



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny:	„Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania <i>wchodzeniu na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym</i> ”
Nazwa projektodawcy	Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej
Partnerzy projektu	1. Grupa Kombinat Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k. 2. Pomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy.
Tytuł projektu	„Q pracy!”
Nr umowy o dofinansowanie	UDA.POKL.01.02.00-00-006/12

Gdańsk, luty 2013 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

I.	Uzasadnienie	3
II.	Cel wprowadzenia innowacji	9
III.	Opis innowacji w tym produkcie finalnego	15
IV.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	28
V.	Sposób sprawdzenia czy innowacja działa	38
VI.	Strategia upowszechniania	41
VII.	Strategia włączenia do głównego nurtu polityki	44
VIII.	Kamienie milowe II etapu projektu	47
IX.	Analiza ryzyka	48
X.	Załączniki	51



I. UZASADNIENIE

Zgodnie z ustawą o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 r. do zapewnienia opieki i wychowania dzieciom pozbawionym opieki rodziców zobowiązane są powiaty, a konkretnie placówki opiekuńczo-wychowawcze. W Polsce, wg sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za rok 2011, w 785 placówkach opiekuńczo-wychowawczych różnego typu przebywało 28 133 dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej, co stanowi 18,5% całej populacji dzieci i młodzieży do 17 roku życia. W województwie pomorskim według danych Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w 2011 roku w 67 placówkach opiekuńczo-wychowawczych przebywało 1141 dzieci bez opieki rodzicielskiej.

Jednym z ustawowych obowiązków placówek jest praca z dzieckiem ukierunkowana na jego powrót do rodziny biologicznej. W latach 2000-2008 nie udało się trwale zwiększyć powrotów dzieci do rodzin biologicznych. W 2000 r. było to 28,6% ogólnej liczby wychowanków a w 2008 r. – 20,6% (Kaczmarek 2010). Oznacza to, że blisko 80% wychowanków placówek rozpoczyna życie na własny rachunek opuszczając placówki. Według danych GUS za 2011 rok. 2091 wychowanków powyżej 18 roku życia opuściło placówki opiekuńczo-wychowawcze. Nie mając oparcia w rodzinie biologicznej ich start w dorosłość jest trudniejszy niż ich rówieśników. Towarzyszy im poczucie osamotnienia, gdyż są zdani sami na siebie. Pomoc państwa dla usamodzielniających się wychowanków koncentruje się na pomocy finansowej w postaci pomocy pieniężnej na kontynuację nauki w wysokości nie mniejszej niż 500 zł/mc; pomocy na usamodzielnienie w wysokości od 1650 zł. do kwoty 6600 zł oraz jednorazowej pomocy na zagospodarowanie w wysokości od 1500 zł do min. 3000 zł., które uzależnione są od czasu przebywania w placówce oraz dochodu w rodzinie. Przyznanie pomocy uwarunkowane jest przystąpieniem wychowanka do indywidualnego programu usamodzielnienia współtworzonego z opiekunem usamodzielnienia. Wychowanek wskazuje opiekuna usamodzielnienia, który pełni tę funkcję społecznie. W wielu przypadkach opiekunem zostaje pracownik socjalny, który z uwagi na brak czasu i więzi z wychowankiem ogranicza pomoc w procesie usamodzielnienia do formalnych spotkań. Sam program usamodzielniania



traktowany jest przez wychowanków jako formalność niezbędna do uzyskania wsparcia finansowego. Tworzony jest on dopiero z momentem podjęcia przez wychowanka decyzji o opuszczeniu placówki. W rezultacie program tworzony jest zbyt późno, gdyż wychowankowie dużo wcześniej musieli podjąć decyzję o wyborze ścieżki edukacji zawodowej. Moment opuszczenia placówki jest trudny dla wszystkich wychowanków, gdyż konfrontują się z rzeczywistością, do której w większości przypadków nie są przygotowani.

