoje spoiwo. Naszym zdaniem, najpierw trzeba obudzić zainteresowanie, a na rozwijanie i porządkowanie przyjdzie czas. Druga istotna kwestia dotyczy sposobu nauczania matematyki. Metoda nakierowana na rozwiązywanie testów i zaliczanie kolejnych sprawdzianów kompetencji nie sprzyja rozwijaniu myślenia matematycznego, a co za tym idzie – rozumienia matematyki. Gdzieś w systemie edukacji jest zabijane piękno matematyki. Uczeń rzadko ma okazję doświadczyć zachwyty i zadziwienia, dostrzega tylko trud w przedzieraniu się przez kolejne schematy rozwiązań, które w końcu opamiętuje, aby zdać egzamin i szybko o nich zapomnieć. W szkole nie ma czasu na pokazywanie zastosowań matematyki i jej współczesnych osiągnięć czy na stawianie otwartych problemów. W „Archipelagu Matematyki” wychodzimy poza program właśnie po to, żeby tę „prawdziwą twarz matematyki” choć trochę odsłonić.

Czym jest „Archipelag Matematyki”? W jaki sposób on funkcjonuje?

B.R-L., T.Rz. Nie można jednoznacznie określić „Archipelagu Matematyki”, ponieważ jego formuła łączy wiele elementów. Można powiedzieć, że jest to portal poświęcony matematyce, korzystanie z niego polega zaś na uczestniczeniu w grze, w której wędrując po wyspach archipelagu, zdobywa się dostęp do nowych elementów, z kolei dzięki aktywności, poznawaniu zagadnień, rozwiązywaniu testów i zadań matematycznych gromadzi się zasoby. To sprawia, że wzrasta ranga gracza – uzyskuje on coraz szersze możliwości i uprawnienia (np. prawo do zamieszczania swoich materiałów na wyspach archipelagu).

W ramach projektu została również opracowana gra na urządzenia mobilne, wykorzystująca geolokalizację. Gra oferuje wiele możliwości działania, na przykład zajmowanie terytoriów (odpowiadających rzeczywistej mapie) i walkę o nie czy zamieszczanie wyzwań w terenie, ale także narzędzia współpracy, jak poszukiwanie w okolicy eksperta, jeśli jest potrzebna pomoc. Gra jest ściśle powiązana z „Archipelagem Matematyki”, do jej funkcjonowania są bowiem potrzebne pobierane z niego zasoby.

Nauczyciele stanowią grupę użytkowników ze specjalnymi uprawnieniami. Mogą oczywiście grać tak, jak uczniowie, ale mają również bezpośredni dostęp do wszystkich materiałów multimedialnych. Mogą dzięki temu dobrać i stosować takie, które przydadzą się jako ilustracja do prowadzonych lekcji czy zajęć pozalekcyjnych. Mogą również definiować misje do zrealizowania dla uczniów, to znaczy plan wędrowki po różnych częściach archipelagu zgodnie ze swoją koncepcją. Przygotowujemy dla nich dodatkowe narzędzia, które będą te czynności ułatwiały.

To nie wszystko, co można znaleźć w „Archipelagu Matematyki” – pełne możliwości są opisane w poradnikach dla graczy i dla nauczycieli.

Wielu beneficjentom sprawia trudność konieczność stosowania zasady *empowermentu*, czyli zaangażowania grup docelowych w prace projektowe. Jak wyglądała ta kwestia w Państwa projekcie?

B.R-L., T.Rz. Wydział Matematyki i Nauk Informacyjnych Politechniki Warszawskiej ma wieloletnie doświadczenie we współpracy ze szkołami średnimi i z nauczycielami, wykorzystane przez nas już na etapie pisania wniosku. W zespole realizującym projekt znaleźli się nauczyciele z długoletnim stażem, z kolei uczniowie zafascynowani światem gier komputerowych byli konsultantami na różnych etapach powstawania projektu. W trakcie realizacji naszego przedsięwzięcia wielokrotnie odwoływaliśmy się do opinii odbiorców i użytkowników – po raz

Wiele idei matematycznych ma prosty i łatwy do zrozumienia sens, kiedy jednak są one wypowiedziane w tajemniczym języku, sprawiają wrażenie nieprzystępnych dla zwykłego śmiertelnika. Dlatego jednym z haseł, które towarzyszyło powstawaniu naszego projektu, było „odczarowanie matematyki”. Chodzi o to, żeby pokazać istotny sens problemów matematycznych i twierdzeń bez otoczki formalizmu.

pierwszy jeszcze przed przygotowaniem strategii wdrażania. Następnie projekt był testowany. Najpierw w czterech szkołach przeprowadziliśmy testowanie wstępne, później z materiałami z „Archipelagu Matematyki” pracowało czterdzieści Klubów Odkrywców Archipelagu, rywalizując ze sobą i przekazując nam swoje uwagi po każdym zajęciach. Analizowaliśmy wyniki testów na bieżąco i wprowadzaliśmy odpowiednie zmiany do projektu. Uwagi te dotyczyły kwestii zarówno technicznych, jak i merytorycznych. To pod wpływem opinii użytkowników i odbiorców zdecydowaliśmy w pewnym momencie, że materiały multimedialne powinny być umieszczane na archipelagu w formie ścieżki zadań, zwanej przez nas drzewem, na której poszczególne treści są wyjaśniane uczniom na wielu poziomach. Również pod wpływem użytkowników i odbiorców powstała gra na urządzenia mobilne. Ponadto – co chyba jest najważniejsze – projekt od początku zakładał angażowanie użytkowników i odbiorców w jego tworzenie. Powstały materiały przygotowane przez uczniów i nauczycieli, które są integralną częścią gry. I taka ma być przyszłość „Archipelagu Matematyki”. Powstała funkcjonalność „Fundacja Szerzenia Nauki”, w ramach której użytkownicy i odbiorcy mogą zgłaszać propozycje nowych tematów do opracowania. Nauczyciele i gracze z dużym dorobkiem punktowym mogą zamieszczać własne materiały na platformie, stając się w ten sposób współtwórcami „Archipelagu Matematyki”.



Niezwykle ważnym elementem w realizacji projektu są działania upowszechniające i włączające. Jak zostały zaplanowane w projekcie i czy wszystkie udało się zrealizować?

B.R-L., T.Rz. Działania upowszechniające były prowadzone od początku projektu. Przedstawiliśmy założenia projektu na spotkaniach z uczniami i nauczycielami w szkołach, zapraszaliśmy grupy uczniów do odwiedzania wydziału, prezentując im materiały z archipelagu. Byliśmy obecni na konferencjach dla nauczycieli, festiwalach nauki, piknikach naukowych, dniach matematyki w szkołach. Wielokrotnie występowaliśmy w mediach (radio, telewizja), zarówno lokalnych, jak i ogólnopolskich. Założenia projektu przedstawiliśmy w kilku artykułach zamieszczonych w prasie branżowej i na portalach edukacyjnych. Oczywiście cały czas prowadziliśmy stronę internetową i profil na Facebooku. Zaprosiliśmy przedstawicieli ośrodków doskonalenia nauczycieli na konferencje podsumowujące projekt i już mamy sygnały, że planują oni organizację spotkań z „Archipelagiem Matematyki” w swoich regionach.



Czy i w jaki sposób chcą Państwo rozwijać „Archipelag Matematyki”? Jakie są plany na przyszłość?

B.R-L., T.Rz. Planujemy wielkie. Ich realizacja w dużym stopniu zależy od tego, czy uda nam się pozyskać potrzebne fundusze, co – jak wiadomo – nie jest proste. Staramy się jednak. Przede wszystkim chcemy, żeby „Archipelag Matematyki” był coraz bardziej atrakcyjny dla uczniów. Rozwój produktu finalnego idzie w dwóch kierunkach. Po pierwsze, trzeba uatrakcyjnić materiały zawarte na wyspach, czynić je bardziej zrozumiałymi, żeby realizować ideę „odczarowania matematyki”. Będziemy dodawać wyjaśnienia, rysunki, testy

Dzieci jeszcze przed pójściem do szkoły dysponują wrodzonym myśleniem matematycznym, ale po próbach nauczania ich matematyki ta naturalna ciekawość znika, a w jej miejsce pojawia się niechęć.

– wszystko, co pozwoli lepiej zrozumieć, o czym mowa. Chcemy, żeby to gracie w coraz większym stopniu przejmowali rolę autorów zawartości wysp „Archipelagu Matematyki”. Służy temu, wspomniana już, funkcjonalność „Fundacja Szerzenia Nauki”. Można tam zamieszczać tematy do realizacji lub takie tematy pobierać i z nich korzystać, można kompletować zespoły złożone z różnych specjalistów archipelagu (scenarzystów, grafików, programistów) do realizacji tych projektów. Zależy nam na szerokim udziale graczy w tej działalności – to wymaga odpowiedniej animacji i nagradzania.

Chcemy poszerzać zakres materiałów na wyspach o nowe zastosowania matematyki. Na przykład mamy na wydziale grupę specjalistów od matematyki finansowej. Zamierzamy z tego skorzystać i stworzyć specjalną wyspę poświęconą tym zagadnieniom.

Chcemy uczynić „Archipelag Matematyki” bardziej przyjaznym i przydatnym nauczycielom, tworząc ułatwienia w stosowaniu tego narzędzia w pracy z uczniami zarówno na lekcjach, jak i na zajęciach pozalekcyjnych. W dłuższej perspektywie chcielibyśmy rozszerzyć grupę użytkowników o gimnazjalistów i nauczycieli w gimnazjach. To jest ważny etap w edukacji, między innymi dlatego, że przechodząc do liceów, uczniowie wybierają profil kształcenia, warto więc, żeby wcześniej wiedzieli, na czym naprawdę polega matematyka.

Planów mamy więcej – oby na początek udało się zrealizować te wymienione, co w dużym stopniu zależy od możliwości finansowania, gdyż kompetentnych osób do ich realizacji nie brakuje. ■

ROZMAWIAŁ

Dariusz Pietrzyk

Krajowa Instytucja Wspomagająca

ARCHIPELAG MATEMATYKI

→ instytucja (firma):

**Wydział Matematyki i Nauk Informatycznych
Politechniki Warszawskiej**

→ strona internetowa instytucji:

www.mini.pw.edu.pl

→ kontakt:

Tadeusz Rzeżuchowski

telefon: 602 539 736

e-mail: t.rzezuchowski@mini.pw.edu.pl

strona internetowa projektu: www.archipelagmatematyki.pl

ROZSTRZYGNIĘCIE KONKURSU

„Regaty Rozwoju: Liderzy Innowacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Są już znane wyniki konkursu zorganizowanego przez Krajową Instytucję Wspomagającą – Centrum Projektów Europejskich w celu upowszechnienia informacji o rozwiązaniach wypracowanych w projektach innowacyjnych i projektach współpracy ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Ogółem wpłynęło czterdzieści pięć zgłoszeń, do oceny merytorycznej zakwalifikowano czterdzieści dwa projekty – trzydzieści siedem w kategorii „Liderzy Innowacji” i pięć w kategorii „Liderzy Współpracy Ponadnarodowej”. Zostały one ocenione przez jury, w którego skład weszli przedstawiciele Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki, Krajowej Instytucji Wspomagającej, Instytucji Pośredniczących I i II stopnia oraz eksperci zewnętrzni.

Zapraszamy do zapoznania się z nagrodzonymi rozwiązaniami.

KATEGORIA:

Liderzy Innowacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

LAUREAT – ZWYCIĘZCA KONKURSU



Projekt: **Dojrzała przedsiębiorczość – innowacyjny model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+**
Realizator: **Fundacja Gospodarcza**

Opis rozwiązania

Rozwiązanie nawiązuje do problemu niskiej aktywności zawodowej osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat oraz utrudnionego powrotu na rynek pracy po utracie zatrudnienia. Wypracowany **model całościowego wsparcia osób pięćdziesięcioletnich i starszych** obejmuje wsparcie psychologiczne i merytoryczne z wykorzystaniem narzędzia – aplikacji multimedialnej *Life Design 50+* – służącego zaktywizowaniu niepracujących osób z grupy 50+ do powrotu na rynek pracy. Celem zastosowania rozwiązania jest doprowadzenie osób z niego korzystających do momentu, w którym będą mogły świadomie odpowiedzieć

sobie na pytanie: „Czy nadaję się do bycia przedsiębiorcą i czy prowadzenie własnej firmy jako sposób na aktywność zawodową jest rozwiązaniem dla mnie?”.

Kto może skorzystać z rozwiązania?

- doradcy zawodowi pracujący w instytucjach rynku pracy oraz w innych podmiotach działających na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy,
- osoby w wieku pięćdziesięciu i więcej lat, pozostające bez zatrudnienia.

Innowacyjność

Aplikacja *Life Design 50+* uzupełnia dotychczasową ofertę wsparcia powiatowych urzędów pracy skierowaną do osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat zainteresowanych podjęciem działalności gospodarczej. Umożliwia diagnozowanie predyspozycji przedsiębiorczych i uzupełnienie luk kompetencyjnych, oferuje także specjalistyczne doradztwo. Jest dopasowana do potrzeb osób dojrzałych, co zapewnia jej przewagę nad dostępnymi obecnie narzędziami, ograniczającymi się do szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej i udzielania dotacji na jej uruchomienie. Dużym atutem rozwiązania jest aspekt diagnozy, wskazujący w wypadku konkretnej osoby, czy posiada ona predyspozycje do prowadzenia działalności gospodarczej, czy też raczej do pracy etatowej.



i Współpracy Ponadnarodowej Ludzki 2007–2013"

PIERWSZE WYRÓŻNIENIE



Projekt: **inLAB – innowacyjne laboratorium współpracy nauki i biznesu**
Realizator: **Polskie Towarzystwo Ekonomiczne – Oddział w Bydgoszczy**

Opis rozwiązania

Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznej liczby narzędzi wspierających transfer innowacji technologicznych do gospodarki. Wzmacnianie współpracy na linii „nauka – biznes” jest warunkiem koniecznym poprawy konkurencyjności polskiej gospodarki, będzie więc wzrastać potrzeba wprowadzania rozwiązań w tym zakresie.

Rozwiązanie zawiera model funkcjonowania **laboratorium inLAB**, czyli jednostki zlokalizowanej w strukturze uczelni, której kluczowym zadaniem jest komercjalizacja wyników badań i indywidualnych osiągnięć kadry naukowej. Działania inLAB są prowadzone dwutorowo: z jednej strony, jest to diagnoza potrzeb przedsiębiorstw (strona popytowa), z drugiej zaś – przygotowanie bazy gotowych rozwiązań lub powoływanie nowych zespołów badawczych, które dostarczą rozwiązań „skrojonych na miarę” konkretnego przedsiębiorcy (strona podaźowa). Modelowe laboratorium inLAB skupia co najmniej trzy osoby – kierownika, specjalistę do spraw komercjalizacji wiedzy i pracownika biura – których zadaniem jest koordynowanie realizacji projektów badawczo-rozwojowych i marketing usług badawczych wśród przedstawicieli przedsiębiorców. Jednym z kluczowych założeń funkcjonowania laboratoriów inLAB jest aktywne uczestnictwo przedstawicieli środowiska naukowego. Studenci, którzy wchodzi w skład w zespołów badawczych, mogą opracowywać pod kierunkiem swoich opiekunów naukowych innowacyjne rozwiązania realnych problemów zgłaszanych przez podmioty gospodarcze.

Kto może skorzystać z rozwiązania?

- uczelnie (publiczne i prywatne),
- przedsiębiorstwa i jednostki badawczo-rozwojowe.

