



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt:

Druga szansa

Lider:

Caritas Archidiecezji Gdańskiej

Al. Niepodległości 778

81-805 Sopot

Partner krajowy:

Gmina Miasta Sopotu

ul. Kościuszki 25/27

81-704 Sopot

Partner zagraniczny:

Copenhagen Youth School

Fredericiagade 39, 4.sal

1310 Copenhagen, Denmark

Odbiorcami innowacji są osoby w wieku 18 – 25 lat (kobiety i mężczyźni) spełniające poniższe kryteria:

- brak ukończenia edukacji na poziomie podstawowym obowiązkowym,
- brak ukończenia edukacji na poziomie zawodowym (przerwanie edukacji lub nie podjęcie edukacji zawodowej),
- realizacja edukacji na poziomie ogólnym, nie dająca możliwości samodzielnej egzystencji zawodowej dotyczy wyłącznie osób, będących uczniami liceów ogólnokształcących zaocznych z powodu wymogów placówek pomocowych (otrzymywanie zasiłku dla uczących się),
- mieszkają na terenie Sopotu, Gdyni i Gdańska.

Użytkownikami innowacji są wydziały edukacji, kuratoria, ZDZ, izby rzemieślnicze, inne placówki kształcenia zawodowego, PUPy w szczególności:

- **szkoły zawodowe**, przy których zorganizowany zostanie „oddział drugiej szansy” z bardziej zindywidualizowanym podejściem do tych uczniów, którzy będą mieli trudności szkolne (których w Trójmieście jest 28),
- **organizacje pozarządowe**, w tym kluby młodzieżowe i placówki opiekuńczo - wychowawcze (których w samym Sopocie jest ich 3, a w Gdańsku i Gdyni 25)
- **OHP** – rozszerzając swoją ofertę wsparcia o tę grupę odbiorców
- **MOPSy i PCPRy** – przy których zorganizowany zostanie „oddział drugiej szansy” z zbudowanym zapleczem kształcenia zawodowego.

Przyczyny niekontynuowania kształcenia zawodowego przez młodzież:

▪ leżące po stronie ucznia:

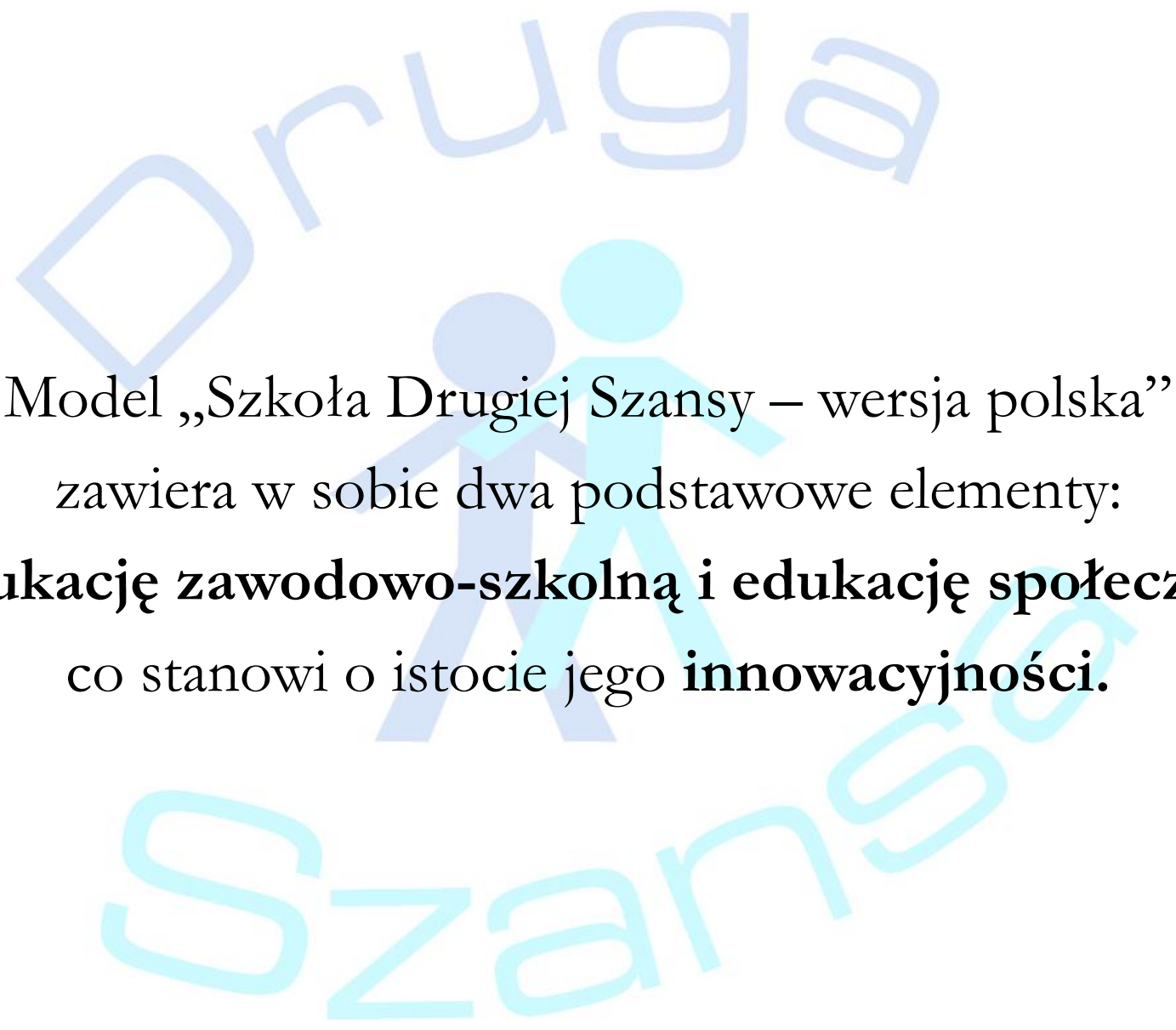
- **przyczyny tkwiące w rodzinie** – negatywne wzorce w rodzinie, patologiczne dysfunkcje rodziny, trudna sytuacja ekonomiczna rodziny, rodzina niepełna lub źle funkcjonująca, akceptująca i przyzwalająca na podejmowanie przez dzieci zachowań ryzykownych, wczesne rodzicielstwo,
- **przyczyny związane z edukacją** – trudności szkolne, spowodowane dysfunkcjami poznawczymi i rozwojowymi (deficyty edukacyjne, nadpobudliwość psychoruchowa, zaburzona koncentracja) lub złym stanem zdrowia, powodującym częste absencje w szkole, fobią szkolną przy jednoczesnym braku profesjonalnej pomocy ze strony szkoły i domu rodzinnego,
- **przyczyny tkwiące w środowisku lokalnym** – powielanie negatywnych wzorców prezentowanych przez grupę rówieśniczą, kręgi sąsiedzkie, niedostateczny nacisk na edukację w środowisku lokalnym, udział w negatywnych grupach nieformalnych, podejmowanie zachowań ryzykownych (eksperymentowanie z substancjami psychoaktywnymi), konflikty z prawem, zbyt wczesna inicjacja seksualna.

Przyczyny niekontynuowania kształcenia zawodowego przez młodzież:

- **leżące po stronie systemu edukacji:**
 - **przyczyny związane z diagnostyką** – diagnoza preferencji i możliwości zawodowych jest traktowana w sposób marginalny i dotyczy wyłącznie ostatnich klas gimnazjów i liceów. Odbywa się w formie przekazania informacji na temat kilku zawodów oraz wizyty w zakładach pracy a nie stawiania diagnozy. Młodzież, której dotyczą omawiane problemy kończy edukację na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjum i nie zostaje objęta nawet tymi działaniami, a nawet jeśli to ze względu na swoje uwarunkowania i ograniczenia nie jest w stanie realnie skorzystać z tej wiedzy.
 - **przyczyny tkwiące w dostępności instrumentów zaradczych** – dostępne są dwie zasadnicze możliwości, które niestety nie są odpowiednią na potrzeby tej grupy. OHP obejmujące swoim działaniem grupę młodzieży od 15 do 25 roku życia. Możliwość uzupełnienia edukacji wraz z uzyskaniem przygotowania zawodowego dot. osób do 18 roku życia. Powyżej tej granicy wiekowej oferowana pomoc skierowana jest do absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, absolwentów wyższych uczelni zagrożonych bezrobociem lub chcących zdobyć doświadczenie zawodowe .