Placówki w małym stopniu przygotowują wychowanków do podejmowania dojrzałych decyzji, brania odpowiedzialności za swój los, w tym odnalezienia się na otwartym rynku pracy. Przepisy prawa określające zadania placówek opiekuńczo-wychowawczych nie wskazują w sposób jednoznaczny na konieczność podjęcia wczesnej pracy z dzieckiem mającej na celu jego życiową samodzielność po opuszczeniu placówki. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych określa zadania placówek w sposób następujący:

- 1) zapewnienie dziecku opieki całodobowej i wychowania oraz zaspokajanie jego niezbędnych potrzeb;
- 2) zapewnienie zajęć wychowawczych, korekcyjnych, kompensacyjnych, logopedycznych, terapeutycznych, rekompensujących braki w wychowaniu w rodzinie i przygotowujące do życia społecznego, a dzieciom niepełnosprawnym - odpowiednią rehabilitację i zajęcia specjalistyczne;
- 3) zapewnienie dzieciom kształcenia, wyrównywania opóźnień rozwojowych i szkolnych;
- 4) podejmowanie działań w celu powrotu dziecka do rodziny naturalnej, znalezienie rodziny przysposabiającej lub umieszczenie w rodzinnych formach opieki zastępczej.

Praca kadry pedagogicznej w placówkach opiekuńczo-wychowawczych prowadzona jest w oparciu o plany pracy z dzieckiem. Zakres planu, określony w rozporządzeniu w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych uwzględnia jedynie wiek, możliwości psychofizyczne dziecka, jego sytuację rodzinną i przebieg procesu przygotowania dziecka do usamodzielnienia, rozumiany jako przygotowanie dziecka do programu usamodzielnienia realizowanego przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie po opuszczeniu przez dziecko placówki. Plan tworzony jest w sposób bardzo ogólny



i brakuje w nim przełożenia na zadania do wykonania dla wychowawcy. Ponadto w planie brakuje obszarów odnoszących się do umiejscowienia wychowanka na rynku pracy. W informacji o wynikach kontroli przeprowadzonej przez NIK z dnia 21.03.2012 r. nt. funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz ich współdziałania z innymi instytucjami na rzecz powrotu dzieci do wychowania w rodzinie wykazano liczne nieprawidłowości związane z tworzeniem planów. „NIK stwierdziła, że w 21 spośród 28 objętych kontrolą jednostek indywidualne plany pracy, opracowywano bez wszystkich wymaganych i aktualnych dokumentów. Powodowało to, że plany miały charakter formalny i opracowywane były w sposób ogólnikowy, bez znajomości faktycznej sytuacji dziecka.”

Kolejnym czynnikiem negatywnie wpływającym na funkcjonowanie placówek opiekuńczo-wychowawczych jest zbyt duża liczba przebywających w nich dzieci, która nadaje placówkom instytucjonalny charakter. Proces przemian w opiece instytucjonalnej dążący do zmniejszenia liczby miejsc w placówkach rozpoczął się już w 2000 r. i przebiega powolnie. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 01.09.2000 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych wprowadziło obowiązek ograniczenia liczby miejsc w placówce do 30 osób. Standard ten miał być osiągnięty przez placówki do 31.12.2006 r. Analiza procesu przemian realizowanych przez samorządy pokazała, iż proces ten nie zakończy się w założonym terminie. Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12.03.2004 wskazała nowy termin spełnienia przez placówki wymaganego standardu, określając go na 31.12.2010 roku. Dość często spotykaną praktyką było wprowadzanie przez placówki w ramach programów naprawczych funkcjonowania w jednym budynku kilku 30 osobowych placówek o różnych funkcjach. Takie rozwiązanie nie zmieniało faktu, że pod jednym dachem nadal przebywała większa liczba dzieci, niż zakładał standard. Dopiero ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 09.06.2011 r. dookreśliła, że w budynku może mieścić się tylko jedna placówka opiekuńczo-wychowawcza. Jednocześnie ustawa nałożyła obowiązek zmniejszenia liczby dzieci przebywających w placówce opiekuńczo-wychowawczej do 14. Standard ten musi zostać osiągnięty do 31.12.2020 r. W przeciągu najbliższych 7 lat placówki opiekuńczo-wychowawcze muszą dostosować się do określonego standardu. Dotychczasowe instytucjonalne warunki życia sprzyjają