DRUGIE WYRÓŻNIENIE



Projekt: **Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy na ograniczenie kosztów ekonomicznych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne – projekt badawczy**
Realizator: **Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”**

Opis rozwiązania

Rozwiązanie wypracowane w projekcie odpowiada na problem związany z narastającymi zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy, zwłaszcza ze stresem pracowniczym, i z brakiem powszechnie dostępnej, całościowej metodologii oceny ryzyka psychospołecznego. Rozwiązanie – **Skala Ryzyka Psychospołecznego** – umożliwiła pracodawcom i pracownikom samodzielne przeprowadzenie badania nad występowaniem zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy. Narzędzie ma formę badania *online*, uczestnik po wypełnieniu ankiety otrzymuje raport. Wykorzystując Skalę Ryzyka Psychospołecznego, pracownicy mogą dokonać anonimowego samobadania i sprawdzić, czy w danej firmie występują zagrożenia psychospołeczne, z kolei pracodawcy – zbadać zagrożenia psychospołeczne w ich firmie i dalej je monitorować. Co ważne, narzędzie pozwala nie tylko diagnozować, ale także szacować ryzyko psychospołeczne na podstawie danych wyjściowych oraz oszacować ekonomiczne koszty ryzyka psychospołecznego (absencja spowodowana stresem w pracy, niższe zaangażowanie pracowników, częste popełnianie błędów, wypadki, intencja zmiany pracy). W wyniku zastosowania narzędzia pracodawca otrzymuje również wskazówki, jak zmniejszyć lub eliminować zagrożenia psychospołeczne w przedsiębiorstwie. Korzystanie ze Skali Ryzyka Psychospołecznego wspiera przedsiębiorstwa przechodzące procesy modernizacyjne i adaptacyjne, między innymi w opracowywaniu strategii bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kto może skorzystać z rozwiązania?

- firmy, które chcą dokonać analizy ryzyka psychospołecznego w środowisku pracy, i pracownicy tych firm, szczególnie z branży budowlanej, metalowej, energetycznej, chemicznej, górniczej, spożywczej, transportowej, turystycznej, bankowej, handlowej, łącznościowej, ochrony zdrowia, oświaty, kultury i komunikacji.



ROZSTRZYGNIECIE KONKURSU

„Regaty Rozwoju: Liderzy Innowacji i Współpracy Ponadnarodowej
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”

KATEGORIA:

Liderzy Współpracy Ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

PIERWSZE WYRÓŻNIENIE



Projekt: **PRACA = SAMODZIELNOŚĆ**
Realizator: **Elbląska Rada Konsultacyjna
Osób Niepełnosprawnych**

Opis rozwiązania

Rozwiązanie odpowiada na problemy związane z aktywizacją zawodowo-społeczną osób niepełnosprawnych (takie jak: niewystarczające lub źle dobrane metody i formy aktywizacji zawodowej, brak informacji o potencjale i poziomie przygotowania osób niepełnosprawnych do zatrudnienia, niski poziom zatrudnialności, brak u osób niepełnosprawnych umiejętności w zakresie poruszania się na rynku pracy, brak doświadczenia zawodowego). Wypracowane wspólnie z partnerami z Niemiec **trzy modele** dotyczą **zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnością intelektualną, psychiczną i słuchową**. Rozwiązania te zawierają opis gotowych metod, narzędzi i procedur służących zwiększeniu zatrudnialności wskazanych grup docelowych przez wyposażenie osób niepełnosprawnych w odpowiednie kompetencje społeczne i zawodowe. W ramach modeli przygotowano skuteczne metody współpracy z pracodawcami, diagnozowania potrzeb i możliwości zawodowych osób niepełnosprawnych oraz metody i formy pracy z osobami niepełnosprawnymi, dostosowane do ich indywidualnych potrzeb.

Kto może skorzystać z rozwiązania?

- publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy,
- organizacje pozarządowe,
- warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej,
- inne placówki i instytucje zajmujące się aktywizacją osób niepełnosprawnych,
- lokalni pracodawcy,
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną, psychiczną i słuchową.

Partnerzy ponadnarodowi

W projekcie wykorzystano wieloletnie doświadczenia partnerów niemieckich, którzy prowadzą całonocny system wsparcia dla osób z upośledzeniem umysłowym oraz osób z chorobami i zaburzeniami psychicznymi: **Remstal Werkstätten der Diakonie Statten e.V.** i **Paulinenpflege Winnenden e.V.**

DRUGIE WYRÓŻNIENIE



Projekt: **DiAMEnT – dostrzec i aktywizować możliwości, energię, talenty**
Realizator: **Małopolskie Centrum
Dokształcenia Nauczycieli**

Opis rozwiązania

Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznej liczby systemowych rozwiązań na rzecz uczniów zdolnych na poziomie regionalnym, dotyczących między innymi systemu diagnozowania takich uczniów, przygotowania programów dostosowanych do ich potrzeb, przygotowania kadry pedagogicznej do pracy z uczniami zdolnymi, oferty zajęć pozaszkolnych, a także niewystarczającej skuteczności szkół w zakresie wpierania uzdolnień uczniów. Zaproponowane w projekcie rozwiązanie – **system pracy z uczniami zdolnymi w województwie małopolskim** – powstało na podstawie doświadczeń amerykańskich i ma na celu systemową organizację wspierania uczniów zdolnych. System zawiera elementy programowe i organizacyjne, które umożliwiają uruchomienie wsparcia uczniów zdolnych w dowolnym regionie. Wśród materiałów programowych znajdują się narzędzia pozwalające diagnozować uzdolnienia poznawcze dla trzech etapów kształcenia w zakresie matematyki, języka angielskiego, przedsiębiorczości, technologii informacyjno-komunikacyjnych, program rozwijania twórczego myślenia dla pierwszego etapu edukacji, programy zajęć pozaszkolnych, programy szkoleń kadr oświatowych, narzędzia ewaluacyjne. Rozwiązanie wskazuje organizacyjne sposoby przeprowadzenia diagnozy uzdolnień kierunkowych uczniów oraz utworzenia sieci centrów wspierania uczniów zdolnych (pozaszkolnych centrów pracy z uczniami uzdolnionymi, opartych na aliacji różnych instytucji działających w obszarze oświaty).

Kto może skorzystać z rozwiązania?

- kadra pedagogiczna i kadra zarządzająca oświatą w województwie,
- grupa uczniów zdolnych.

Partner ponadnarodowy

W projekcie wykorzystano wieloletnie doświadczenie partnera ze Stanów Zjednoczonych – **National Louis University w Chicago** – w zakresie wspierania młodych, uzdolnionych osób (w tym w realizacji innowacyjnych programów, metod i form pracy z uczniami zdolnymi oraz w przygotowaniu i realizacji programów szkolenia kadry pedagogicznej).

Umieć się uczyć – jestem mistrzem!

„Szkola przygotowuje dzieci do życia w świecie, który nie istnieje” – stwierdził Albert Camus, jeden z najwybitniejszych intelektualistów XX wieku. Podręcznikowa wiedza nie nadąża za zmieniającą się rzeczywistością, a młodym umyślom są wpajane fakty i liczby, które już dawno straciły znaczenie. Świat tymczasem ucieka, wszechobecna zmiana jest jedynym stałym elementem rzeczywistości, w której żyjemy. W jaki zatem sposób przygotować młodych ludzi do życia w społeczeństwie informacyjnym – w realiach wymagających sprawnego stosowania umiejętności zupełnie różnych od tych, które wystarczały ludziom kilkanaście czy kilkadziesiąt lat temu? Na to pytanie odpowiedzieli pomysłodawcy projektu „Umieć się uczyć”, w ramach którego opracowano innowacyjny program zajęć, całkowicie odbiegający od dotychczasowych praktyk.

Idea

W ramach projektu powstały dwie wersje programu zajęć wspomagających dla uczniów klas IV–VI szkół podstawowych „Warsztaty efektywnej nauki”, ułatwiające im zdobywanie i doskonalenie umiejętności efektywnego uczenia się, a także pozwalające na samodzielne wykorzystanie tych umiejętności w procesie nauki w szkole i poza nią. „Scenariusze przygotowano w taki sposób, aby uczniowie mieli możliwość przeanalizowania swoich predyspozycji i przeszkód oraz przetestowania różnych metod przyswajania wiedzy – mówi **Justyna Fandrejewska, kierownik projektu**. – W ten sposób uczą się nie tylko otaczającego ich świata, ale przede wszystkim siebie samych. Dopiero na tej podstawie następuje świadome zastosowanie indywidualnych, optymalnych metod nauki do poszczególnych przedmiotów”.

Zajęcia pokazują młodym ludziom, jak skutecznie komunikować się i współpracować z rówieśnikami i z nauczycielem, zarządzać własnym stresem i diagnozować swój styl uczenia się. Ponadto wyrabiają w uczniach szacunek dla innych, pokazując znaczenie efektywnego działania, odpowiedzialności i osobistej motywacji. Podkreślają sens rozwijania procesów myślenia, wyciągania wniosków, logicznego rozumowania i koncentracji na wykonywanych czynnościach. Wszystko to jest zaś dostępne w ramach atrakcyjnego systemu nauki przez zabawę, kierującego niespożytą energię dzieci w stronę skutecznego przyswajania wiedzy.

Nauka na medal

„Zajęcia prowadzone w ramach projektu podkreślają przede wszystkim mocne strony dziesięcio-, jedenasto- i dwunastolatków. Pozwalają im zasmakować, nieczęstego w tradycyjnej szkole, poczucia osobistego sukcesu w nauce” – mówi psycholog **Anna Jarzewska, ekspert kluczowy projektu**. Każdy z uczestników zajęć prowadzi mapę własnych dokonań, na której zaznacza poszczególne kamienie milowe swojego sukcesu. „Droga Mistrza En” – taką nazwę nosi bowiem mapa – jest kręta i trudna, ale z pomocą mentora (nauczyciela) żadne zadanie nie jest ponad siły. →





Przyklejenie na mapie naklejki symbolizującej zakończenie konkretnego etapu to zawsze wielkie wydarzenie dla młodych mistrzów efektywnej nauki. Na koniec kursu każdy z nich otrzymuje także medal.

Uczniowie sami przyznają, że taka forma prowadzenia zajęć rozbudza w nich wiarę we własne możliwości i buduje pewność siebie. Cechy te przekładają się następnie na większą aktywność podczas tradycyjnych zajęć i zwiększają chęć przyswajania wiedzy. „Jestem mistrzem! – krzyczy jedenastoletni **Mateusz z Olsztyna**. – **Zajęcia są super**” – dodaje, energicznie uderzając pięścią w świeżo dodaną naklejkę na swojej mapie.

Wzmacnianie samodzielności i wartości dodane

Narzędzia przygotowane w projekcie „Umiem się uczyć” nie dotyczą „wyrównywania braków” w poziomie opanowania treści, jak w dotychczas stosowanych rozwiązaniach, ale wzmacniania samodzielności poznawczej w procesie uczenia się – w szkole i poza nią. Opracowane rozwiązanie to nowoczesna metoda zdobywania i doskonalenia kompetencji efektywnego uczenia się, zapamiętywania, twórczego myślenia i pracy zespołowej. Model współpracy nauczyciela z uczniem został oparty na wynikach badań efektywności uczenia się i nauczania oraz na podstawach psychologii poznawczej, neuropedagogiki, kinezylogii edukacyjnej, programowania neurolingwistycznego i innych nowoczesnych koncepcji uczenia się. Zaakcentowano dwa istotne aspekty: motywowanie uczniów przez pracę na potencjale kompetencyjnym

i poczuciu skuteczności oraz zarządzanie optymalnymi stanami do nauki. Kluczowym założeniem metodologicznym projektu jest *learning by doing*, czyli nabywanie wiedzy i umiejętności przez doświadczanie.

„Scenariusze prowadzenia zajęć zostały skonstruowane w taki sposób, że dzieci w pewnym sensie «przy okazji» nabywają umiejętności uczenia się – wyjaśnia Justyna Fandrejewska. – **Niesamowite jest ich zaskoczenie, kiedy po zajęciach nagle zdają sobie sprawę, czego tak naprawdę się nauczyły i w jaki sposób mogą zastosować nowo nabytą wiedzę podczas mierzenia się z trudnościami związanymi z poszczególnymi przedmiotami szkolnymi. Nabierają wiary we własne siły, utwierdzając się w przekonaniu, że samodzielne «główkowanie» ma ogromny potencjał. Dostrzegają, jak wiele można osiągnąć w krótkim czasie, jeśli tylko zna się metodę na siebie i naukę. Kompetencje, jakie uczniowie zyskują podczas realizacji projektu, pomagają im już dziś lepiej sobie radzić z zagadnieniami poruszonymi na zajęciach w szkole. Co ważniejsze jednak – w przyszłości umiejętności te pomogą im odnaleźć się na rynku pracy i dostosować do otaczających realiów, a nawet bezboleśnie przekwalifikować, jeśli zajdzie taka potrzeba**”.

Realizacja

Metody wypracowane w projekcie „Umiem się uczyć” były testowane od 2011 roku w województwie warmińsko-mazurskim w trakcie czterokrotnie powtarzanych cykli. Każdy cykl trwał około pięciu miesięcy i obejmował: szkolenia przygotowawcze dla nauczycieli w zakresie nabywania wiedzy i rozwijania kompetencji niezbędnych do realizacji opracowanego programu, prowa-



Fot. Shutterstock

dzenie zajęć z uczniami na podstawie specjalnie przygotowanych scenariuszy, realizację superwizji grupowych i indywidualnych dla nauczycieli w celu omawiania i weryfikacji na bieżąco działań testujących prowadzonych w szkołach, ewaluację projektu z uwzględnieniem uwag wszystkich użytkowników, wprowadzanie zmian do podręczników i scenariuszy zgodnie z przyjętymi uwagami i sugestiami grup testujących. Ostatecznie w procesie testowania wzięło udział **450 nauczycieli z ponad 100 szkół podstawowych i 1215 uczniów**.

Upowszechnianie

Niewątpliwym sukcesem projektu „Umiem się uczyć” jest dostrzeżenie i docenienie opracowanej metody przez innych. W październiku 2013 roku w Ostródzie odbyła się pierwsza w Polsce konferencja upowszechniająca opracowane nowatorskie rozwiązanie, pod hasłem „Zmiana edukacji bez zmiany systemu”. *„W trakcie dwudniowego spotkania przybliżyliśmy podstawy merytoryczne projektu, jego rezultaty i cele z punktu widzenia nauczyciela i ucznia – mówi Artur Dondziak, jeden z pomysłodawców projektu. – Zaprezentowaliśmy zdjęcia i filmy dotyczące projektu, a goście mogli uczestniczyć w panelach dyskusyjnych z udziałem osób zaangażowanych w jego realizację”*. Uczestnikami konferencji byli między innymi parlamentarzyści, przedstawiciele urzędów marszałkowskich i podległych im jednostek, wojewódzkich urzędów pracy oraz ośrodków doskonalenia nauczycieli, a także nauczyciele, trenerzy.

W tym samym roku projekt „Umiem się uczyć” uzyskał tytuł „Ambasadora Europejskiego Funduszu Społecznego” w konkur-

sie organizowanym w województwie warmińsko-mazurskim. Od sześciu lat konkurs ten przyczynia się do popularyzowania wiedzy o funduszach unijnych i ich roli w rozwoju regionu przez propagowanie najlepszych inicjatyw z zakresu rozwoju lokalnego i zasobów ludzkich na terenie Warmii i Mazur. Wyróżnienie w konkursie nie tylko wieńczy pracę realizatorów projektu na rzecz kształtowania zmiany edukacyjnej w Polsce, ale także podkreśla rosnącą popularność wypracowanego narzędzia. Skuteczność nowatorskich metod wypracowanych w projekcie jest dowodem na to, że można w szkołach prostymi środkami zrobić więcej i więcej osiągnąć. Obecnie – w ramach fazy upowszechniania – zainteresowanie wdrożeniem wypracowanych rozwiązań edukacyjnych wyraziły niemal wszystkie województwa w Polsce. ■

Justyna Fandrejewska

Instytut Badawczo-Szkoleniowy Sp. z o.o.

UMIEM SIĘ UCZYĆ

- instytucja (firma):
Instytut Badawczo-Szkoleniowy Sp. z o.o. w Olsztynie
- strona internetowa instytucji:
www.instyutbs.eu
- kontakt:
Justyna Piotrowska

telefon: 89 534 01 44

e-mail: biuro@instyutbs.eu

strona internetowa projektu: www.umiemsieuczyc.eu

Funkcjonowanie Sieci Tematycznych

AKTUALNOŚCI

Trzeci kwartał 2014 roku, mimo okresu wakacyjnego, był czasem wyjątkowych prac Sieci Tematycznych, związanych głównie ze wsparciem realizacji projektów innowacyjnych. Krajowe Sieci Tematyczne spotkały się czterokrotnie i przeprowadziły walidacje 11 produktów finalnych. Regionalne Sieci Tematyczne spotkały się w trzecim kwartale 25 razy, a wynikiem ich prac były walidacje 31 produktów finalnych projektów innowacyjnych.

Charakterystyczne dla pracy sieci w tym kwartale było to, że koncentrowały się one wyłącznie na walidacji produktów finalnych. Był to więc także etap intensyfikowania działań w kierunku upowszechnienia i włączenia rozwiązań wypracowywanych w obszarze funkcjonowania sieci.