Druga propozycja to wieczorowe lub zaoczne szkoły dla dorosłych lecz są to jedynie 2 lub 3-letnie uzupełniające licea ogólnokształcące, w których nauka nie kończy się zdobyciem zawodu i dla tej grupy młodzieży trwa zbyt długo.

Przeprowadzona analiza dowiodła, iż nie stworzono dotychczas w Polsce takich rozwiązań, które pozwoliłyby pomóc tym osobom dokonać realnej i korzystnej zmiany w życiu, w tym w usamodzielnieniu się i wejściu na rynek pracy. To wpłynęło na podjęcie decyzji o zbudowaniu modelu wsparcia i kształcenia, zawierającego w sobie dwa podstawowe elementy, jakimi są: edukacja zawodowo-szkolna i edukacja społeczna wzajemnie się uzupełniające i bilansujące.



Model „Szkoła Drugiej Szansy – wersja polska”

zawiera w sobie dwa podstawowe elementy:

edukację zawodowo-szkolną i edukację społeczną
co stanowi o istocie jego **innowacyjności**.

Innowacyjność produktu finalnego określona jest w trzech podstawowych wymiarach, w zakresie:

- **problemu**, znanego, lecz do tej pory nierozpoznanego i niewystarczająco uwzględnionego w polityce państwa,
- **form wsparcia**, zaadaptowano znane rozwiązania do nowych zastosowań, gdzie innowacje określono jako kompleksowe podejście do kształcenia zawodowego osób z różnymi trudnościami szkolnymi ,
- **podejścia do pomijanej grupy docelowej.**

Zespół pracujący z młodzieżą wspólnie konstruuje plan **indywidualnego** rozwoju dla ucznia. Plan powstaje w oparciu o wypracowane zdanie zespołu oraz o **preferencje osoby**, dla której jest on przygotowywany. Na każdym etapie konsultują wzajemnie swoją pracę tak, aby ich **działania były ze sobą spójne**.

Istotą modelu jest

„motywowanie zdemotywowanych”

czyli wzbudzenie lub utrzymanie w młodych ludziach **chęci do zmiany** życiowego statusu: z biernego, roszczeniowego, oczekującego na aktywny, samodzielny i sprawczy w zakresie własnej przyszłości.

Motywowanie ma charakter ciągły.

Wzmocnienia pozytywne dostarczane są uczniom
na każdym etapie wykonywania zadania,
a nie po jego ukończeniu.

Rekrutacja

- wieloetapowa: a. **wywiad kierowany** przeprowadzany bezpośrednio przez couchy w trakcie wyszukiwania i docierania do tychże osób również poprzez próbę nawiązywania relacji osobowej, b. **spotkanie rekrutacyjne**, które będzie miało charakter informacyjno – motywujący, c. **rozmowa rekrutacyjna** kończąca się podpisaniem kontraktu , d. **rezygnacja z przeprowadzania testów**
- celowa - informacje o projekcie i zaproszenia do udziału w nim będą kierowane bezpośrednio do osób znajdujących się na listach placówek i instytucji pomocowych, które mogą mieć bezpośredni kontakt z młodymi osobami bez wykształcenia zawodowego
- kończąca się zrekrutowaniem 40 osób (2 razy po 20) tak by na podstawie doświadczeń testowania pierwszej grupy wprowadzić modyfikacje do modelu i ponownie przetestować go na nowej grupie.