wyuczaniu bezradności wśród wychowanków oraz uniemożliwiają indywidualne podejście do dziecka i jego potrzeb. To z kolei nie pozwala na przerwanie ciągłości zjawiska opartego na międzypokoleniowej transmisji wzorców i skutkuje powielaniem postaw rodziców wychowanków w obszarze funkcjonowania na rynku pracy i pomocy społecznej.

Jeśli placówki opiekuńczo-wychowawcze nadal w sposób niewystarczający przygotowują będą wychowanków do samodzielnego życia po opuszczeniu placówki, to sytuacja wychowanków na rynku pracy będzie szczególnie trudna. Uwagę zwraca fakt, że aż 50% bezrobotnych stanowią ludzie młodzi w wieku 18-34 lata, co wskazuje raport rządowy „Młodzi 2011”. W tej grupie szczególnie zagrożeni bezrobociem są wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych, wychowywani w warunkach instytucjonalnych i pozbawieni dobrych wzorców rodzinnych. Wychowanie w placówkach nie sprzyja tworzeniu u wychowanków etosu pracy w sytuacji, gdy czynności takie jak gotowanie, pranie, sprzątanie itp. wykonywane są przez personel obsługowy. Wychowankowie nabierają wówczas przekonania, że to inni są zobowiązani do pomagania im i utrwalają się w nich postawy roszczeniowe. Brak gotowości do pracy w postawach wychowanków wynika również z wzorców jakie wynieśli z rodzinnego domu. Bezrobocie rodziców zaburza przekaz, że praca jest podstawą utrzymania i szansą na poprawę bytu. Nie znając wartości pracy, wychowankowie mają też małe szanse na poznanie wartości pieniędzy i racjonalne nimi gospodarowanie. W placówce ich potrzeby bytowe są zaspokajane, więc nie interesuje ich skąd biorą się na to pieniądze. Żyją w przekonaniu, że to państwo gwarantuje pieniądze na ich utrzymanie. Trudno im sobie uświadomić, że po opuszczeniu placówki będą musieli sami opłacać czynsz i rachunki związane z utrzymaniem mieszkania. W efekcie takiego systemu opieki oraz utrwalonych negatywnych wzorców, wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych nie odnajdują się na współczesnym rynku pracy. W konsekwencji stają się grupą wykluczoną i dyskryminowaną na rynku pracy.

Placówki mogłyby skuteczniej przygotowują wychowanków do odnalezienia się i utrzymania na otwartym rynku pracy, korzystając z dostępnych zasobów otoczenia rynku pracy i pracodawców. Tymczasem w placówkach dominuje jednosektorowe podejście do wychowania dziecka. Placówki współpracują ze szkołami, poradniami,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sądami itp. Brakuje natomiast przykładów współpracy z instytucjami otoczenia rynku pracy i pracodawcami, które uczyniłyby proces usamodzielniania wychowanków placówek kompleksowym i zbudowałyby pomost między wychowaniem w placówkach a wejściem na otwarty rynek pracy. Powszechna jest praktyka włączania pracodawców w działania na rzecz wychowanków placówek jako darczyńców. Kadry pedagogiczne brakuje świadomości na temat roli jaką mogliby odegrać pracodawcy i otoczenie rynku pracy w procesie usamodzielniania wychowanków oraz umiejętności jak do tego procesu włączyć potencjał pracodawców i otoczenia rynku pracy.