Ponadto w dniach 3–4 lipca 2014 roku odbyło się „Szkolenie z zakresu prawidłowego konstruowania i prezentowania komunikatów na temat innowacyjnych rozwiązań wypracowanych w ramach projektów innowacyjnych realizowanych w ramach PO KL” przeznaczone dla beneficjentów – członków Krajowych Sieci

Tematycznych. Celem szkolenia było zwiększenie kompetencji beneficjentów w umiejętnym prezentowaniu wypracowanych rozwiązań innowacyjnych. Podczas szkolenia uczestnicy odświeżyli swoją wiedzę w zakresie podstawowych zasad komunikacji interpersonalnej, uczyli się także opracowywania komunikatów pisemnych i ustnych na temat modeli lub narzędzi powstałych w trakcie realizacji projektów innowacyjnych. Rezultatem spotkania było wypracowanie przez beneficjentów wspólnie z trenerami:

- katalogu zasad komunikacji,
- katalogu zasad przygotowywania komunikatów pisemnych,
- katalogu zasad przygotowywania wypowiedzi ustnych,
- przykładowych opisów rozwiązań wypracowanych w projektach innowacyjnych – po jednym dla każdego z czterech obszarów wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wspomniane materiały są dostępne na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej

Agnieszka Jarmuszyńska

Krajowa Instytucja Wspomagająca



Fot. Shutterstock



Otworzyć świat dla osób z niepełnosprawnością



Rozmowa z **Barbarą Górką** z Bielskiego Stowarzyszenia Artystycznego „Teatr Grodzki”, realizującego projekt „Centrum Asystentury Społecznej (CAS) – model wsparcia zadań OPS/PCPR w aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych”

 **Zacznijmy od pytania podstawowego: Czym są usługi asystenckie dla osób niepełnosprawnych i jakich obszarów życia dotyczą?**

B.G. Asystent, działający w strukturze Centrum Asystentury Społecznej, towarzyszy osobom niepełnosprawnym w pokonywaniu ich życiowych trudności i osiąganiu indywidualnych celów rozwojowych, wspierając klientów w wykonywaniu codziennych czynności, których nie są w stanie zrealizować samodzielnie. Usługi asystenta umożliwiają zatem osobom niepełnosprawnym możliwie samodzielne funkcjonowanie – realizację czynności, które mogłyby wykonywać, będąc osobami pełnosprawnymi. Asystent kompensuje klientowi jego dysfunkcję, wtórnie zaś – przez zwiększenie wiary we własne siły i możliwości – podnosi poziom motywacji do działania i zwiększa aktywność danej osoby. Zadaniem asystenta nie jest podejmowanie decyzji za osobę niepełnosprawną, a jedynie pomaganie lub wspomaganie jej w realizacji osobistych zamiarów.

Wsparcie asystentów dotyczy trzech obszarów:


- Obszaru aktywizacji społecznej – między innymi pomaganie w załatwianiu spraw urzędowych, pomoc w przemieszczaniu się (do punktów usługowych, do lekarza, na rehabilitację, do pracy, do szkoły), umożliwiająca również samodzielne opanowanie trasy przez osoby niepełnosprawne, wspólne spędzanie czasu wolnego, które ma służyć rozwojowi aktywizacji społecznej, zainteresowań, organizacji czasu wolnego.
- Obszaru wspomagania w edukacji – między innymi pomoc podczas zajęć edukacyjnych, pomoc w rozwoju zainteresowań, umiejętności planowania i organizowania czasu, umiejętności interpersonalnych, wsparcie w załatwianiu spraw administracyjnych (w dziekanacie, w sekretariacie), pomoc w gromadzeniu wiadomości (na przykład notowanie na zajęciach).
- Obszaru aktywizacji zawodowej – na przykład pomoc

w przemieszczaniu się (do urzędu pracy, do pracodawców, na szkolenia i do placówek zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych), pomoc w zaadaptowaniu się na nowym stanowisku pracy.

 **Skąd pomysł na realizację projektu dotyczącego osób niepełnosprawnych?**

B.G. Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki” – lider projektu innowacyjnego testującego – od 2008 roku realizowało usługi asystenckie, głównie dla niepełnosprawnych klientów Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Bielsku-Białej. Jednocześnie od uczestników Warsztatu Terapii Zajęciowej i Zakładów Aktywności Zawodowej, prowadzonych przez nasze stowarzyszenie, otrzymywaliśmy informacje, że mimo ciekawej oferty wsparcia, część osób niepełnosprawnych nie jest w stanie z niej skorzystać bez pomocy asystenta. Czasami chodziło o proste – mogłoby się wydawać – sytuacje, na przykład konieczność przejazdu z miejsca zamieszkania do konkretnej instytucji, pomoc w zrozumieniu procedur w urzędach. Stąd pomysł na asystenta, który jest swoistym łącznikiem między osobą niepełnosprawną a jej otoczeniem. Wspiera klientów tam, gdzie bez pomocy nie mogą oni zrealizować swoich planów czy zaspokoić potrzeb.


Udało nam się podjąć współpracę z doświadczonymi partnerami, którzy również poszukiwali efektywnych rozwiązań w tym obszarze i z którymi od blisko dwóch lat testujemy z pozytywnym skutkiem model Centrum Asystentury Społecznej: Fundacją Imago z Wrocławia, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej z Bielska-Białej i przedsiębiorstwem Limes z Leszna.

 **Usługi asystenckie w Państwa projekcie będą oferowane w ramach Centrum Asystentury Społecznej. Czym jest i w jaki sposób działa ta jednostka?** →



Fot. Shutterstock

B.G. Centrum Asystentury Społecznej to wyodrębniony podmiot, który całościowo świadczy usługi asystenckie dla osób niepełnosprawnych na terenie gminy lub powiatu i organizuje prace wszystkich asystentów. Personel centrum przeprowadza wywiady diagnostyczne z osobami z niepełnosprawnością zainteresowanymi takimi usługami, na podstawie potrzeb klientów określa profil kompetencyjny asystentów, niezbędny do przeprowadzenia efektywnej rekrutacji, planuje „skrojone na miarę” szkolenia dla kadry asystentów, zgodnie ze zgłaszanymi przez nich potrzebami. Dyspozytorzy centrum dyżurują codziennie, przyjmując zamówienia na usługi od niepełnosprawnych klientów, reagując niezwłocznie w trudnych sytuacjach.

 **Zorganizowanie Centrum Asystentury Społecznej wymaga poniesienia kosztów. Czy myśleli Państwo, w jaki sposób można sfinansować uruchomienie i funkcjonowanie centrów w zainteresowanych gminach i powiatach po zakończeniu projektu? Jakie podmioty mogą uruchomić centra?**

B.G. Wskazanie potencjalnych źródeł finansowania Centrum Asystentury Społecznej było jednym z najważniejszych elementów przygotowanej przez nas strategii. To bowiem – obok pytań o merytoryczne działania tej instytucji i aspekt prawny usług asystenckich – kluczowe pytanie zadawane przez podmioty publiczne i organizacje pozarządowe zainteresowane rozwojem usług asystenckich. Z naszych badań wynika, że jedynie dywersyfikacja źródeł finansowania i stworzenie montażu finansowego funkcjonowania Centrum Asystentury Społecznej, połączonego z podstawową odpłatnością ze

strony klientów, pozwoli na uruchomienie trwałego mechanizmu. Dlatego od czerwca 2014 roku zespół projektu przeprowadza na terenie województwa śląskiego bezpłatne audyty społeczno-ekonomiczne, żeby na spotkaniu z przedstawicielami konkretnej gminy czy konkretnego powiatu określić lokalne zasoby i przygotować rekomendacje dla przyszłych źródeł finansowania usług asystenckich (na przykład wykorzystanie dotacji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla niepełnosprawnych studentów, dotacji Funduszu Aktywności dla pracowników zakładów aktywności zawodowej, środków przedsiębiorców na przeprowadzenie procesów rekrutacji wykwalifikowanych pracowników z orzeczeniem, dotacje celowe dla organizacji pozarządowych). W rezultacie tych działań podmiot zainteresowany uruchomieniem Centrum Asystentury Społecznej samodzielnie określa, jaki montaż finansowy jest możliwy do uzyskania w danym regionie.

Ze względu na specyfikę poszczególnych regionów założyliśmy, że proces organizacji pracy Centrum Asystentury Społecznej może przebiegać w kilku wariantach. Jednostką organizacyjną dla centrum może być samorząd lokalny, organizacja pozarządowa lub partnerstwo publiczno-społeczne, w ramach którego strony dzielą się zadaniami, uwzględniając swoje kompetencje i zasoby. Dzięki takiemu podejściu każdy region może wybrać optymalne rozwiązanie i na przykład uruchomić partnerstwo tam, gdzie działa silny partner pozarządowy. Takie partnerstwo testujemy zresztą od początku w projekcie, ponieważ jednym z naszych kooperantów jest Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bielsku-Białej, który *notabene* zajął właśnie drugie

Zadaniem asystenta nie jest podejmowanie decyzji za osobę niepełnosprawną, a jedynie pomaganie lub wspomaganie jej w realizacji osobistych zamiarów.

miejsce w ogólnopolskim konkursie zorganizowanym przez Związek Miast Polskich w obszarze „Współpraca międzysamorządowa i międzysektorowa”.



Czy obecny system prawny w Polsce sprzyja realizacji usług asystenckich dla osób niepełnosprawnych? Może jednak są obszary wymagające wprowadzenia zmian legislacyjnych? Jeśli tak, to jakiego rodzaju są to zmiany?

B.G. Warto zwrócić uwagę, że choć usługi asystenckie mogą być w pewnym zakresie realizowane w ramach obowiązującego prawodawstwa, to, niestety, nie możemy mówić o systemowych rozwiązaniach. Usługi są najczęściej świadczone doraźnie, na przykład dzięki dofinansowaniu ze środków unijnych, zwykle jednak po zakończeniu działań projektowych ustaje również ich finansowanie. Dlatego nasz zespół opracował rekomendacje dotyczące możliwych i koniecznych zmian w aktach prawnych (między innymi w rozporządzeniach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz w kwestiach związanych z rodzajami zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym), które zaprezentowaliśmy między innymi członkom Parlamentarnego Zespołu do spraw Osób Niepełnosprawnych, przedstawicielom Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych czy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jedną z najważniejszych możliwych zmian jest dodanie usług asystenckich do katalogu zadań powiatu na rzecz niepełnosprawnych mieszkańców – jako zadanie fakultatywne, realizowane na podstawie powiatowego programu działań na rzecz osób niepełnosprawnych i lokalnych regulaminów realizacji usług asystenckich. Podjęcie decyzji o świadczeniu usług asystenckich powinno pozostawać w gestii samorządu powiatowego – w zależności od lokalnych potrzeb i możliwości. Odzew ze strony kluczowych podmiotów jest pozytywny, wszyscy widzą potrzebę stworzenia ram prawnych i finansowych w celu usystematyzowania usług asystenckich w kraju.



W jaki sposób upowszechniają Państwo rozwiązania wypracowane w projekcie?

B.G. Na bieżąco informujemy podmioty z obszaru integracji społecznej i organizacje pozarządowe o możliwościach uruchomienia usług asystenckich na terenie poszczególnych powiatów, zgodnie z potrzebami ich niepełnosprawnych mieszkańców. Bezpośrednie informacje otrzymują od nas między innymi wszystkie śląskie ośrodki pomocy społecznej i powiatowe centra pomocy rodzinie (ze względu na testowanie projektu na terenie województwa śląskiego), z kolei na poziomie krajowym korzystamy z możliwości publikacji rekomendacji w branżowych czasopismach czy na stronach internetowych. Przed wszystkim jednak prezentujemy model Centrum Asystentury Społecznej osobiście, w trakcie środowiskowych konferencji i spotkań ze stroną rządową. Rozwiązania dotyczące efektywnej organizacji usług

Anna, klientka Centrum Asystentury Społecznej:

„Asystent przydzielony mi do pomocy w Centrum Asystentury Społecznej zmienił wiele w moim życiu. Najistotniejsze jest to, że dzięki jego pomocy mogę uczestniczyć w życiu przedszkolnym moich dzieci – odprowadzać je do przedszkola i brać czynny udział w ich rozwoju. Ponadto, dzięki wsparciu asystenta, możliwe było zdobycie i utrzymanie tak oczekiwanego przeze mnie zatrudnienia. Mogę również prawie samodzielnie iść na zakupy, wybrać towar, który mi odpowiada, a nie wysyłać innych i liczyć, że kupią to, co bym chciała. Zmiana mojego dotychczasowego funkcjonowania pomogła mi także w pracy nad sobą – jestem bardziej otwarta na świat”.

asystenckich przedstawialiśmy 26 czerwca 2014 roku podczas obrad Parlamentarnego Zespołu do spraw Osób Niepełnosprawnych, w całości poświęconemu temu tematowi. Zostaliśmy również zaproszeni do zaprezentowania polskich dobrych praktyk w zakresie usług asystenckich na międzynarodowej konferencji w Niemczech, organizowanej jesienią 2014 roku przez organizację International Short Break Association, która skupia praktyków w tej dziedzinie z całego świata. Nasze rozwiązania upowszechniamy więc również poza granicami kraju, ale najważniejszym poziomem współpracy pozostają dla nas lokalne samorządy i organizacje pozarządowe, ponieważ to dzięki ich partnerskim działaniom istnieje realna szansa na uruchomienie Centrum Asystentury Społecznej dla niepełnosprawnych członków społeczności lokalnych. ■

ROZMAWIĄŁ

Tomasz Mrozek

Krajowa Instytucja Wspomagająca

CENTRUM ASYSTENTURY SPOŁECZNEJ (CAŚ) – MODEL WSPARCIA ZADAŃ OPS/PCPR W AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

→ instytucja (firma):

Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”

→ strona internetowa instytucji:

www.teatrgrodzki.pl

→ kontakt:

Barbara Górka

telefon: 33 496 52 19, 693 887 115

e-mail: praca@teatrgrodzki.pl

strona internetowa projektu: www.asystent-on.pl

Współpraca i *mentoring* skuteczną metodą aktywizacji zawodowej

Czy odpowiednia diagnoza, nowe narzędzia oraz szersza współpraca z pracodawcami i organizacjami pozarządowymi mogą okazać się skuteczną metodą aktywizacji zawodowej młodych wykształconych osób i osób starszych – po pięćdziesiątym roku życia? Odpowiedzią na to pytanie są dwa innowacyjne projekty: „PI – Staż z mentorem Twoim wyborem” i „PI – Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie.

„PI – Staż z mentorem Twoim wyborem” – odpowiedź na problemy osób młodych wchodzących na rynek pracy

Start osób młodych na rynku pracy coraz częściej zaczyna się od rejestracji w urzędzie pracy. Absolwentom brakuje umiejętności współdziałania w zespole, samodzielnego rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem i kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy. Z kolei w oczach pracodawców dużym atutem jest doświadczenie zawodowe i umiejętności praktyczne. Również działania realizowane przez publiczne i prywatne instytucje rynku pracy, które od lat dysponują tymi samymi formami wsparcia, okazują się niedopasowane do potrzeb gospodarki. Obecnie większe prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia mają ci, którzy w trakcie studiów odbywali staże, praktyki lub podejmowali pracę zarobkową. Taki był punkt wyjścia projektu „PI – Staż z mentorem Twoim wyborem”, realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie. Ideą udało się zainteresować również Wyższą Szkołę Ekonomii i Innowacji w Lublinie oraz Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny Lewiatan, którzy jako partnerzy wnoszą znaczny wkład w realizację całego przedsięwzięcia.

Nowa ścieżka wsparcia

Podstawowym celem projektu było opracowanie efektywnych rozwiązań, przyczyniających się do szybszego podjęcia i utrzymania pracy przez osoby z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego, które przez dwanaście miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. W ramach opracowanego systemu osoba bezrobotna przechodzi wywiad wstępny z pośrednikiem pracy, pozwalający rozpoznać jej potrzeby i oczekiwania, a także z doradcą zawodowym, który dokonuje analizy źródeł problemu bezrobotnego. Na podstawie zebranych informacji jest tworzony bilans kompetencji (zawierający zasoby i potrzeby bezrobotnego absolwenta), a następnie innowacyjny Indywidualny Plan Działania.