Harmonogram udziału uczniów w procesie kształcenia

ilość miesięcy	I	II	III	IV	V	VI	VII
wsparcie motywacyjne							
badanie predyspozycji zawodowych							
szkolenie komputerowe							
trening umiejętności życiowych							
trening zawodowy stacjonarny							
trening zawodowy mobilny							
klub aktywności							

Dla uczniów udział w programie rozpoczyna się
warsztatami wsparcia motywacyjnego
prowadzonymi w formach niestandardowych
i przyjaznych dla młodzieży.

Określenie predyspozycji zawodowych
uczniów odbywa się w oparciu o
warsztat wyboru zawodu.

Opracowany warsztat wyboru drogi zawodowej został tak skonstruowany, aby **uczniowie swobodnie i bezpiecznie** mogli ujawnić swoje preferencje, cechy, postawy, zainteresowania i na tej podstawie uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, dotyczącej ich wyborów życiowych i zawodowych, jednocześnie biorąc za to osobistą odpowiedzialność.

W trakcie szkolenia zawodowego wykorzystywane są takie metody pracy, które uwzględniają **przewagę zdolności praktycznych uczniów**, natomiast nauczanie metodami podawczymi jest minimalizowane.

Metody pracy

- powtarzalna struktura zajęć – zwiększy gotowość do podejmowania działań, podporządkowanie się zasadom i regułom grupowym
- czas zajęć nie dłuższy niż 3 h (stopniowo wydłużany),
- elastyczność w układzie zajęć zawodowych - w wymiarze, odpowiadającym wymaganiom życia codziennego (od stałości do elastyczności).
- nazwy poszczególnych etapów zajęć nie zawierają sformułowań, które mogą być negatywnie kojarzone przez uczniów z urzędem czy instytucjonalnością

Dodatkowo

- **Zajęcia komputerowe** - dają możliwość pogłębienia zainteresowań i umiejętności uczniów lub ich nabycie w zależności od indywidualnych potrzeb i możliwości.
- **Trening umiejętności życiowych** - pokierowanie daną osobą, tak aby miała ona przekonanie, że sama jest w stanie poradzić sobie z wyzwaniami dnia codziennego.
- **Klub Aktywności** – ciekawe zajęcia, dopasowane do aktualnych trendów młodzieżowych w zakresie spędzania czasu wolnego wspierają systematyczne utrzymywanie motywacji i gratyfikację działań, dążących do przeformułowania stylu życia.

Najważniejszym ogniwem całego programu jest
praca coacha.

Działa on na polu zwiększania i podtrzymywania
motywacji uczniów, jest z nimi w stałym
kontakcie, obserwuje proces zmian
w ich zachowaniu i postawach.

Kadra - przy założeniu przyjęcia 20 uczniów do programu, skład kadry powinien przedstawiać się następująco:

- psycholog – 2 osoby
- coach – 5 osób (1 dla czterech uczestników),
- doradca zawodowy – 1 osoba
- instruktor/nauczyciel zawodu – liczba osób zależna od ilości ścieżek zawodowych,
- lider klubu aktywności – 1 osoba
- specjaliści, w oparciu o potrzeby uczestników, np. lekarz, pracownik socjalny, psycholog, psychiatra – w zależności od potrzeb,
- superwizor – 1 osoba.

Kadra - przy założeniu przyjęcia 20 uczniów do programu, skład kadry powinien przedstawiać się następująco:

- psycholog – 2 osoby
- coach – 5 osób (1 dla czterech uczestników),
- doradca zawodowy – 1 osoba
- instruktor/nauczyciel zawodu – liczba osób zależna od ilości ścieżek zawodowych,
- lider klubu aktywności – 1 osoba
- specjaliści, w oparciu o potrzeby uczestników, np. lekarz, pracownik socjalny, psycholog, psychiatra – w zależności od potrzeb,
- superwizor – 1 osoba.

Zespół realizatorów powinien być stały w odniesieniu do pojedynczej grupy uczniów. Unikanie zmiany obsady jest **elementem tworzenia atmosfery bezpieczeństwa** dla uczniów. Osoby już **poznane są łatwiej akceptowane**, co może w znacznym stopniu **pomóc uczniom w dostosowaniu się** do wymagań „nowej” szkoły. Mieści się to również w kategoriach **zapewnienia jasnych, powtarzalnych reguł dla uczniów**, których niechęć do systematyczności wynika z **negatywnych doświadczeń, związanych z trudnością w akceptacji norm społecznych**.