Losy wychowanków, którzy opuścili placówki opiekuńczo-wychowawcze nie są monitorowane przez placówki. Brakuje informacji o ich sytuacji materialnej i zawodowej. W pierwszym etapie realizacji projektu „Q pracy!” zostało przeprowadzone badanie „Sytuacja psychospołeczna i materialna usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych”. Badanie wzbogaciło wiedzę beneficjenta, wynikającą z dotychczasowego doświadczenia, w zakresie problemów i potrzeb usamodzielnionych wychowanków placówek. Badanie wskazało także na czynniki decydujące o tym, co wpływa na to, że wychowankowie radzą sobie lub nie radzą w samodzielnym życiu. Celem badania było zdiagnozowanie sytuacji usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych pod kątem oceny jakości wsparcia adresowanego do tych osób. W ramach badania przeprowadzono analizę materiałów zastanych, dokonaną na podstawie dostępnych danych statystycznych, aktualnego stanu prawnego oraz przedmiotowej literatury. Przeprowadzono ilościowe badania ankietowe na grupie 407 usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w całym kraju (najwięcej z województw pomorskiego – 28%, małopolskiego – 14%, warmińsko-mazurskiego – 12,9% i mazowieckiego – 9,5%). Ponadto przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z 30 usamodzielnionymi wychowankami placówek oraz 9 ekspertami odpowiedzialnymi za organizację wsparcia wychowanków. Zostało również przeprowadzone badanie o charakterze jakościowym w postaci zogniskowanego wywiadu grupowego. W badaniu udział wzięło 9 przedstawicieli instytucji rządowych, samorządowych i organizacji pozarządowych pracującymi na rzecz wychowanków placówek. Uzyskano wiedzę, jak oceniane jest wsparcie dedykowane wychowankom przez nich samych oraz przez ekspertów. Wyniki



badania umożliwiły określenie stopnia dopasowania udzielanego wsparcia do potrzeb odbiorców oraz ich efektywności. W raporcie z badania zostały zawarte rekomendacje, które ukierunkowały dalsze prace nad produktem finalnym. Raport z badań stanowi załącznik nr 5 do niniejszej strategii.

Wyniki badania potwierdzają trudną sytuację wychowanków na rynku pracy, gdyż 46% badanych pozostaje bez zatrudnienia a kolejne 23% pracuje dorywczo. Zbadano opinie wychowanków nt. problemów na jakie napotykają w samodzielnym życiu. Na pierwszym miejscu (30%) wskazują brak przygotowania do samodzielnego życia. Wychowankowie podkreślają słabość systemu wychowawczego, w którym „wszystko jest podane na tacy”, czyli z góry zagwarantowane i przygotowane za wychowanka. Z całości pobytu w placówkach wychowankowie najslabiej oceniają pomoc w wyborze szkoły i zawodu (64% ankietowanych). Badani deklarowali, że wyboru zawodu dokonali sami (82%) a w 18% przypadków, że ktoś im pomógł. Zwrócić należy uwagę na fakt, iż 55% nie pracuje w wyuczonym zawodzie zaś 20% badanych nie ma wyuczonego zawodu. Potwierdza to problem niewystarczającego wsparcia wychowanków w wyborze ścieżki edukacji zawodowej oraz odnalezieniu się i utrzymaniu w sposób trwały na otwartym rynku pracy jak również przygotowania do dorosłego, samodzielnego życia.

Zbadano także poczucie wpływu wychowanków na własne życie zawodowe. 57% osób badanych uważa, że decydujący wpływ na uzyskanie pracy mają czynniki zewnętrzne. W grupie osób z wewnętrznym umiejscowieniem poczucia wpływu na życie zawodowe stałe zatrudnienie posiada 45%, podczas gdy w grupie z zewnętrznym umiejscowieniem wpływu zaledwie 24%. Wskazuje to, że im bardziej wychowankowie lokują poczucie wpływu na znalezienie pracy w sobie, tym lepsza jest ich sytuacja zawodowa.