Podczas realizacji Indywidualnego Planu Działania uczestnik korzysta z:

- zajęć *coachingowych* dotyczących obszaru zawodowego,
- treningu kompetencji społecznych niezbędnych do sprawnego funkcjonowania w roli pracownika,
- Indywidualnego Planu Mentorskiego, zdobywając doświadczenie pod okiem mentora.

Mentoring to ważny element Indywidualnego Planu Działania, zorientowany na odkrywanie i rozwijanie potencjału bezrobotnego. Indywidualny Plan Mentorski obejmuje również płatne staże, trwające od trzech do sześciu miesięcy w przedsiębiorstwie pod nadzorem mentora – pracownika z długoletnim doświadczeniem. Zadaniem mentora jest pomoc stażystce w odnajdywaniu się w środowisku pracy oraz analiza błędów i potknięć, jakie

pojawiają się podczas stażu. Proponowana metoda współpracy jest doskonałym narzędziem przełożenia posiadanej wiedzy teoretycznej na praktykę stosowaną w życiu codziennym.

„PI – Indywidualny Koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, czyli jak rozwiązać problemy osób po pięćdziesiątym roku życia

Osoby pięćdziesięcioletnie i starsze znajdują się w wyjątkowo trudnej sytuacji na rynku pracy. Działania podejmowane na rzecz ich aktywizacji nie przynoszą zakładanych rezultatów (Polska zajmuje w Europie odległe miejsce pod względem aktywności zawodowej osób z tej grupy wiekowej). Podejmowane są jednak próby zmiany tej sytuacji, a jedną z nich jest projekt „PI – Indywidualny Koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie w partnerstwie z Fundacją Inicjatyw Menedżerskich i Centralnym Biurem Usług – Zakładem Utrzymania i Higieny Obiektów s.c.

Współpraca trzech sektorów

Produktem finalnym projektu jest model współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami, który całościowo wspiera osoby bezrobotne powyżej pięćdziesiątego roku życia na etapie zarówno poszukiwania pracy, jak i jej utrzymania. Kluczem działań aktywizacyjnych jest możliwość skorzystania z „Koszyka świadczeń 50+” – pakietu, dzięki któremu osoba bezrobotna uzyskuje dostęp (po uzgodnieniu z doradcą zawodowym) do: *coachingu*, konsultacji medycznych, szkoleń z zakresu komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem nowych technologii oraz szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Maksymalna wartość „koszyka” to 3,5 tysiąca złotych. W ramach „koszyka” uwzględniono również możliwość refundacji kosztów opieki nad

osobą zależną. Po skorzystaniu z odpowiedniej formy wsparcia przewidzianej w „Koszyku świadczeń” osoba bezrobotna bierze udział w sześciomiesięcznej praktyce pod okiem intermentora – pracownika powiatowego urzędu pracy, pomagającego

w odnalezieniu się w miejscu zatrudnienia, pokonywaniu przeszkód, przelamywaniu oporów i we wdrożeniu się w system pracy. Po zakończeniu praktyki uczestnicy projektu otrzymują umowę o pracę na okres co najmniej sześciu miesięcy.

Opracowane rozwiązanie zakłada współpracę z pracodawcami już na etapie procesu rekrutacji, dzięki temu pracodawca zyskuje odpowiedniego pracownika, z kolei pośrednik pracy (przedstawiający kandydata na pracownika) – informacje, jakich kompetencji brakuje kandydatom do pracy i na jakie aspekty w aktywizacji osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat warto zwrócić uwagę.

Pięćdziesiąt lat to plus

Prezentowana innowacja udowadnia, że osoby po pięćdziesiątym roku życia także mogą się przyczynić do rozwoju gospodarki. Osoby dojrzałe, z doświadczeniem zawodowym i umiejętnościami zarządzania, osiągają lepsze rezultaty niż rozpoczynający karierę młodzi pracownicy. Ponadto przez wyposażenie osób z grupy 50+ w umiejętności z zakresu nowych technologii, a także przez podniesienie ich motywacji i poczucia własnej wartości oraz wyrobienie w nich nawyków prozdrowotnych, zyskuje się atrakcyjnych pracowników. Rezultatem modelu będzie utrzymanie pracy przez te osoby i utworzenie „sieci wsparcia”, składającej się z powiatowych urzędów pracy, instytucji rynku pracy i pracodawców z województwa lubelskiego na rzecz zatrudniania osób powyżej pięćdziesiątego roku życia. Podobna sieć wsparcia jest planowana także dla uczestników projektu „PI – Staż z mentorem Twoim wyborem”.

OPRACOWANIE
Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

PI – STAŻ Z MENTOREM TWOIM WYBOREM

PI – INDYWIDUALNY KOSZYK ŚWIADCZEŃ 50+ – MODEL TRÓJSEKTOROWEJ WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE RYNKU PRACY

- instytucja (firma):
Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie
- strona internetowa instytucji:
www.puplublin.pl
- kontakt:
Renata Łepeł, Łukasz Ipnar

telefon: 81 745 18 16 wew. 272, 81 745 18 16 wew. 257
e-mail: efs@puplublin.pl, lipnar@puplublin.pl
strona internetowa projektu:
www.puplublin.pl/strona/projekty-i-programy/142





Ze szkoły na rynek pracy



Rozmowa z **Małgorzatą Bartosiak** z Miasta Łodzi – Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, realizującego projekt „Kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych w szkole zawodowej drogą do sukcesu na rynku pracy”



Co było dla Państwa inspiracją do realizacji projektu?

M.B. Podstawą realizacji projektu była diagnoza skali problemów związanych z kwestiami doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych. Na krajowym rynku usług edukacyjnych nie ma narzędzi, które służyłyby kształtowaniu kompetencji społecznych w szkole zawodowej, pomagających przyszłym absolwentom w osiągnięciu sukcesu na rynku pracy. Tematyka doradztwa zawodowego i kompetencji społecznych jest poruszana na przykład w ramach przedmiotu „podstawy przedsiębiorczości” lub podczas godzin wychowawczych, zakres wsparcia jest jednak dalece niewystarczający. Wśród obszarów problemowych wyodrębniliśmy przede wszystkim te, które są związane z zależnościami między systemem edukacji a rynkiem pracy, jakością kształcenia i doradztwem zawodowym. Szczególną uwagę zwróciliśmy na następujące elementy:

- brak w strukturze systemu oświaty narzędzi interwencji, które służą niwelowaniu skutków niedopasowania kompetencji absolwentów szkół zawodowych (techników) do oczekiwań pracodawców i potrzeb rynku pracy,
- deficyt zajęć z zakresu psychologii, umiejętności miękkich, doradztwa edukacyjnego i zawodowego w technikach,
- niedostosowanie programów nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych do zmieniających się dynamicznie uwarunkowań gospodarczych,
- brak w programach nauczania elementów wpływających na wzrost kompetencji personalnych i społecznych młodzieży, które pozwalają na świadome i skuteczne wejście na rynek pracy,
- niedostatek informacji związanych z procesem planowania kształcenia ustawicznego, ciągłego pogłębiania wiedzy i kształtowania umiejętności.



Proszę powiedzieć, czym jest program szkolnego doradztwa zawodowego dla uczniów szkół zawodowych. Co się składa na produkt finalny projektu?

M.B. Innowacyjny Program Szkolnego Doradztwa Zawodowego,

czyli produkt finalny naszego projektu, jest przeznaczony dla uczniów techników. Autorzy zwrócili szczególną uwagę na to, aby program innowacyjny i pakiet edukacyjny *Kim chciałbym być – kim będę* były przygotowane w ujęciu modułowym. Zapewnia to więcej możliwości jego wdrożenia i upowszechnienia.

Program składa się z pięciu modułów:

- „Poznaję siebie”, uwzględniający tematykę równości szans, ściślej zaś równości płci (*gender equality*).
- „Kompetencje personalne i społeczne w wymiarze rozwoju zawodowego”.
- „Regionalny i ponadregionalny rynek pracy”, uwzględniający zasady zrównoważonego rozwoju i tematykę stereotypów w postrzeganiu zawodów „męskich” i „kobiecych”.
- „Kwalifikacje zawodowe. Polska i Europejskie Ramy Kwalifikacji”.
- „Indywidualny Plan Działania”.


Każdy moduł zawiera materiał kształcenia, zestaw ćwiczeń, zalecenia metodyczne dla nauczycieli, spis środków dydaktycznych, propozycje oceny uczących się, proponowaną liczbę godzin i polecaną literaturę. Łącznie jest to dwadzieścia pięć godzin dydaktycznych zajęć warsztatowych. Program uwzględnia ponadto konsultacje indywidualne dla każdego uczącego się.

Drugim elementem produktu finalnego jest pakiet edukacyjny, który obejmuje:


- *Poradnik dla nauczyciela,*
- *Przewodnik dla uczącego się.*

Poradnik dla nauczyciela zawiera miniwykłady, ćwiczenia, zalecenia metodyczne, środki dydaktyczne, propozycje oceniania, bogaty spis literatury i załączniki. Trzonem *Przewodnika dla uczącego się* są z kolei miniwykłady i ćwiczenia, ponadto zbiór materiałów i narzędzi dydaktycznych (kwestionariusze ankiet, ćwiczenia, karty pracy), w tym również do pracy indywidualnej. Wspierającym elementem dla nauczycieli i uczniów jest materiał na płytach, który zawiera treści wspomnianego pakietu edukacyjnego, rozszerzone o druki rozporządzeń, prezentacje multimedialne i odnośniki do materiałów *online*.

Rozbudowany produkt finalny stanowi więc całościowe rozwiązanie problemów z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, niewymagające skomplikowanych rozwiązań prawno-organizacyjnych przy jego wdrożeniu.


 **Jednym z głównych problemów absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, szczególnie techników, jest niedopasowanie kwalifikacji zdobywanych w procesie kształcenia do wymagań regionalnego i krajowego rynku pracy, co wpływa na zwiększenie stopy bezrobocia wśród grupy osób młodych. W jaki sposób Państwa produkt rozwiązuje ten problem?**

M.B. Badania przeprowadzone przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej wykazały, że głównym problemem systemu doradztwa zawodowego w Polsce jest jego funkcjonowanie poza systemem szkół. Zaproponowane przez nas innowacyjne rozwiązanie to zwarty program realizowany podczas całorocznych zajęć edukacyjnych. Jednocześnie układ treści materiału kształcenia uwzględnia założenia psychologii doradztwa zawodowego, mówiące o holistycznym podejściu do tematu. Uczeń przechodzi swoistą ścieżkę od poznania siebie i relacji interpersonalnych panujących w grupach społecznych (dostosowanie zachowań społecznych do określonych warunków pracy i przygotowanie do radzenia sobie z psychologicznymi konsekwencjami funkcjonowania w środowisku zawodowym), przez poznanie realiów rynku pracy oraz sposobów i możliwości świadomego wejścia na rynek pracy, po stworzenie własnego planu działania na przyszłość (wyboru drogi zawodowej). Etap testowania wykazał, że efektywność takiego rozwiązania jest bardzo wysoka.


 **Do jakich grup odbiorców i użytkowników kierują Państwo wsparcie w projekcie? Kogo szczególnie chcą Państwo nim zainteresować?**

M.B. W wymiarze instytucjonalnym produkt finalny został przygotowany z myślą o szkołach ponadgimnazjalnych, głównie technikach z województwa łódzkiego, a co za tym idzie – również z myślą o organach prowadzących placówki edukacyjne (władze samorządowe), nadzorujących je i kształtujących politykę oświatową (władze oświatowe).

W wymiarze personalnym produkt odpowiada na potrzeby uczniów techników z terenu województwa łódzkiego (odbiorcy), a także nauczycieli pracujących w tych placówkach, którzy mogą zastosować innowację w praktyce edukacyjnej. Uniwersalność programu pozwala na jego wykorzystanie również przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych czy doradców zawodowych, którzy pod opieką mają między innymi uczniów techników potrzebujących wsparcia w zakresie przygotowania do wejścia na rynek pracy.

 **Niezwykle ważnym elementem w realizacji projektu są działania upowszechniające i włączające. Jak zostały zaplanowane w projekcie?**

M.B. Podejmowane działania w tym zakresie miały różnorodny charakter, obejmując wiele grup potencjalnych odbiorców i użytkowników opracowanego przez nas rozwiązania. Odbyły się między innymi zajęcia warsztatowe dla uczniów, prowadzone przez szkolnych ekspertów w pięciu łódzkich szkołach, zorganizowaliśmy także konferencję podsumowującą projekt i braliśmy udział w kilku spotkaniach organizowanych przez inne podmioty. Przeprowadziliśmy ponadto konsultacje grupowe dla nauczycieli i doradców zawodowych zainteresowanych naszym programem, wysłaliśmy informacje do instytucji i zainteresowanych osób (nauczycieli, wykładowców akademickich, doradców zawodowych, poradni psychologiczno-pedagogicznych, instytucji rządowych i samorządowych, uczelni kształcących przyszłych doradców zawodowych), zamieściliśmy w mediach informacje na temat rozwiązania. O naszym projekcie powstał również reportaż, który był emitowany na antenie TVP 3 Łódź (reportaż jest dostępny na stronie internetowej TVP 3 Łódź, w zakładce „Reportaże” – www.tvp.pl/lo dz/reportazekim-chcialbym-byc-kim-bede/14183121).

 **Dla wielu organizacji realizacja projektu innowacyjnego stanowi duże wyzwanie. Z jakimi trudnościami się Państwo spotkali?**

M.B. Trudnością w realizacji działań było – paradoksalnie – nadspodziewanie wysokie zainteresowanie produktem finalnym, w wyniku czego konieczny był dodruk publikacji. Zainteresowanie to spowodowało także obciążenie zespołu projektowego dodatkową pracą. Z perspektywy czasu trzeba stwierdzić, że realizacja projektu innowacyjnego to duże wyzwanie, ale wyzwanie pozwalające zdobyć wiele cennych doświadczeń, udowadniające ponadto, że uczenie się przez całe życie dotyczy każdego z nas. ■

ROZMAWIAŁ

Dariusz Pietrzyk

Krajowa Instytucja Wspomagająca

KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI PERSONALNYCH I SPOŁECZNYCH W SZKOLE ZAWODOWEJ DROGĄ DO SUKCESU NA RYNKU PRACY

→ instytucja (firma):

**Miasto Łódź – Łódzkie Centrum Doskonalenia
Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego**

→ strona internetowa instytucji:

www.wckp.lodz.pl

→ kontakt:

Małgorzata Bartosiak

telefon: 507 661 296

e-mail: gobart2@op.pl

strona internetowa projektu: www.innowacyjny.wckp.lodz.pl

Uwierzyć w siebie



*Nie ma takiej rzeczy, której nie można by osiągnąć pracą.
Nic nie leży poza jej zasięgiem. Złe obyczaje przemienia w dobre,
niszczy złe zasady, a odradza dobre. Jest w stanie uczynić z człowieka anioła.*
Mark Twain

Z badania problemu długotrwałego bezrobocia, jakie przeprowadzono w 2012 roku na terenie powiatu sulęcińskiego (województwo lubuskie), wynika, że – według osób bez zatrudnienia – najodpowiedniejszym wariantem wyjścia z bezrobocia jest oczekiwanie na ofertę pracy i przekwalifikowanie się lub doskonalenie umiejętności zawodowych. Pierwszy wariant świadczy o bierności tych osób, z kolei drugi jest czynną próbą wyjścia z bezrobocia. W grupie osób bezrobotnych pytanych o przyszłość przeważa jednak pesymizm, widoczny jest ponadto stan biernego oczekiwania na zmiany. Stres związany z brakiem pracy negatywnie wpływa na samoocenę i ogólny stan psychofizyczny bezrobotnych, w dłuższym okresie może zaś powodować silnie zniechęcenie, zubożenie, a nawet poważne zaburzenia psychiczne. Wszystko to wpływa negatywnie na skuteczność w poszukiwaniu pracy.

Pracownicy urzędów pracy często zwracają uwagę na nieefektywność tradycyjnych metod aktywizacji osób długotrwanie bezrobotnych. Brak elastyczności i rozpoznania rzeczywistych potrzeb i problemów bezrobotnych utrudnia skuteczną pomoc i właściwe dostosowanie ofert pracy czy szkoleń do konkretnej osoby.