COACH – osoba, która towarzyszy uczniom w zajęciach edukacyjnych (zawodowych, wsparcia osobistego itp.) jest pomocna przy rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji, dotyczących wyborów w trakcie trwania programu.

Powinien mieć:

- wykształcenie minimum średnie oraz dodatkowe umiejętności wspomagające nawiązywanie pozytywnych kontaktów z młodymi ludźmi
- umiejętność wykorzystania w praktyce wiedzy na temat motywowania,
- szerokie zainteresowania i umiejętność dzielenia się swoimi pasjami i zainteresowaniami.
- kreatywność, elastyczność, otwartość na nowe pomysły i wyzwania,
- umiejętność podejmowania niestandardowych działań,
- umiejętność budowania autorytetu,
- empatię, wysoką zdolność analizy, doświadczenie w pracy z młodzieżą z „grup ryzyka”
- dobry poziom komunikatywności, wysoki poziom kultury osobistej,
- dyspozycyjność czasową - możliwość udziału w zajęciach popołudniami oraz w dni wolne,
- wiedzę o potrzebach lokalnego rynku pracy i miejscach, gdzie można tej pracy poszukiwać.

Osoba na co dzień pracująca z młodzieżą i ciesząca się dobrą opinią i szacunkiem oraz potrafiąca określać i egzekwować realizację zasad.

PSYCHOLOG – niezbędny w zakresie rekrutacji, warsztatów motywacyjnych i wsparcia indywidualnego

Powinien mieć:

- doświadczenie w pracy z młodzieżą z grup ryzyka (powyżej 5 lat),
- umiejętność analizy postaw i zachowań młodych ludzi względem przydatności do zawodu,
- umiejętność przeprowadzania wywiadów indywidualnych i formułowania na tej podstawie wniosków,
- doświadczenie w diagnozowaniu zaburzeń psychospołecznych młodzieży, zalecane by zdobyte było w placówce ochrony zdrowia dzieci i młodzieży, znajomość środowiska młodzieżowego,
- znajomość aktywnych technik warsztatowych, wiedza i doświadczenie w prowadzeniu treningu umiejętności miękkich, znajomość zasad budowania zespołu, zasad aktywnej komunikacji, umiejętność pracy metodą stymulacji polisensorycznej, umiejętność pracy metodą społeczności terapeutycznej, stosowanie technik socjoterapeutycznych,
- umiejętność skutecznego motywowania, umiejętność aktywizowania młodzieży za pomocą metod zaczerpniętych z programu szkolenia liderów młodzieżowych
- wysokie kompetencje komunikacyjne,

DORADCA ZAWODOWY – w zakresie diagnozy predyspozycji zawodowych

Powinien mieć:

- wykształcenie kierunkowe, znajomość lokalnych potrzeb na rynku pracy,
- znajomość i umiejętność w zakresie metod pracy z młodzieżą, wymagającą szczególnego podejścia z powodu tła środowiskowego i deficytów osobowościowych,
- umiejętność w zakresie prowadzenia warsztatów wyboru drogi życiowej,
- umiejętność prowadzenia obserwacji uczestniczącej praktycznych umiejętności ucznia.

NAUCZYCIEL ZAWODU – w zakresie treningu zawodowego

Powinien mieć:

- wiedzę i umiejętności w zakresie wykonywanego zawodu, połączone z umiejętnościami empatii, pożądane doświadczenia własne w zakresie budowania motywacji w trudnym środowisku,
- umiejętność przekazywania wiedzy oraz podstawowe umiejętności komunikacyjne,
- być „dobrym fachowcem”.