Zarówno 5-letnie doświadczenie projektodawcy w bezpośredniej pracy z dziećmi pozbawionymi opieki rodzicielskiej prowadzonej w warunkach kameralnych Domów dla Dzieci jak i wyniki przeprowadzonego badania nt. losów usamodzielnionych wychowanków wskazują na potrzebę wprowadzenia w placówkach dotychczas niestosowanych metod pracy wychowawczej. Konieczne jest przyjęcie nowej perspektywy wychowania w placówkach zorientowanej na takie wprowadzenie wychowanka w samodzielne życie, które pozwoli mu na trwałe odnalezienie się



i utrzymanie na rynku pracy, będące warunkiem osiągnięcia życiowej niezależności. Potrzebne jest wprowadzenie nowych metod pracy wychowawczej, które począwszy od najmłodszych lat kształtować będą w dziecku postawy aktywne, poczucie wpływu na własne życie i budować będą etos pracy. Kluczowe jest tu czerpanie z dostępnych zasobów, dotychczas niewykorzystywanych w pracy wychowawczej prowadzonej w placówkach, jakimi dysponuje otoczenie rynku pracy oraz sami pracodawcy. Jak z tych zasobów korzystać w procesie wychowawczym wskazuje wypracowany w ramach projektu model pracy wychowawczej ukierunkowany na rozwój sfery aktywności zawodowej wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oparty na trójsektorowej współpracy.

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Celem wprowadzenia innowacji jest usprawnienie obowiązującego systemu wsparcia usamodzielniających się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych do maja 2015, w oparciu o innowacyjny instrument wczesnej interwencji bazujący na trójsektorowej współpracy. Cel ten jest tożsamy z celem zapisanym we wniosku o dofinansowanie.

Wypracowany innowacyjny instrument wczesnej interwencji w postaci modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na aktywizację zawodową wychowanków Domów dla Dzieci oraz metodyki wdrożenia modelu bazuje na trójsektorowej współpracy instytucji integracji społecznej, otoczenia rynku pracy oraz przedsiębiorców. Przyczyni się on do usprawnienia procesu wchodzenia na rynek pracy wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych, będących w grupie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym a kadrze pedagogicznej pracującej w placówkach dostarczy nowych metod pracy wychowawczej.

Do celów szczegółowych należą:

- 1) Dostarczenie kadrze Domów dla Dzieci nowego narzędzia pracy w postaci innowacyjnego modelu pracy w Domach dla Dzieci ukierunkowanego na sferę



aktywności zawodowej wychowanków wraz z metodyką realizacji modelu w postaci programu szkoleniowego do maja 2015.

- 2) Stworzenie wychowankom Domów dla Dzieci warunków do wczesnej edukacji i aktywności zawodowej zwiększających ich szanse na otwartym rynku pracy w oparciu o instrument wczesnej interwencji wypracowany, przetestowany w 6 Domach dla Dzieci z województwa pomorskiego oraz upowszechniony na terenie kraju do maja 2015.
- 3) Nabycie praktycznych umiejętności zawodowych w miejscu pracy przez 20 wychowanków Domów dla Dzieci z województwa pomorskiego do maja 2015.
- 4) Podniesienie świadomości przedstawicieli instytucji pomocy społecznej, otoczenia rynku pracy oraz pracodawców z terenu Polski nt. konieczności podejmowania wczesnej interwencji ukierunkowanej na edukację i aktywność zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę do maja 2015.

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie:

- Funkcjonowanie w placówkach opiekuńczo-wychowawczych modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na sferę aktywności zawodowej wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę.

Oznacza to w praktyce, że kadra pedagogiczna placówek opiekuńczo-wychowawczych w procesie usamodzielniania wychowanków będzie wykorzystywać zasoby otoczenia pracy oraz pracodawców. Sami wychowankowie zostaną objęci wsparciem sposób bardziej kompleksowy i efektywny niż dotychczas. W konsekwencji zwiększy się efektywność procesu usamodzielniania wychowanków do 25 roku życia przebywających w placówkach opiekuńczo-wychowawczych w zakresie tworzenia warunków w codziennym funkcjonowaniu placówek, zwiększających ich szanse na odnalezienie się i trwałe utrzymanie na otwartym rynku pracy.