Doświadczenia niemieckich instytucji rynku pracy z Brandenburgii pokazały, że u osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem konieczne jest zastosowanie nowych metod szkoleniowych. Wprowadzone w Niemczech zmiany warunków ramowych w procesie edukacji dorosłych przyniosły oczekiwane rezultaty. Idąc za przykładem sąsiadów, pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie podjęli się opracowania nowego narzędzia aktywizacji zawodowej osób długotrwanie bezrobotnych. Do współpracy zaproszono niemiecką instytucję szkoleniową Deutsche Angestellten-Akademie z Frankfurtu nad Odrą, która już od kilku lat specjalizuje się w szkoleniu osób długotrwanie bezrobotnych. W 2012 roku pozyskano środki na realizację projektu innowacyjnego z komponentem ponadnarodowym pod nazwą „PI-PWP TRANSADAPT”.

Współpraca rozpoczęła się od wizyty pracowników sulęcińskiego Powiatowego Urzędu Pracy w siedzibie Jobcenter i Deutsche Angestellten-Akademie we Frankfurcie nad Odrą – zapoznali się oni ze strukturą organizacyjną niemieckich służb zatrudnienia i wizytowali zajęcia prowadzone przez trenerów niemieckich. Dalsza współpraca polegała na wymianie informacji, doświadczeń i dobrych praktyk w dziedzinie rozwiązań sieciowych oraz innowacyjnych metod aktywizacji osób długotrwanie bezrobotnych, stosowanych w Brandenburgii. Partner udzielił wsparcia merytorycznego

pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie – przeprowadził warsztaty szkoleniowe, podczas których pracownicy nabyli umiejętności stosowania nowej metody, zapoznał ich ponadto z innowacyjnymi metodami i ze specyfiką pracy z osobami długotrwanie bezrobotnymi.

Do współpracy zaproszono także pracodawców z powiatu sulęcińskiego, przygotowując z ich pomocą profil – portret psychologiczny osoby długotrwanie bezrobotnej – i określając kluczowe kompetencje, jakich od pracowników oczekują pracodawcy. Działania te pozwoliły opracować program pracy





Fot. Archiwum projektu

z osobami długotrwale bezrobotnymi.

W polskiej metodzie aktywizacji znalazły się tylko te działania i instrumenty, które są adekwatne do potrzeb aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych na krajowym rynku pracy. Metoda opiera się na modularyzacji etapów kształcenia, indywidualnym procesie uczenia się, nowej formie działań ukierunkowanych na aktywność sportową i prewencję zdrowotną, a także na *coachingu* uczestników programu. Pierwszy etap nowej metody polega na przeprowadzeniu warsztatów szkoleniowych dla osób długotrwale bezrobotnych. Warsztaty składają się z czterech modułów.

Moduł pierwszy – *profiling*

Moduł ten opiera się na systemie oceny kompetencji miękkich u osób długotrwale bezrobotnych. Kluczowymi elementami są następujące kryteria: komunikatywność, niezawodność, punktualność, motywacja, umiejętność pracy w zespole, dbałość o wygląd, które – poza posiadaniem umiejętności zawodowych – należy spełnić, aby sprostać wymaganiom pracodawcy. Zastosowano tutaj metodę *assessment center*, która uwzględnia samoocenę uczestników i opinię trenerów, polega zaś na wykonywaniu ćwiczeń grupowych i indywidualnych, podczas których trenerzy oceniają poziom kompetencji miękkich osób uczestniczących w zajęciach. Warsztaty mają na celu opracowanie profilu każdego uczestnika ze wskazaniem posiadanych kompetencji i ocenę,

w której dziedzinie istnieje możliwość ich doskonalenia. Na podstawie tej oceny planuje się właściwą ścieżkę rozwoju zawodowego.

Moduł drugi – *soft skills*

Profil uczestnika, który wytoni się po zakończeniu modułu pierwszego, obok potencjatów wskaże również braki w elementarnych kompetencjach socjalnych i społecznych. Dlatego program zajęć z tego modułu obejmuje miniwykłady z zakresu higieny osobistej, autoprezentacji i pisania dokumentów aplikacyjnych. Uczestnicy mają także możliwość zmiany swojego wizerunku. Zadaniem zajęć warsztatowych jest przekazanie wiedzy o tym, jak skutecznie motywować się do pracy – osoby uczestniczące poznają zasady komunikowania się i efektywnej współpracy w zespole.

Moduł trzeci – *health coaching*

Jest to kontynuacja dwóch pierwszych modułów. Pozwala zdiagnozować i uświadomić uczestnikom ich deficyty, pobudzając zarazem do większej aktywności ruchowej i wprowadzenia zmian w diecie. Długotrwale bezrobocie stanowi stałe obciążenie, szczególnie dla starszych osób, poziom stresu jest wyższy w porównaniu z osobami młodszymi, dlatego niezbędne są działania mające na celu polepszenie samopoczucia osób bezrobotnych. →



Fot. Archiwum projektu

W ramach warsztatów odbywają się zajęcia edukacyjne z zakresu promocji zdrowia (zdrowa żywność, walka ze stresem, przeciwdziałanie stanom depresyjnym), ćwiczenia praktyczne (między innymi budowa piramidy zdrowej żywności, praktyczne przygotowanie zdrowego posiłku, techniki relaksacyjne) i zajęcia sportowe (na przykład siłownia, ścieżka zdrowia, wycieczki rowerowe).

Moduł czwarty – warsztaty *gender*

Zajęcia w tym module mają na celu uwzględnienie perspektywy płci w codziennych aspektach życia społecznego i dostarczenie wiedzy koniecznej do zrozumienia polityki równości płci. Założeniem warsztatów jest uświadomienie uczestnikom kwestii związanych z równouprawnieniem i wskazanie metod radzenia sobie z nimi w życiu codziennym.

Pierwszy etap nowej metody polega zatem na wyłonieniu słabych i mocnych stron oraz na ocenie kompetencji miękkich uczestników szkoleń. Zastosowanie nowych działań (aktywność sportowa, promocja zdrowia, poprawa wizerunku) i znanych już form szkoleniowych w zakresie autoprezentacji czy komunikacji motywuje uczestników do aktywności zawodowej. Trenerzy pełnią

funkcję *coacha* i prowadzą uczestników przez wszystkie moduły warsztatowe, starając się odpowiednio ich motywować. Drugi etap metody polega na aktywizacji uczestników przez zastosowanie popularnych już form pracy, na przykład szkoleń i staży zawodowych, prac interwencyjnych i robót publicznych, realizowanych na podstawie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wypracowany produkt – nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych – był testowany od stycznia 2013 do czerwca 2014 roku z udziałem sześćdziesięciu jeden osób długotrwale bezrobotnych. Warsztaty szkoleniowe ukończyło sześćdziesięcioro uczestników – tylko jedna osoba przerwała uczestnictwo w projekcie. Najbardziej zmotywowani rozpoczęli szkolenia indywidualne i staże zawodowe. Spośród nich dwadzieścia pięć osób ukończyło staż (między innymi w zawodzie fryzjer, pomoc kuchenna, pracownik obsługi biurowej, instruktor terapii zajęciowej, robotnik budowlany, sprzedawca, kelner, ogrodnik, pomoc nauczyciela, opiekun osób starszych, tokarz, mechanik samochodowy). Staże umożliwiły zdobycie wiedzy na temat wybranego stanowiska pracy i przygotowały uczestników do wykonywania danego zawodu. Dwadzieścioro uczestników podniosło swoje kwalifikacje zawodowe, biorąc udział w szkoleniach indywidualnych (obsługa wózków podnośnikowych, prawo jazdy kategorii B i C, operator obrabiarek). Dzięki zdobytym uprawnieniom uczestnicy mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Powrót na rynek pracy osób bezrobotnych, pozostających przez długi okres bez zatrudnienia, jest procesem złożonym i długotrwałym. Osiągnięcie celu wymaga nie tylko zaangażowania samych zainteresowanych, ale także skutecznego wsparcia ze strony urzędów pracy. Pierwsze rezultaty są już jednak widoczne – aż dwadzieścia dwie osoby biorące udział w projekcie podjęły zatrudnienie. Obecnie trwa proces badania efektywności produktu. Po uzyskaniu pozytywnej opinii nowa metoda będzie gotowa do zastosowania w praktyce. ■

Jolanta Zabłocka

Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie

PI-PWP TRANSADAPT

- instytucja (firma):
Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie
- strona internetowa instytucji:
www.pupsulecin.pl
- kontakt:
Jolanta Zabłocka

telefon: 95 755 23 36

e-mail: biuro@transadapt.pl

strona internetowa projektu: www.transadapt.pl



Fot. Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych

Ponadnarodowe Forum Partnerskie w Malmö

Krajowa Instytucja Wspomagająca i Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych wspólnie ze Szwedzką Radą Europejskiego Funduszu Społecznego – Biurem Regionalnym dla Południowej Szwecji zorganizowały w dniach 7–8 kwietnia 2014 roku w Malmö Ponadnarodowe Forum Partnerskie. Wydarzenie, które zgromadziło około siedemdziesięcioro uczestników ze Szwecji, z Polski i Irlandii, stanowiło kontynuację działań wspierających poszukiwanie partnerów do projektów współpracy ponadnarodowej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, prowadzonych dotychczas przez Krajową Instytucję Wspomagającą, miało także na celu zaszczepienie idei organizacji tego typu wydarzeń w przyszłym okresie programowania w regionie Morza Baltyckiego.

Z względu na brak otwartych konkursów na projekty współpracy ponadnarodowej w czasie trwania wydarzenia, zakres tematyczny forum był szeroki i odpowiadał wielu obszarom wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego. Przeważało się to na zgromadzenie projektodawców wokół stolików tematycznych dotyczących **młodzieży, osób defaworyzowanych, osób będących w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (głównie kobiet i imigrantów) i osób bezrobotnych.**

Odpowiedni dobór stolikowy projektów, przeprowadzony dwufazowo – najpierw przez stronę polską, a następnie przez

partnerów ze Szwecji – szybko zaowocował wstępnymi partnerstwami już podczas trwania imprezy. W trakcie forum kilkanaście instytucji przystąpiło do omawiania dalszej współpracy, a niektóre z nich wstępnie uzgodniły wzajemne wizyty i spotkania w najbliższej przyszłości. Świadczy to o dużej dojrzałości i świadomości projektodawców oraz o ich przekonaniu co do wysokiej wartości współpracy ponadnarodowej. Ponadto strona szwedzka wyraziła chęć organizacji w przyszłości kolejnych tego typu wydarzeń w innych regionach kraju (między innymi w regionie Göteborga). →

Uczyć się od siebie

Rozmowa ze szwedzkimi organizatorami Ponadnarodowego Forum Partnerskiego – Anną-Leną Wettergren-Wessmann i Andreasem Larssonem – reprezentującymi Regionalną Radę Europejskiego Funduszu Społecznego z siedzibą w Malmö.



Jakie były główne powody organizacji forum w Malmö?

A.L. Latem 2013 roku ogłoszono w Szwecji kilka konkursów regionalnych, wykorzystując pozostałe środki z budżetu na okres 2007–2013, w ramach których była możliwa realizacja projektów ukierunkowanych na opracowanie studiów wykonalności. Zastrzeżono również, że projekty te muszą być zamknięte do końca 2014 roku. Głównym celem tych przedsięwzięć było opracowanie niezbędnych analiz oraz zdobycie informacji i kontaktów potrzebnych do realizacji dłuższych projektów w okresie programowania 2014–2020. Ponadto w Szwecji prowadzono kilka innych projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, których realizatorzy byli zainteresowani współpracą ponadnarodową na rzecz pełniejszego osiągnięcia celów projektu i usprawnienia fazy wdrażania rezultatów. Naszym zamiarem było więc wsparcie tych podmiotów w znalezieniu partnera do współpracy w Polsce i przedstawienie im zalet współpracy ponadnarodowej. Nasi polscy partnerzy – Krajowa Instytucja Wspomagająca i Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych – wyrazili zainteresowanie wspólną realizacją tego przedsięwzięcia, udało nam się również ustalić odpowiedni dla wszystkich zainteresowanych stron termin organizacji forum.



Jak – Państwa zdaniem – działania ponadnarodowe pomogą osiągnąć dobre rezultaty w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w Szwecji?

A.-L.W.-W. Współpraca ponadnarodowa może wzmocnić potencjał w zakresie działań innowacyjnych i modernizacyjnych oraz adaptacji do nowych wyzwań społecznych i ekonomicznych, a także pomóc w definiowaniu problemów i wyborze odpowiednich rozwiązań. Może się również przyczynić do poprawy jakości rządzenia. Wierzymy, że dobra współpraca w wymiarze ponadnarodowym niesie ze sobą wiele pozytywnych rezultatów, zarówno dla projektodawców, jak i dla pracowników Regionalnej Rady Europejskiego Funduszu Społecznego w Szwecji oraz dla naszych polskich partnerów. Nie można ponadto zapominać o oczywistych korzyściach dla osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację działań ponadnarodowych – na przykład wizyty studyjne czy działania z zakresu opieki stażu (*work shadowing*) dają okazję do poznania specyfiki pracy w innym kraju i porównania jej z własną aktywnością.



Jakie jest Państwa ogólne wrażenie po zakończeniu forum?

A.L. Z naszej perspektywy forum okazało się sukcesem. Było to nie tylko pierwsze ponadnarodowe forum partnerskie, ale w ogóle pierwsze większe wydarzenie w zakresie współpracy ponadnarodowej zorganizowane na poziomie regionalnym – Regionalna Rada Europejskiego Funduszu Społecznego obejmuje bowiem swoim zasięgiem obszar południowej Szwecji. Jako organizacja nauczyliśmy się bardzo dużo podczas przygotowań i w trakcie dwóch dni trwania imprezy: identyfikacji kluczowych zadań, zaspokajania oczekiwań różnych grup uczestników, upowszechniania wydarzenia i logistyki (na przykład tego, jakie zadania mogą być zlecone na zewnątrz, a jakie lepiej zrealizować we własnym zakresie). Nie byłoby to możliwe bez bardzo cennego wsparcia ze strony Krajowej Instytucji Wspomagającej oraz Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych.



Czy wydarzenie spełniło oczekiwania szwedzkich uczestników?

A.-L.W.-W. Uczestnicy ze Szwecji, z którymi się kontaktowaliśmy po zakończeniu forum, są bardzo zadowoleni z udziału w imprezie, doceniają również wysiłek włożony w jej organizację. Jesteśmy w trakcie opracowywania formalnego kwestionariusza oceny wydarzenia – w celu zebrania poglądów uczestników na temat forum, rozpoznania możliwych rezultatów i identyfikacji partnerstw projektowych zawiązanych podczas imprezy.



Fot. Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych



Mariusz Frankowski, dyrektor Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych:

Ponadnarodowe Forum Partnerskie w Malmö oceniamy bardzo pozytywnie. Była to pierwsza inicjatywa tego typu, w której organizację włączyła się Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych. Pomagaliśmy naszym polskim i szwedzkim partnerom przygotować spotkanie, a podczas forum nasi pracownicy – członkowie Zespołu do spraw projektów innowacyjnych

i ponadnarodowych – służyli wsparciem merytorycznym i pełnili funkcję facylitatorów.

W wydarzeniu wzięło udział dziewięcioro beneficjentów z województwa mazowieckiego, realizujących projekty ponadnarodowe i innowacyjne, reprezentujących sektor publiczny, prywatny i organizacje pozarządowe. Bezcennymi doświadczeniami były: nawiązanie międzynarodowych kontaktów, wymiana dobrych praktyk i wspólne pomysły na projekty, również z uwzględnieniem nowego okresu programowania 2014–2020. Beneficjenci bardzo wysoko ocenili forum i wyrazili chęć uczestnictwa w kolejnym podobnym wydarzeniu. Najważniejsze jest jednak to, że każda osoba biorąca udział w forum nawiązała i nadal utrzymuje kontakty z partnerami zagranicznymi poznanymi w Szwecji. Mazowiecka Jednostka Wdrażania

Programów Unijnych włącza się w działania służące upowszechnianiu partnerstwa ponadnarodowego i jego kontynuacji, wspierając projekty ponadnarodowe realizowane w województwie mazowieckim, w związku z tym udział w szwedzkim forum okazał się niezwykle istotny na poziomie zarówno instytucjonalnym, jak i projektowym. Sama współpraca ze szwedzką instytucją publiczną, działającą w tym samym obszarze co nasza jednostka, jest niezwykle cennym doświadczeniem z punktu widzenia efektywności prowadzonych działań, wymiany dobrych praktyk i realizacji wspólnych projektów w przyszłości. Jest to tym bardziej cenne, że obecnie obserwujemy wyraźny wzrost zapotrzebowania na ponadnarodowe przedsięwzięcia w ramach strategii *Europa 2020* oraz Strategii Unii Europejskiej dla Regionu Morza Bałtyckiego.