LIDER KLUBU AKTYWNOŚCI – w zakresie prowadzenia Klubu Aktywności

Powinien mieć:

- zdolności organizacyjne, dobrą orientację w ofercie atrakcyjnych zajęć w czasie wolnym,
- umiejętność doboru adekwatnych aktywności dla młodych ludzi,
- orientację w potrzebach uczniów,
- umiejętność utrzymywania dystansu wobec roszczeniowości uczniów,
- proponowanie alternatywnych wobec społecznie nieakceptowanych form spędzania czasu wolnego.
- umiejętność nawiązywania wartościowych relacji z młodzieżą, wrażliwość na pojawiające się problemy i umiejętność rozwiązywania ich w sposób konstruktywny.
- umiejętność twórczego rozwiązywania problemów, inspirowania młodzieży do działania, szeroki wachlarz zainteresowań własnych – zachęcanie do działania poprzez modelowanie (przykład własny)

Wsparcie zespołu realizatorów

- systematyczne spotkania zespołu z supervizorem (co dwa tygodnie),

Szkolenia wg potrzeb:

- spotkanie integracyjne dla kadry (ustalenie warunków współpracy i wymiany informacji, budowanie zespołu)
- szkolenie z zakresu kompetencji pracy z grupą (coachowie),
- szkolenie z zakresu rozwiązywania konfliktów, sytuacji kryzysowych

Lokalne uwarunkowania lokalnego rynku pracy - ścieżki zawodowe

Analizując lokalne uwarunkowania rynku pracy, należy zwrócić szczególną uwagę na **dopasowanie oferty zawodów, przeznaczonych do realizacji w modelu, do specyfiki potrzeb lokalnych.**

Proponowane ścieżki zawodowe w Sopocie:

- gastronomiczna (4 osoby)
- fryzjersko – kosmetyczna (4 osoby)
- techniczno – mechaniczna (4 osoby)
- indywidualna (8 osób)

Ścieżka indywidualna przeznaczona jest dla osób, które nie znajdą dla siebie odpowiedniej oferty zawodowej wśród zaproponowanych, lub na dzień dzisiejszy nie istnieje możliwość kształcenia się w określonym profilu, np. DJ.

Platforma Wymiany Informacji „Kursy-Szkolenia-Praca”

tworzona dla pozyskiwania i wymiany informacji pozwalająca na dostosowanie programu kształcenia do wymagań pracodawców, kompetencji uczniów i potrzeb lokalnego rynku pracy.

W bazie danych Platformy znajdą się takie informacje, jak:

1. Szukamy pracownika/planujemy zatrudnienie pracownika
2. Szukam pracy
3. Szkolenia zawodowe (płatne i nieodpłatne)
4. Planowane szkolenia zawodowe w odpowiedzi za zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy (konkretne inwestycje, miejsca pracy)

Korzystać z Platformy będą: odbiorcy szukający pracy, kuratorzy i opiekunowie usamodzielniających się wychowanków, którzy mogą bezpośrednio kierować podopiecznych na szkolenia czy do pracy, pracodawcy szukający pracowników, osoby spełniające kryteria wieku nie uczestniczące w projekcie.

Platforma Wymiany Informacji „Kursy-Szkolenia-Praca”

szukam
pracy

szukam
szkolenia

dla
pracodawców

kontakt



Druga
Szansa



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Strategia upowszechniania

- konferencja upowszechniająca (1-dniowa konferencja o zasięgu wojewódzkim)
- opracowanie i wydanie 300 szt. publikacji pn.: „Model pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy pn. „Szkoła drugiej szansy – wersja polska”
- reklama prasowa i radiowa: zakup 2 reklam oraz 3 ogłoszeń prasowych popularyzujących model

Strategia wdrażania

- warsztaty dla potencjalnych użytkowników
- wizyty upowszechniające model
- konsultacje indywidualne
- udzielanie wsparcie merytorycznego
- wizyta w Ministerstwie Edukacji Narodowej
- prezentacja modelu na spotkaniu Pomorskiej Wojewódzkiej Radzie
Zatrudnienia

Projekt:

Druga szansa

Lider:

Caritas Archidiecezji Gdańskiej

Al. Niepodległości 778

81-805 Sopot

Kontakt:

Jolanta Kruk

jkruk@caritas.pl

www.praca.caritas.pl

www.gdansk.caritas.pl/druga_szansa/

Facebook profil: Druga szansa