- Podniesiona świadomość przedstawicieli instytucji pomocy społecznej, otoczenia rynku pracy oraz pracodawców z terenu Polski nt. konieczności podejmowania wczesnej interwencji ukierunkowanej na edukację i aktywność zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oznacza to, że przedstawicielom instytucji pomocy społecznej, otoczenia rynku pracy oraz pracodawców zostanie zapewniony dostęp do niszowej wiedzy na temat metod pracy oraz warunków jakie należy spełnić, aby skuteczniej wprowadzać wychowanków na otwarty rynek pracy, co jest konieczne do osiągnięcia przez nich życiowej samodzielności.

Weryfikacja osiągnięcia celów dokonywana będzie przy pomocy wypracowanych przez wychowanków i wychowawców - mentorów Indywidualnych Planów Pracy uwzględniających sferę aktywności zawodowej; list obecności ze szkoleń, zaświadczeń o ukończeniu szkoleń przez użytkowników i odbiorców, ankiet ewaluacyjnych, portfolio wychowanków, dzienników staży, protokołów ze spotkań, dokumentację zdjęciową, list teleadresowych Domów dla Dzieci, list uczestników testowania, wykaz miejsc i ilości rozkolportowanych podręczników i informatorów, potwierdzeń nadania przesyłki wraz z pismami przewodnimi, potwierdzeń odbioru, raportów z ewaluacji zewnętrznej i z analizy wewnętrznej.

Pomiar osiągnięcia celu dokonywany będzie przez personel projektu pod nadzorem kierownika projektu. Prowadzony on będzie od etapu testowania produktu finalnego do 3 miesięcy od momentu zakończenia realizacji projektu.

Poniższa tabela obrazuje wskaźniki jakie będą stosowane do weryfikacji osiągnięcia celów, ich wartość docelową wraz ze źródłem weryfikacji.



Cel	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość docelowa
<p>CEL GŁÓWNY – Usprawnienie obowiązującego systemu wsparcia usamodzielniających się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych do maja 2015, w oparciu o innowacyjny instrument wczesnej interwencji bazujący na trójsektorowej współpracy</p>	<p>1. Liczba osób młodych w wieku 15-25 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> lista odbiorców projektu, PEFS, porozumienia, Indywidualne Plany Pracy wypracowane z wychowankami, portfolio wychowanków <i>POMIAR:</i> przez cały okres realizacji projektu</p> <p>2. Liczba kadry pedagogicznej placówek opiekuńczo-wychowawczych, która zakończyła udział w projekcie <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> lista użytkowników projektu, PEFS, zaświadczenia ze szkoleń <i>POMIAR:</i> do 3mcy po zakończeniu projektu</p> <p>3. Liczba wypracowanych innowacyjnych narzędzi ułatwiających wchodzenie na rynek pracy wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> raport z ewaluacji, dokumentacja spotkań grupy roboczej, <i>POMIAR:</i> przez cały okres realizacji projektu</p>	<p>Ad . 1. - 20</p> <p>Ad . 2. - 36</p> <p>Ad . 3. - 1</p>
<p>CEL SZCZEGÓŁOWY 1 – Dostarczenie kadrze placówek opiekuńczo-wychowawczych nowego narzędzia pracy w postaci wypracowanego innowacyjnego modelu pracy w placówkach ukierunkowanego na sferę aktywności zawodowej wychowanków placówek wraz z metodyką realizacji modelu w postaci programu szkoleniowego do maja 2015</p>	<p>1. Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> zaświadczenia ze szkoleń, listy obecności ze szkoleń, ankiety ewaluacyjne, lista odbiorców projektu, raport z ewaluacji <i>POMIAR:</i> przez cały okres realizacji projektu</p>	<p>36</p>
<p>CEL SZCZEGÓŁOWY 2 – Stworzenie wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych warunków do wczesnej edukacji i aktywności zawodowej zwiększających ich szanse na otwartym rynku pracy w oparciu o wypracowany, przetestowany w 6 placówkach opiekuńczo-wychowawczych z województwa pomorskiego oraz upowszechniony na terenie kraju do maja 2015 instrument wczesnej interwencji.</p>	<p>Liczba osób młodych w wieku 15-25 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> Indywidualne Plany Pracy wypracowane z wychowankami, portfolio wychowanków, raport z ewaluacji zewnętrznej i z analizy wewnętrznej <i>POMIAR:</i> przez cały okres realizacji projektu</p>	<p>20</p>
	<p>Liczba Domów dla Dzieci, które wdrożą instrument wczesnej interwencji do metod pracy <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> raport z ewaluacji zewnętrznej, raport z własnych badań z testowania, porozumienia o współpracy zakresie wdrażania modelu w ramach testowania produktu finalnego.</p>	<p>6</p>