Czy podoba się Państwu sposób organizacji ponadnarodowych forów partnerskich? Czy mają Państwo jakieś propozycje dotyczące ewentualnych zmian ich formuły w przyszłości?

A.L. W naszej opinii, model przygotowania i organizacji forów partnerskich oraz prowadzonej w ich trakcie pracy warsztatowej dobrze odpowiada celowi, dla którego został opracowany – skutecznemu poszukiwaniu partnerów do wspólnej realizacji projektów. Początkowo odnieśliśmy wrażenie, że za dużo czasu podczas forum przeznaczono na ustne prezentacje projektów, zastanawialiśmy się więc, czy nie byłoby lepszym rozwiązaniem przekazanie tych informacji partnerom na piśmie, przed rozpoczęciem imprezy. Później zorientowaliśmy się jednak, że bezpośrednie rozmowy przy stolikach tematycznych są bardzo ważnym elementem całego procesu poszukiwania partnerów. Prezentacje bezpośrednie są bogatsze, bardziej zrozumiałe, istnieje ponadto możliwość zadawania pytań, a uczestnicy mogą się nawzajem lepiej poznać i zrozumieć.



Jak oceniają Państwo współpracę z Krajową Instytucją Wspomagającą – Centrum Projektów Europejskich? Czy planują Państwo dalszą współpracę w przyszłym okresie programowania?

A.-L.W.-W. Nasze dotychczasowe doświadczenia ze współpracy z KIW były bardzo cenne. Z naszej perspektywy, najbardziej naturalnym polem dalszej współpracy byłyby działania w zakresie zwiększania świadomości na temat korzyści wynikających ze współpracy

ponadnarodowej i towarzyszenia naszym projektom w znalezieniu partnera do współpracy w Polsce lub w Szwecji, a także ich wsparcie w przygotowaniach do owocnej współpracy. Zadania te będą wymagały dobrej organizacji i synchronizacji konkursów w ramach wspólnych obszarów tematycznych w ścisłym porozumieniu z podmiotem odpowiadającym za koordynację programu. Jest to kluczowy czynnik sukcesu w zakresie wdrażania Strategii Unii Europejskiej Regionu Morza Bałtyckiego, naszego programu operacyjnego w Szwecji oraz regionalnego planu działania. Strategia obejmuje działania w siedmiu obszarach tematycznych:

- „Osoby przedwcześnie kończące edukację (*not in employment, education or training, NEET*)”.
- „Mobilność – praca i młodzież”.
- „Budowanie potencjału instytucji w ekonomii społecznej”.
- „Deinstytucjonalizacja sektora opieki, podnoszenie kwalifikacji zawodowych”.
- „Wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw, instytucji otoczenia biznesu”.
- „Włączenie społeczne, walka z biedą, restrukturyzacja systemu państwa opiekuńczego”.
- „Zdrowe środowisko pracy, dobre samopoczucie w miejscu pracy”.

ROZMAWIAŁA

Katarzyna Tyczko

Krajowa Instytucja Wspomagająca

Kształcenie nieformalne – wiedza rzeczywista

Księgowy bez wykształcenia wyższego, który chce zdobywać wiedzę na kierunku „zarządzanie”, jest zobowiązany do udziału w zajęciach i zaliczenia wszystkich przedmiotów przewidzianych programem kształcenia. Dzieje się tak niezależnie od tego, że często dysponuje on wiedzą praktyczną znacznie przekraczającą tematykę prezentowaną na zajęciach (na przykład w zakresie rachunkowości). To w konsekwencji prowadzi do marnowania czasu, który może być wykorzystywany efektywniej. Zastosowanie modelu wypracowanego w ramach projektu „PI – Nowy model kształcenia – uznawanie efektów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w kształceniu na poziomie wyższym na kierunku Zarządzanie”, przygotowanego przez Wyższą Szkołę Bankową w Gdańsku, zapewni takim osobom możliwość zaliczenia zajęć na podstawie wiedzy i umiejętności nabytych w pracy zawodowej, podczas szkoleń czy w ramach doświadczeń życiowych.

Idea projektu narodziła się w odpowiedzi na zalecenie Rady Unii Europejskiej z 5 września 2012 roku w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Wynika z niej, że państwa członkowskie Unii Europejskiej powinny do 2015 roku przygotować krajowy system walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, zapewniający obywatelom między innymi możliwość uzyskania pełnych lub częściowych kwalifikacji na podstawie uczenia się w sposób inny niż formalny.

Głównym problemem, na który odpowiada projekt, jest brak rozwiązań prawnych, organizacyjnych i narzędziowych, umożliwiających uczelniom uznawanie studentom i kandydatom na studia rezultatów kształcenia (rozumianych jako zdobyta wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne) uzyskanych w ramach edukacji nieformalnej i pozaformalnej. W obecnym stanie prawnym szkolnictwa wyższego w Polsce nie istnieje żadne umocowanie pozwalające na uznawanie rezultatów takiego kształcenia.

Do kogo jest skierowany projekt?

Uznawalność rezultatów kształcenia nieformalnego i pozaformalnego dotyczy polskich szkół wyższych różnego typu, w których kandydaci na studia i studenci chcą uniknąć powielania w toku

studiów wiedzy zdobytej poza systemem edukacji formalnej. Wiele państw Unii Europejskiej chce zwiększyć udział osób z uznanymi rezultatami kształcenia w trybie pozaformalnym i nieformalnym w szkolnictwie wyższym, zamierza również zachęcać do powrotu do edukacji tych, którzy opuścili system (ze względów zawodowych) lub którzy nigdy formalnie nie byli jego częścią. Z jednej strony, taka zmiana służy podniesieniu pozycji edukacji nieformalnej, która stała się niezbędna w walce z bezrobociem, z drugiej zaś strony – umożliwia uczelniom uelastyczenie oferty dla nowych kandydatów na studia, przez prowadzenie skoordynowanych działań w zakresie uznania kompetencji zdobytych w kształceniu nieformalnym i pozaformalnym.

Rozwiązanie

Przygotowane narzędzie, które ma wypełnić luki w szkolnictwie wyższym w zakresie uznawalności rezultatów wcześniejszego kształcenia, zostało zaplanowane całościowo i obejmuje trzy elementy: model legislacyjny, model organizacyjny i model narzędziowy.

Model legislacyjny obejmuje:

- rządowy projekt ustawy zmieniającej Prawo o szkolnictwie wyższym,



Fot. Shutterstock

- projekt uchwały senatu uczelni.

Model organizacyjny zawiera opis procedury uznania rezultatów kształcenia kandydatom na studia, sekwencję następujących po sobie działań, propozycję dokumentów, które powinny być opracowane, złożone lub wydane na różnych etapach procesu, harmonogram prac z uwzględnieniem czasu realizacji poszczególnych działań w ramach modelu.

W skład **modelu narzędziowego** wchodzi:

- zestawienie przedmiotów najczęściej wykładanych na studiach pierwszego stopnia na kierunku „zarządzanie” z podziałem na trzy grupy przedmiotów (ogólne, podstawowe i kierunkowe). Zestawienie powstało na podstawie analizy programów nauczania najczęściej wybieranych uczelni w Polsce, kształcących na kierunku „zarządzanie”,
- wykaz rezultatów kształcenia na studiach pierwszego stopnia na kierunku „zarządzanie”, który powstał na podstawie analizy rezultatów kształcenia kilkunastu uczelni w Polsce,
- wzorcowe testy weryfikujące rezultaty kształcenia z trzech wybranych przedmiotów: „podstawy zarządzania”, „prawo” i „finanse”.

Zaproponowane rozwiązania stanowią zachętę do podejmowania studiów i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ostatecznie

zaś mogą się przyczynić do lepszego przygotowania pracowników do oczekiwań rynku pracy. ■

Aleksandra Cybulska

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

PI – NOWY MODEL KSZTAŁCENIA – UZNAWANIE EFEKTÓW KSZTAŁCENIA POZAFORMALNEGO I NIEFORMALNEGO W KSZTAŁCENIU NA POZIOMIE WYŻSZYM NA KIERUNKU ZARZĄDZANIE

- instytucja (firma):
Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku
- strona internetowa instytucji:
www.wsb.pl/gdansk
- kontakt:
Aleksandra Cybulska

telefon: 58 301 43 03

e-mail: acybulska@wsb.gda.pl

strona internetowa projektu: www.efs.pl/modelkształcenia/index.html



Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów

Rozmowa z **dr. Leszkiem Kurasem** z Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, kierownikiem projektu „PI – Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych”



Dlaczego Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi podjęła się realizacji projektu innowacyjnego „PI – Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych”. Jaka jest geneza projektu?

L.K. Mamy wieloletnie doświadczenie w badaniach losów zawodowych absolwentów, które jednak realizowaliśmy dotąd z reguły w formie tradycyjnych ankiet. Jedną z przyczyn podjęcia prac nad projektem była nasza obserwacja dotycząca konieczności zmodyfikowania sposobu prowadzenia takich badań. Dziś brakuje skutecznych, wystandardizowanych instrumentów, procedur, metod i narzędzi monitorowania karier zawodowych absolwentów, z których mogłyby korzystać uczelnie, aby realizować swoje obowiązki i osiągać cele w zakresie ulepszania oferty edukacyjnej. Należy również pamiętać, że obowiązek prowadzenia monitoringu karier zawodowych absolwentów nakłada na uczelnie Ustawa o szkolnictwie wyższym. Wydało się więc nam zasadne, żeby opracować taką metodę monitoringu, która będzie nie tylko skuteczna, ale także wniesie wartość dodaną – będzie wsparciem zarówno uczelni i jej jednostek, jak i studentów czy absolwentów.

Działania związane z monitorowaniem losów zawodowych absolwentów są niewątpliwie potrzebne uczelniom i mogą im przynieść wiele korzyści, umożliwiają bowiem pogłębioną i wielowarstwową ewaluację programu studiów i udoskonalenie ich harmonogramu, co przyczynia się do podwyższania jakości kształcenia.

Istotnym argumentem na rzecz realizacji projektu były także wyniki badań prowadzonych wśród pracodawców. Wielu z nich alarmuje, że brak doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich umiejętności i wiedzy u kandydatów do pracy stanowi główny powód trudności z obsadzeniem stanowisk. Często możemy przeczytać, że w Polsce zwiększa się przepaść między tym, co potrafią absolwenci różnych typów szkół, a kompetencjami wymaganymi na rynku pracy. Przygotowanie absolwentów odbiega zatem od oczekiwań pracodawców. Jesteśmy przekonani, że realizowany projekt zwiększy

możliwość uwzględniania uwag pracodawców dotyczących przygotowania studentów do zmieniających się wymagań rynku pracy.



Najważniejszym celem projektu jest wzrost jakości działań uczelni w zakresie monitorowania losów absolwentów przez opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów. Proszę szerzej opowiedzieć o innowacyjnych rozwiązaniach, które będą zastosowane w projekcie z myślą o osiągnięciu wskazanego celu.

L.K. Innowacyjność projektu polega na przekształceniu (ściślej zaś – na udoskonaleniu i uzupełnieniu o nowe narzędzia) istniejących metod monitorowania losów zawodowych absolwentów w całościową i wystandardizowaną metodę badania, możliwą do zastosowania przez różne uczelnie. Taka pogłębiona i wieloaspektowa analiza pomoże w efektywniejszym i pełniejszym badaniu karier zawodowych absolwentów. Tym, co wyróżnia platformę Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów, jest właśnie całościowe ujęcie problematyki wchodzenia absolwenta na rynek pracy i rozwoju jego kariery zawodowej. Platforma ma bowiem nie tylko służyć uczelniom, które za jej pośrednictwem będą mogły realizować badania losów zawodowych absolwentów, ale być także wsparciem dla samych studentów i absolwentów oraz kanałem komunikacji między absolwentami a pracodawcami. Wsparcie to zapewniają dodatkowe funkcjonalności dostępne na platformie Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów. Student i absolwent mogą tutaj znaleźć informacje o rynku pracy, określić swój profil umiejętności zawodowych, zapoznać się z zasadami pisania CV, listu motywacyjnego czy biogramu zawodowego, a także zdobyć wiedzę o zasadach skutecznej autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Platforma umożliwia ponadto generowanie dokumentów aplikacyjnych. Co więcej – jest ona kanałem komunikacji między studentami i absolwentami a pracodawcami, którzy za jej pośrednictwem mogą zamieszczać oferty pracy i wyszukiwać odpowiednich kandydatów na wakujące stanowiska.



Na jakim etapie realizacji znajduje się Państwa projekt?

L.K. Obecnie jesteśmy na etapie opracowywania finalnej wersji produktu, obejmującego trzy elementy: platformę Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów, podręcznik wdrażania i prowadzenia platformy oraz instrukcję instalacji i obsługi platformy.

Kilka tygodni temu zakończyliśmy etap testowania, w którym wzięły udział wybrane uczelnie, ich studenci i absolwenci oraz pracodawcy. Platformę testowali studenci ostatniego roku studiów pierwszego i drugiego stopnia, a także absolwenci z dwóch ostatnich lat. Warto podkreślić, że – zgodnie z założeniami projektu – platformę miało przetestować pięciuset studentów i absolwentów oraz piętnastu pracodawców. Założenia te udało się nam wypełnić z nawiązką, ponieważ platformę Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów przetestowało ponad ośmiuset studentów i absolwentów oraz dwudziestu trzech pracodawców.

Produkt został także pozytywnie oceniony przez ewaluatora zewnętrznego, który zwrócił uwagę między innymi na jego uniwersalność i wysoki poziom standaryzacji. Z wynikami testowania zapoznał się zespół specjalistów pracujących nad projektem, skupiający ekspertów merytorycznych, programistów, grafika i redaktora merytorycznego. Na podstawie wniosków z testowania oraz ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej specjaliści wraz z kadrą projektu analizują i wprowadzają poprawki i sugerowane zmiany w celu udoskonalenia produktu, aby był on jeszcze bardziej przyjazny dla użytkowników i odbiorców. Przed nami również duże wyzwanie związane z upowszechnianiem projektu, które w pełni będzie można zrealizować dopiero po walidacji produktu finalnego, planowanej na jesień 2014 roku.



Upowszechnianie i włączanie opracowanych rozwiązań do głównego nurtu polityki i praktyki to niezwykle ważna faza realizacji projektu innowacyjnego. Jakie działania w tym zakresie Państwo zrealizowali, jakie zaś jeszcze przewidują?

L.K. Poza naszą uczelnią w upowszechnianie projektu były także zaangażowane szkoły wyższe biorące udział w testowaniu. Dzięki temu wiedza o realizowanym projekcie trafiła do szerokiego grona odbiorców. Do najistotniejszych działań upowszechniających można zaliczyć kontakty z Regionalnymi Ośrodkami Europejskiego Funduszu Społecznego, powiatowymi urzędami pracy, ochotniczymi hufcami pracy i innymi instytucjami rynku pracy, ośrodkami pomocy społecznej, instytucjami edukacyjnymi, regionalnymi izbami gospodarczymi, jednostkami samorządu terytorialnego. Ważne było także umieszczanie informacji o projekcie w prasie i na portalach internetowych, udzielanie wywiadów w rozgłoszeniach radiowych, przekazywanie informacji o projekcie studentom, zamieszczanie i aktualizowanie informacji o projekcie na stronach internetowych uczelni, propagowanie projektu przez uczelniane biura karier. W przyszłości planujemy między innymi zorganizować konferencję dotyczącą opracowanego przez nas rozwiązania, na którą będą zaproszeni przedstawiciele uczelni z całej Polski. Wydamy także kartę przedstawiającą rezultaty projektu, która wraz z produktem finalnym zostanie rozesłana do stu szkół wyższych w kraju. Po otrzymaniu takiej przesyłki i zapoznaniu się z jej zawartością władze

poszczególnych uczelni zdecydują, czy wdrożą do swojej działalności platformę Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów. Dla uczelni zainteresowanych wykorzystaniem naszego produktu zostanie zorganizowane seminarium, podczas którego będą omówione zasady funkcjonowania Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów, możliwe problemy i sposoby przeciwdziałania ich wystąpieniu, odbędą się również ćwiczenia praktyczne z zakresu obsługi platformy. Będziemy również upowszechniać wiedzę o platformie przez spotkania i *mailing* z instytucjami rynku pracy. Planujemy ponadto prezentację produktu w mediach i dotarcie z informacjami o nim do instytucji wspierających pracodawców (Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa, Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna). Ważna będzie także prezentacja informacji o projekcie na portalach skierowanych do studentów i absolwentów.