	<i>POMIAR:</i> od momentu testowania do końca realizacji projektu	
CEL SZCZEGÓŁOWY 3 – Nabywanie praktycznych umiejętności zawodowych w miejscu pracy przez 20 wychowanków Domów dla Dzieci z województwa pomorskiego do maja 2015	Liczba wychowanków, którzy nabyli praktyczne umiejętności zawodowe w miejscu pracy dzięki udziałowi w etapie testowania produktu finalnego <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> lista uczestników testowania, dzienniki staży, IPP ze sferą aktywności zawodowej <i>POMIAR:</i> przez okres testowania	20
	Liczba wychowanków w skali procentowej, którzy podjęli ścieżkę dojścia do zawodu <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> IPP ze sferą edukacji i aktywności zawodowej, raport ewaluacyjny. <i>POMIAR:</i> przez okres testowania	80%
CEL SZCZEGÓŁOWY 4 – Podniesienie świadomości przedstawicieli instytucji pomocy społecznej z terenu Polski nt. konieczności podejmowania wczesnej interwencji ukierunkowanej na edukację i aktywność zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę do maja 2015	Liczba wydarzeń mających na celu podniesienie świadomości <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> listy obecności, protokoły ze spotkań, dokumentacja zdjęciowa, ankiety <i>POMIAR:</i> przez cały okres realizacji projektu	6
	Liczba rozkolportowanych podręczników z modelem <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> wykaz miejsc i ilości kolportażu <i>POMIAR:</i> ostatnie 3 mce realizacji	2000
	Liczba rozkolportowanych informatorów dla wychowanków <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> wykaz miejsc i ilości kolportażu <i>POMIAR:</i> ostatnie 3 mce realizacji	2000
	Liczba Urzędów Wojewódzkich, do których zostanie wysłana publikacja z katalogami zaleceń <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> potwierdzenia nadania przesyłki wraz z listem przewodnim, potwierdzenie odbioru. <i>POMIAR:</i> ostatnie 3 mce realizacji	16
	Liczba placówek placówek opiekuńczo-wychowawczych, do których zostanie wysłana publikacja z katalogami zaleceń <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> potwierdzenia nadania przesyłki wraz z listem przewodnim, potwierdzenie odbioru. <i>POMIAR:</i> ostatnie 3 mce realizacji	100
	Liczba PCPR, do których zostanie wysłana publikacja z katalogami zaleceń <i>ŹRÓDŁO DANYCH:</i> potwierdzenia nadania przesyłki wraz z listem przewodnim, potwierdzenie odbioru. <i>POMIAR:</i> ostatnie 3 mce realizacji	100



W odniesieniu do pierwotnej wersji wniosku dokonano następujących zmian:

- 1) Zmiana drugiego celu szczegółowego polegająca na zwiększeniu liczby placówek opiekuńczo-wychowawczych biorących udział w testowaniu z 4 placówek na 6 oraz na rozszerzeniu terytorium testowania z Trójmiasta na województwo pomorskie.

Uzasadnienie zmiany: Pierwotnie projektodawca zaplanował przeprowadzenie testowania produktu finalnego w 4 Domach dla Dzieci prowadzonych przez projektodawcę na terenie Gdańska i Gdyni. Przeprowadzenie testowania produktu finalnego na grupie placówek prowadzonych przez różne podmioty, na terenie różnych obszarów tj. metropolia, powiat, gmina zwiększy rzetelność i miarodajność testu.