Jak oceniają Państwo dotychczasową współpracę z Krajową Siecią Tematyczną w obszarze Edukacja i szkolnictwo wyższe. W jaki sposób chcieliby Państwo wykorzystać działalność sieci do upowszechniania produktu finalnego i jego włączenia do głównego nurtu polityki i praktyki?

L.K. Współpraca z Krajową Siecią Tematyczną jest niezwykle ważna, umożliwia bowiem kontakt z innymi beneficjentami, którzy realizują projekty innowacyjne w całej Polsce, i wymianę doświadczeń czy wniosków z prowadzonych projektów. Spotkania sieci są dla nas wartościowym źródłem wiedzy, głównie ze względu na możliwość zapoznania się z różnymi produktami finalnymi i uzyskania informacji dotyczących przygotowywanych dokumentów realizowanego projektu. Mamy nadzieję, że Krajowa Instytucja Wspomagająca pomoże nam w dotarciu z informacją o produkcie finalnym do innych uczelni. Kanały informacyjne, którymi dysponuje, będą z pewnością istotnym wsparciem naszych działań upowszechniających projekt. ■

ROZMAWIĄŁ

Dariusz Pietrzyk

Krajowa Instytucja Wspomagająca

PI – OBSERWATORIUM LOSÓW ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UCZELNI WYŻSZYCH

→ instytucja (firma):

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

→ strona internetowa instytucji:

www.ahelodz.pl

→ kontakt:

Anna Wodnicka

telefon: 42 299 56 35

e-mail: awodnicka@ahelodz.pl

strona internetowa projektu: www.olza.ahelodz.pl

Łatwiej zapobiegać niż leczyć – Centrum Kariery 50+

Rozpoczęła się nowa perspektywa finansowa 2014–2020. Warto przy tej okazji pamiętać o dobrych praktykach wypracowanych w poprzednich latach i wdrażać przygotowane już rozwiązania.

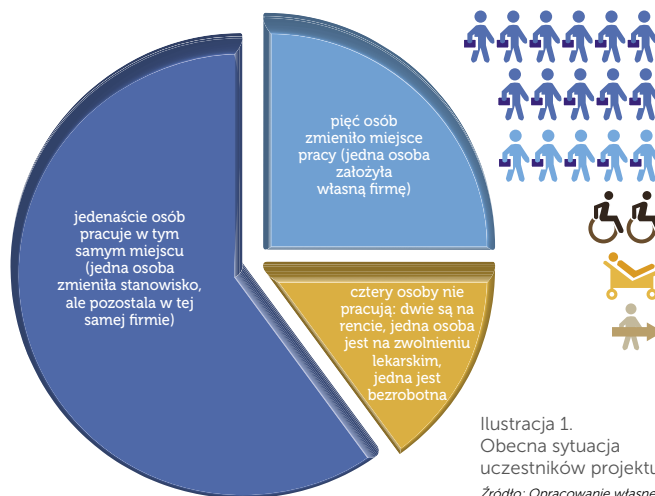
W 2012 roku sopocka firma badawcza PBS Sp. z o.o. zakończyła realizację projektu innowacyjno-testującego „Pracuję – rozwijam kompetencje, innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”, który został już zauważony przez samorządy terytorialne i pozytywnie oceniony między innymi przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Wymiernym tego rezultatem jest wymienienie – jako wzorcowych – modelu i centrów kariery 50+ w rządowym programie *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Większość dotychczasowych działań było – i jest nadal – kierowanych wyłącznie do osób bezrobotnych. Rozwiązanie powstałe w ramach projektu skupia się na osobach pracujących w wieku pięćdziesięciu i więcej lat, które czują się zagrożone utratą pracy. Według badań prowadzonych przez PBS Sp. z o.o., w Polsce jest około 1 miliona takich osób (25% wszystkich pracujących w wieku pięćdziesięciu i więcej lat).

Nikt nie ma wątpliwości, że są potrzebne systemowe rozwiązania dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Ważne są także podnoszenie kwalifikacji oraz modyfikacja zadań, stanowisk i czasu pracy w celu dostosowania ich do możliwości pracownika. Ponadto należy się pochylić nad stanem zdrowia osób z grupy 50+, podejmując działania zapobiegające przedwczesnej dezaktywacji zawodowej z przyczyn zdrowotnych. Wypadnięcie z rynku pracy tych osób bardzo często kończy się długoterminowym zasileniem przez nie szeregów bezrobotnych, a co za tym idzie – ich ponowne zatrudnienie staje się niemal niemożliwe.

W projekcie wypracowano i przetestowano nowatorski na krajowym rynku pracy model realizowania usług wspierających aktywność i rozwój zawodowy pracowników pięćdziesięcioletnich i starszych, powołując do działania nową instytucję – **Centrum Kariery 50+**.

Centrum oferuje zintegrowane i zindywidualizowane wsparcie pracownikom z grupy 50+, w tym specjalistyczne usługi doradczo-szkoleniowe z wykorzystaniem nowej metody poradnictwa zawodowego – **Bilansu Kompetencji**, i instrumentu finansowego – **Talonu Kariery**. Proponowane szkolenia i konsultacje mają przede wszystkim zwiększać atrakcyjność zawodową starszych pracowników, podnosić poczucie własnej wartości i minimalizować ryzyko ich wypadnięcia z rynku pracy.

Cały model z dobrym rezultatem przetestowano na grupie pięćdziesięciu osób pracujących z województwa pomorskiego. Po dwóch latach od zakończenia projektu firma PBS Sp. z o.o. postanowiła przeprowadzić dodatkową ewaluację, konsultując się w tym celu z dwadzieścioro uczestników. Jak się okazało, szesnaścioro z nich jest nadal aktywnych zawodowo, troje ma problemy zdrowotne uniemożliwiające pracę, jeden uczestnik stracił pracę (ilustracja 1).



Ilustracja 1. Obecna sytuacja uczestników projektu
Źródło: Opracowanie własne



Marta Kononowicz,
PBS Sp. z o.o. w Sopocie

Na podstawie zdobytych doświadczeń opracowany schemat działania Centrum Kariery 50+ rozbudowujemy o model współpracy doradcy zawodowego, lekarza medycyny pracy i psychologa. To trzy najważniejsze osoby, które będą w stanie dokonać pełnej diagnozy pracownika w wieku pięćdziesięciu i więcej lat.

Każda osoba, która będzie w przyszłości korzystać z usług centrum, otrzyma osobistego doradcę, z którym będzie się mogła kontaktować przez cały okres swojej aktywności zawodowej. Bardzo ważnym kierunkiem rozwoju projektu jest również współpraca z pracodawcami – czasem wystarczają drobne zmiany w obrębie stanowiska pracy, aby utrzymać doświadczonych pracowników. Zakładamy, że współpracujący z centrum specjaliści do spraw zarządzania wiekiem mogą być szczególnie przydatni dla sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.



prof. dr hab. nauk med.
Jolanta Walusiak-Skorupa,
Instytut Medycyny Pracy
w Łodzi

Punktem wyjścia tworzenia Bilansu Zdrowia przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi są doświadczenia związane z oceną stanu zdrowia pracownika w ramach badań wstępnych i okresowych prowadzonych przez lekarzy medycyny pracy. Lekarz dokonujący takiej

oceny otrzyma zestaw dodatkowych narzędzi i przejdzie odpowiednie szkolenie, cele przeprowadzanego bilansu będą bowiem znacznie szersze niż dotychczasowe badania. Bilans Zdrowia będzie nakierowany na określenie:

- predyspozycji psychicznych i fizycznych do wykonywania pracy – w zakresie zgodnym z wykształceniem albo z możliwością poszerzenia kompetencji zawodowych i (lub) przekwalifikowania zawodowego,
- przeciwwskazań do pracy i potencjalnych ograniczeń w jej wykonywaniu,
- potencjalnych problemów zdrowotnych w przyszłości i metod ich uniknięcia czy zminimalizowania.

W 2014 roku skontaktowano się także z doradcami zawodowymi (łącznie firma PBS Sp. z o.o. przeszkoliła czterdzieści dziewięć osób). Jak się okazało, potowa z nich korzystała lub nadal korzysta z przygotowanego w ramach projektu (i przetestowanego na grupie 3 tysięcy pracujących osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat) **Testu Kompetencji Ogólnych**, i większość ocenia go bardzo wysoko. Jak się okazuje, doradcy wykorzystują to narzędzie w pracy z osobami nie tylko zatrudnionymi, ale także bezrobotnymi. Test pozwala określić poziom rozwoju badanej osoby w zakresie kompetencji podstawowych – kluczowych dla ogólnego funkcjonowania zawodowego, umożliwi ponadto automatyczne generowanie raportu po wypełnieniu testu.

Mimo zakończenia projektu PBS Sp. z o.o. nadal prowadzi szeroko zakrojone działania związane z upowszechnianiem przyjętych rozwiązań. Dodatkowo na podstawie dotychczasowych doświadczeń i założeń rządowego programu *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* trwają prace związane z modyfikacją i rozbudową modelu. Dotyczy to przede wszystkim rozszerzenia kręgu specjalistów współpracujących z Centrum Kariery 50+ i przygotowania Bilansu Zdrowia dla osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat. ■

Marta Kononowicz
PBS Sp. z o.o.

PRACUJĘ – ROZWIJAM KOMPETENCJE, INNOWACYJNY MODEL WSPARCIA DLA PRACOWNIKÓW 50+

- instytucja (firma):
PBS Sp. z o.o. w Sopocie
- strona internetowa instytucji:
www.pbs.pl
- kontakt:
Małgorzata Jankiewicz

telefon: 58 550 60 70
e-mail: malgorzata.jankiewicz@pbs.pl
strona internetowa projektu: www.50pluspomorze.pl

Innowacyjne nauczanie przedsiębiorczości

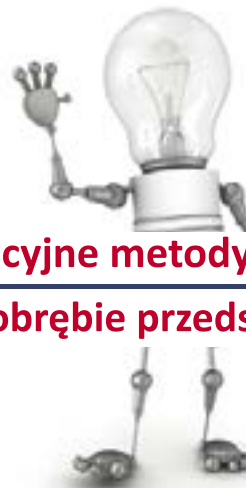
Innowacyjność – wprowadzanie nowych, ulepszonych rozwiązań – pozwala czynić życie lepszym. Błyskawicznie następujące zmiany w świecie sprawiają, że innowacyjność jest coraz bardziej istotna w procesie edukacji. Taką właśnie innowację edukacyjną proponuje Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”, która wraz z partnerem – Wyższą Szkołą Ekonomii i Innowacji w Lublinie – zrealizowała projekt „Innowacyjne metody kształcenia w obrębie przedsiębiorczości”.

W skład wypracowanego w projekcie rozwiązania, które wspomaga proces nauczania przedmiotu „podstawy przedsiębiorczości” w liceach ogólnokształcących, wchodzi trzy elementy:

- **Test „Edukacja – Zawód”** – elektroniczne narzędzie diagnostyczne, pomocne przy podejmowaniu przez licealistów decyzji o wyborze dalszej ścieżki kształcenia lub rozwoju zawodowego,
- **Firma symulacyjna** – symulacyjna komputerowa gra decyzyjna oparta na realiach funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw usługowych, takich jak hotel,
- **program nauczania przedsiębiorczości** w liceum ogólnokształcącym i **scenariusze lekcji** dla nauczyciela korzystającego z opracowanego programu nauczania.

Kształtowanie umiejętności wytyczania ścieżki kariery zawodowej jest niezwykle ważne, warto więc proces ten rozpocząć odpowiednio wcześniej. Temu właśnie służy **test „Edukacja – Zawód”**, po wypełnieniu którego uczeń otrzymuje informację zwrotną dotyczącą własnych predyspozycji zawodowych i proponowanych kierunków dalszego kształcenia. Narzędzie to pozwala uczniom skorzystać z bezpłatnych, profesjonalnych usług doradztwa zawodowego, ale bez konieczności interpretacji wyników przez doradcę, co dodatkowo implikowałoby koszty. Narzędzie jest łatwe w obsłudze i mogą z niego korzystać zarówno nauczyciele, jak i uczniowie, nie tylko podczas zajęć z przedmiotu „podstawy przedsiębiorczości”, ale także na innych dodatkowych lekcjach, w ramach działalności kół naukowych czy w poradniach pedagogicznych.

Drugi element rozwiązania – **Firma symulacyjna** – to gra decyzyjna oparta na łatwo dostępnym programie, czyli arkuszu kalkulacyjnym, wykorzystująca model symulacji rynku usług, nie zaś produktów. Gra pozwala w praktyce wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną na temat przedsiębiorczości – w środowisku symulującym rzeczywiste warunki działania rynku – co sprawia, że uczeń zdobywa umiejętności przedsiębiorcze, uczy się także, jak wszechstronnie myśleć i analizować uzyskane informacje, uzyskuje ponadto możliwość podejmowania decyzji, ryzykowania i ponoszenia konsekwencji. Zdobywa również wiedzę o tym, jak



**Innowacyjne metody kształcenia
w obrębie przedsiębiorczości**



Fot. Shutterstock

działać szybko, konsekwentnie, dynamicznie i jak wyjść z sytuacji kryzysowych (kryzys w firmie), pracować pod presją czasu, radzić sobie z kłopotami finansowymi. Nabiera zatem doświadczenia w sytuacjach ryzykownych: sam musi zdecydować, czy warto podjąć ryzyko i czy jest to opłacalne, analizuje także skutki jego podjęcia lub niepodjęcia. Gra rozwija kluczowe kompetencje, najbardziej pożądane na rynku pracy, kształtuje kreatywność i innowacyjność.

Ostatnie narzędzie opracowane w ramach projektu to **program nauczania przedsiębiorczości** w liceum ogólnokształcącym i scenariusze lekcji dla nauczyciela korzystającego z tego programu. Program – zgodny z obowiązującą podstawą programową dla czwartego etapu edukacji – jest całościowym rozwiązaniem dla nauczyciela, który chce wykorzystać w praktyce nauczania test „Edukacja – Zawód” i grę *Firma symulacyjna*.

Użytkowanie opisanych rozwiązań nie wymaga ponoszenia kosztów zakupu sprzętu, licencji, hostingu serwerów czy łączy internetowych. Można je wykorzystać nie tylko jako narzędzia wspomagające proces nauczania przedmiotu „podstawy przedsiębiorczości”, ale także podczas dodatkowych zajęć pozalekcyjnych czy w poradniach psychologicznych lub szkolnych ośrodkach kariery.

Zastosowanie produktów pozwala uczniom poznać indywidualne uwarunkowania edukacyjno-zawodowe i świadomie wybrać kierunek dalszego kształcenia (rozwoju zawodowego). Może to mieć wpływ na zwiększone zainteresowanie uczniów wyborem przez nich kształcenia na kierunkach o kluczowym znaczeniu dla

gospodarki. Przydatność i skuteczność narzędzi w tym zakresie potwierdziły wyniki testu produktu, przeprowadzonego w skali ogólnopolskiej w 136 liceach ogólnokształcących.

Wszystkie szkoły mogą bezpłatnie pobrać narzędzia ze strony internetowej: www.oic.lublin.pl/innowacyjnemetody.

Justyna Tatara

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC POLAND”

INNOWACYJNE METODY KSZTAŁCENIA W OBREBIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

- instytucja (firma):
Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC POLAND” z siedzibą w Lublinie
- strona internetowa instytucji:
www.oic.lublin.pl
- kontakt:
Jacek Korzeniak

telefon: 81 710 46 35

e-mail: jacek.korzeniak@oic.lublin.pl

strona internetowa projektu:

www.oic.lublin.pl/innowacyjnemetody



Wspomóc aktywizację osób niepełnosprawnych

Żeby osoby niepełnosprawne miały szansę zaistnieć w życiu społecznym i zawodowym, muszą otrzymać odpowiednią pomoc. Asystentura osób z niepełnosprawnościami to jedna z propozycji takiego wsparcia, opracowana przez Fundację Eudajmonia z Polkowic, która realizuje projekty innowacyjne „Trener aktywności” i „Zatrudnienie wspomagane”.

Fundacja Eudajmonia wyróżnia kilka rodzajów asystentury osób z niepełnosprawnościami: **funkcjonalną** – kompensującą dysfunkcje, **społeczną** – gdy z dysfunkcjami związanymi z niepełnosprawnością występują także inne trudności, oraz asystenturę **związaną z aktywizacją zawodową**. We wszystkich projektach prowadzonych przez fundację jest stosowana asystentura funkcjonalna. Dwa kolejne rodzaje asystentury były testowane w ramach projektów innowacyjnych – „Trener aktywności” i „Zatrudnienie wspomagane” – osoby z niepełnosprawnościami mogły liczyć tutaj na pełne wsparcie, począwszy od usług asystentów funkcjonalnych, którzy pomagali w dotarciu w określone miejsce, porad trenerów aktywności, wspierających aktywizację społeczną klienta, po wsparcie trenerów pracy, towarzyszących w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia. Kluczowe znaczenie ma wybór formy wsparcia dokonywany przez osobę z niepełnosprawnościami – to ona decyduje, nad czym chce pracować i do czego dążyć, a także jakie zmiany zamierza wprowadzić w swoim życiu.

Doświadczenia nabyte w trakcie realizacji projektów wskazują, że bez pomocy asystentów aktywizacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnościami jest bardzo trudna, w niektórych wypadkach nawet niemożliwa. Jest to bardzo istotny czynnik w kontekście korzystania przez osoby niepełnosprawne z dostępnych form pomocy i oferty instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej.

Asystentura funkcjonalna to usługa bardzo potrzebna osobom z niepełnosprawnościami – niestety, na rynku wciąż oferta w tym zakresie jest niewielka. Brakuje asystentów, zwłaszcza asystentury bezpłatnej albo częściowo płatnej, a usługi komercyjne przekraczają z reguły możliwości finansowe odbiorców – nierzadko klientów ośrodków pomocy społecznej i osób bezrobotnych.

Fundacja Eudajmonia przygotowała i przetestowała **model aktywizacji społecznej osób z niepełnosprawnościami**, którego najważniejszym elementem jest praca **trenera aktywności**. Trenerami aktywności były osoby o wykształceniu pedagogicznym,

z doświadczeniem w doradztwie zawodowym i w pracy społecznej, przeszkolone w ramach innowacyjnego modelu „**Trener aktywności**”. Trenerzy są przygotowani do udzielania wsparcia na poziomie społecznym, pracując nad wzmocnieniem potencjału klientów. W ramach swoich działań pomagają w rozwoju kompetencji intrapersonalnych, interpersonalnych, organizacyjnych i związanych z aktywizacją zawodową – możliwych do wykorzystania przez osoby niepełnosprawne w życiu codziennym i zawodowym.

Oprócz spotkań z trenerami aktywności uczestnicy projektu mogli korzystać z konsultacji psychologicznych oraz z doradztwa całonocnego. Ponadto otrzymali niezbędny w procesie aktywizacji społecznej sprzęt rehabilitacyjny oraz wsparcie w zakupie biletów miesięcznych, kart telefonicznych, ubrań, artykułów higienicznych. Dodatkowo były prowadzone grupowe warsztaty zawodowe oraz interpersonalne. Pierwsze miały za zadanie przygotować do aktywizacji zawodowej – uczestnicy dowiadywali się, jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, poznawali swoje mocne strony i ćwiczyli wyszukiwanie ofert pracy w Internecie. Podczas warsztatów interpersonalnych nazywali emocje, uczyli się udzielania informacji zwrotnej oraz ćwiczyli postawę asertywną. Osoby, które chciały szukać pracy, otrzymywały dofinansowanie szkoleń zawodowych. Ostatnim bardzo ważnym wsparciem byli asystenci funkcjonalni, którzy pomagali w dotarciu na spotkania, konsultacje czy warsztaty. Doświadczenia z testowania modelu pokazały, że zaproponowane rozwiązanie jest skuteczne – życie każdego z uczestników



„Mam dwadzieścia osiem lat. Przez długi czas uczyłam się we Wrocławiu i w Poznaniu, odbyłam trzymiesięczny staż. Po zakończeniu edukacji czułam się jednak bezużyteczna, nie miałam perspektyw na pracę. Ponadto byłam tak strasznie samotna. Brak przyjaciół w rodzinnym mieście sprawił, że czułam się źle sama ze sobą. Udział w projekcie «Zatrudnienie wspomagane» Fundacji Eudajmonia zmienił moje życie. Wiem, że to jest dość banalne i utarte hasło, ale naprawdę tak jest. Jestem otoczona troskliwą i fachową opieką specjalistów: trenera pracy, doradcy zawodowego, psychologa. Poznałam rówieśników z podobnymi problemami, zaprzyjaźniłam się z nimi. Odbyłam półroczny staż zgodny z moim wykształceniem. Dzięki wsparciu i pomocy kadry, zwłaszcza trenerki pracy, zostałam zatrudniona po zakończeniu stażu w miejscowej spółdzielni socjalnej jako porządkowa. Ta praca pozwoli mi osiągnąć stabilizację finansową w życiu».

Ludwika – uczestniczka projektu „Zatrudnienie wspomagane”

projektu uległo pozytywnej zmianie. Osoby te zdobyły nowe umiejętności, nawiązały nowe relacje społeczne, a kilka z nich znalazło pracę. Sukcesy, zależne od potrzeb konkretnej osoby, różnią się i dotyczą między innymi wyjścia z domu, zbudowania na nowo relacji społecznych, nauki jazdy wózkem elektrycznym, dbania o zdrowie, zarządzania budżetem domowym, udziału w wolontariacie, ćwiczenia orientacji przestrzennej, nauki jazdy komunikacją miejską. Projekt wszedł obecnie w fazę podsumowywania i opracowywania ostatecznej wersji modelu wsparcia. Następnie jest przewidywane jego upowszechnianie, czyli zapoznanie z tą formą wsparcia jak najszerszej grupy organizacji i instytucji.

Drugim przedsięwzięciem wspierającym osoby niepełnosprawne realizowanym przez Fundację Eudajmonia jest projekt „Zatrudnienie wspomagane”, którego celem na etapie testowania była aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami, szczególnie z niepełnosprawnością sensoryczną i psychiczną. Zatrudnienie wspomagane to wsparcie w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Osobą, która takie wsparcie oferuje, jest **trener pracy**, którego głównym zadaniem jest pomoc klientowi w znalezieniu pracy, adaptacji na stanowisku pracy i utrzymaniu zatrudnienia. Rola trenera pracy jest wielopłaszczyznowa – pracuje on z osobą niepełnosprawną, z pracodawcą, z otoczeniem klienta i z jego współpracownikami. Do jego zadań należy między innymi pomoc w komunikacji i zbudowaniu relacji klienta z pracodawcą, przełamywanie stereotypów i uprzedzeń wobec osób z niepełnosprawnościami, a także pokazanie korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Następnie także nauka czynności na stanowisku pracy, monitoring przebiegu zatrudnienia oraz rozwiązywanie sytuacji kryzysowych i wsparcie interwencyjne. Oferta, jaką trener może przedstawić potencjalnemu pracodawcy, obejmuje: pomoc w analizie przepisów prawnych, wsparcie

podczas rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowisko pracy, a także pomoc przy wypełnianiu formalności niezbędnych do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, wdrożeniu pracownika na stanowisko pracy i dostosowaniu miejsca pracy. Dodatkowo trener może zorganizować spotkanie lub szkolenie dla zespołu pracowniczego, dotyczące kwestii kontaktu z osobą niepełnosprawną czy komunikowania się. Informuje również o możliwościach finansowego wsparcia, ponadto wpływa na wzmocnienie wizerunku pracodawcy jako zaangażowanego społecznie, który realizuje zasady społecznie odpowiedzialnego biznesu.

Osoby z niepełnosprawnościami otrzymały w ramach projektu niezbędny do podjęcia pracy sprzęt rehabilitacyjny oraz wzięły udział w szkoleniach, które podniosły ich kwalifikacje. Etap testowania projektu wykazał skuteczność zaproponowanego modelu wsparcia. Podpisano między innymi ponad trzydzieści umów o pracę, dodatkowo uczestnicy wzięli udział w stażach, praktykach zawodowych i pracy wolontariackiej.

Oprócz osiągnięcia wskaźników zatrudnienia projekt „Zatrudnienie wspomagane” pokazał, że osoby z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności mogą pracować, a świat coraz bardziej otwiera się na równość i równe traktowanie, także w obszarze zawodowym. W ramach kolejnego etapu realizacji projektu Fundacja Eudajmonia będzie upowszechniać model trenera pracy, aby wdrożyć go do głównego nurtu polityki społecznej, ponieważ, jak wykazał etap testowania, zatrudnienie wspomagane to skuteczna forma wsparcia w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Rezultaty obu projektów – „Trener aktywności” i „Zatrudnienie wspomagane” – dają nadzieję i szansę na trwałe zmiany w obecnej polityce społecznej, a co za tym idzie – większy udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym. ■

Destina Kuliś

Fundacja Eudajmonia

TRENER AKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

→ instytucja (firma):

Fundacja Eudajmonia

→ strona internetowa instytucji:

www.eudajmonia.pl



Szkoły wyższe – formy wsparcia w programach na lata 2014–2020

W perspektywie finansowej 2007–2013 polskie uczelnie bardzo aktywnie korzystały z funduszy europejskich. W ramach nowych środków na lata 2014–2020 również nie zabraknie możliwości wsparcia szkół wyższych, zmieni się jednak trochę charakter dofinansowania. Fundusze dla uczelni i jednostek naukowych uwzględniono w Programie Operacyjnym Inteligentny Rozwój i w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój, a w wypadku mniejszych przedsięwzięć – także w regionalnych programach operacyjnych realizowanych w każdym z województw.

Wymiar naukowo-badawczy

Program Operacyjny Inteligentny Rozwój (PO IR) zakłada między innymi dofinansowanie przedsiębiorstw, jednostek naukowych (w tym uczelni) oraz instytucji otoczenia biznesu w zakresie prowadzenia badań, prac rozwojowych i wdrażania innowacji¹. Dofinansowanie projektów realizowanych przez uczelnie czy konsorcja naukowe i naukowo-badawcze jest przewidziane w czwartej części (osi priorytetowej) programu. Podmioty te mogą oczywiście współpracować także z przedsiębiorstwami. Projekty realizowane przez jednostki naukowe powinny mieć na celu zwiększenie zasobów wiedzy w obszarach uznanych za priorytetowe dla rozwoju polskiej nauki i przyszłościowych z punktu widzenia krajowej gospodarki.

Uczelnie i instytuty naukowe będą mogły liczyć zarówno na dofinansowanie prowadzenia badań naukowych i przemysłowych, jak i na wsparcie rozwoju nowoczesnej infrastruktury badawczej. Inwestowanie w nowoczesną aparaturę to warunek niezbędny podniesienia jakości nauki, bez tego bowiem często nie jest możliwe zastosowanie nowych metod badawczych i pełne wykorzystanie potencjału kadr naukowych.

Dofinansowane będą głównie przedsięwzięcia realizowane w obszarach określonych przez inteligentne specjalizacje krajowe i regionalne – projekty powinny prowadzić do koncentracji potencjału najlepszych badaczy i zespołów badawczych oraz młodych naukowców wokół najbardziej rozwojowych krajowych ośrodków naukowo-dydaktycznych i przedsiębiorstw prowadzących działalność badawczo-rozwojową.

Wsparcie w Programie Operacyjnym Inteligentny Rozwój będzie kierowane przede wszystkim do wybranych projektów dużej,

strategicznej infrastruktury badawczej o charakterze ogólnokrajowym i międzynarodowym, które znajdują się na *Polskiej Mapie Drogowej Infrastruktury Badawczej* (dokument wskazujący główne kierunki rozwoju krajowej nauki). Mniejsze projekty również będą mogły liczyć na wsparcie – albo z Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój, albo z regionalnych programów operacyjnych, które będą realizowane w każdym województwie i będą odpowiadały na potrzeby regionalne i lokalne.

Warto również podkreślić, że będą preferowane projekty badawcze zakładające dążenie do zdobycia nowej wiedzy, najlepiej takiej, którą później łatwo będzie można skomercjalizować i wykorzystać na rzecz rozwoju gospodarczego. Mniejszy nacisk będzie jednak kładziony na wyposażenie uczelni i jednostek naukowych. Jest to różnica w porównaniu ze wsparciem przewidzianym na lata 2007–2013, gdy w Programie Operacyjnym Infrastruktura i Środowisko uczelnie mogły występować o dofinansowanie na przykład budowy lub rozbudowy obiektów dydaktycznych. W obecnej perspektywie finansowej projekty inwestycyjne ograniczono do infrastruktury badawczo-rozwojowej niezbędnej do prowadzenia działalności naukowej i dydaktycznej.

Wymiar dydaktyczny

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) powstał w odpowiedzi na potrzeby reform w obszarach: zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia. Zagadnieniom ściśle związanym z uczelniami poświęcono trzecią część (oś priorytetową) tego programu². Cele wsparcia potencjału naukowo-dydaktycznego uczelni

¹ Więcej informacji o Programie Operacyjnym Inteligentny Rozwój – por. www.pois.gov.pl/2014_2020.

² Więcej informacji o Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój – por. www.efs.gov.pl/2014_2020.



Fot. Shutterstock

określono następująco:

- zapewnienie kształcenia na poziomie wyższym, odpowiadającego potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa,
- podniesienie jakości studiów doktoranckich,
- zwiększenie otwartości i mobilności międzynarodowej szkolnictwa wyższego,
- poprawa jakości dydaktyki i rozwój systemów zarządzania w uczelniach,
- rozwój kształcenia przeddyplomowego na kierunkach medycznych.

Wsparcie szkolnictwa wyższego będzie skoncentrowane na podniesieniu jakości kształcenia, służąc tym samym zwiększeniu szans absolwentów na jak najszybsze rozpoczęcie aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. Kluczową rolę w najbliższych latach będzie odgrywać współpraca uczelni z otoczeniem zewnętrznym – zarówno społecznym, jak i gospodarczym. Włączenie się pracodawców w proces kształcenia zaowocuje pojawieniem się na rynku pracy absolwentów dysponujących nie tylko wiedzą teoretyczną, ale także umiejętnościami praktycznymi i „miękkimi” kompetencjami. Szczególnie istotny wymiar tej współpracy powinien dotyczyć programów kształcenia o profilu praktycznym.

Do osiągnięcia założonych celów będą się również przyczyniać programy rozwojowe uczelni ukierunkowane na przygotowanie placówek do zachodzących zmian i podejmowania nowych wyzwań. Zasadne w związku z tym będzie wspieranie rozwiązań systemowych służących rozszerzeniu i modyfikacji dotychczasowej

działalności uczelni, a także poprawie jakości funkcjonowania i organizacji procesu kształcenia na uczelni. Konieczne w tym zakresie będzie również zwiększenie efektywnego zarządzania szkolnictwem wyższym – rozwój kompetencji zarządczych kadr kierowniczych i administracyjnych na uczelniach, szczególnie w obszarze zarządzania finansami placówki.

Szkoły wyższe nadal będą mogły propagować rozwiązania innowacyjne, w tym realizować innowacyjne projekty – podobnie jak to było w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki na lata 2007–2013. Tym razem takie przedsięwzięcia zostaną skupione w czwartej części Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, która w całości zostanie poświęcona projektom innowacyjnym i projektom współpracy ponadnarodowej.

Liczne przykłady interesujących przedsięwzięć innowacyjnych i projektów realizowanych we współpracy ponadnarodowej, które były lub jeszcze są realizowane ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, pomogą przyszłym beneficjentom przygotować się do działań w tym zakresie dofinansowywanych z nowych funduszy. Warto zapoznać się z dotychczas wspieranymi przedsięwzięciami, przeglądając bazy projektów i produktów na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (www.kiw-pokl.org.pl) w zakładce „Projekty i produkty”.

Agnieszka Pogorzelska

Centralny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja bezpłatna, współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



Program Operacyjny Kapitał Ludzki
Krajowa Instytucja Wspomagająca
Centrum Projektów Europejskich

ul. Domaniewska 39A
02-672 Warszawa
tel. 22 378 31 00
faks 22 201 97 25
e-mail: kiw@cpe.gov.pl
www.kiw-pokl.org.pl

ISSN 2080-8194