- 2) Zmiana trzeciego celu szczegółowego polegająca na zwiększeniu liczby wychowanków Domów dla Dzieci z 10 wychowanków na 20 oraz na rozszerzeniu terytorium testowania z Trójmiasta na województwo pomorskie.

Uzasadnienie zmiany: W związku ze zwiększeniem liczby placówek objętych testowaniem zwiększona została liczba odbiorców z 10 wychowanków na 20 wychowanków biorących udział w testowaniu produktu finalnego. Zapewni to większą skalę oceny i opinii odbiorców na temat oferowanej im formy wsparcia. Istotnym jest także fakt, iż zaproponowana w modelu praca wychowawcza oparta jest na pracy pedagogicznej w formule indywidualnej pracy, polegającej na tym, że jeden wychowawca – mentor prowadzi proces wychowawczy z jednym wychowankiem.

- 3) Zmiana wartości docelowej w pierwszym celu szczegółowym z 25 wychowawców na 36 wychowawców.

Uzasadnienie zmiany: Zwiększenie liczby placówek objętych testowaniem z 4 na 6 powoduje konieczność zwiększenia liczby użytkowników, tj. kadry pedagogicznej z 25 na 36 osób. W związku z tym, że w każdym kameralnym Domu dla Dzieci pracuje 6 osobowy zespół wychowawców, a niezbędne jest przeszkolenie całego zespołu, co jest warunkiem do wdrożenia zmiany w pracy wychowawczej całego zespołu, konieczne jest objęcie szkoleniem przygotowawczym w zakresie modelu, całego 6 – osobowego zespołu w każdym Domu dla Dzieci.



III. OPIS INNOWACJI W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Na czym polega innowacja?

Innowacja polega na wypracowaniu rozwiązania wypełniającego lukę w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o wypracowany w ramach projektu model pracy wychowawczej ukierunkowany na aktywizację zawodową wychowanków wraz z metodyką jego wdrożenia. Model ten wprowadza innowacyjny instrument wczesnej interwencji bazujący na trójsektorowej współpracy, wspierający usamodzielniających się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w wejściu na rynek pracy. Innowacyjne elementy wypracowane w ramach modelu zostaną włączone do Indywidualnego Planu Pracy z dzieckiem realizowanego w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Podstawą zaproponowanych w modelu rozwiązań jest indywidualne podejście do dziecka i jego potrzeb w procesie usamodzielniania, które realizowane jest w warunkach kameralnego Domu dla Dzieci. Model kierowany jest do max. 14 osobowych placówek opiekuńczo-wychowawczych, które w myśl ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej osiągnęły standard 14 osobowych placówek oraz do tych placówek, którym ustawa nakazuje przekształcenie w 14 osobowe placówki do końca 2020 roku.

Zaproponowana innowacja wyraża się w trzech wymiarach: problemu, grupy odbiorców oraz formy wsparcia, przy czym innowacja wyraża się w najwyższym stopniu w formie wsparcia.

Innowacja w wymiarze formy wsparcia polega na zmianie podejścia do stawianych celów wychowawczych przez placówki opiekuńczo-wychowawcze. Powszechnie realizowanymi formami wsparcia w okresie pobytu dziecka w placówce jest zaspokajanie potrzeb bytowych, zapewnienie opieki, kształcenia, dodatkowych zajęć wyrównawczych, przygotowania do życia społecznego oraz podejmowanie działań w celu powrotu dziecka do rodziny naturalnej. W konsekwencji praca wychowawcza zorientowana jest na wyrównywanie deficytów wynikających z zaniedbania w środowisku rodzinnym. Podejście to jest niewystarczające w kontekście przygotowania wychowanków do życiowej samodzielności, której gwarantem jest trwałe, stabilne zatrudnienie. W wypracowanym modelu proponujemy innowacyjny



instrument wczesnej interwencji realizowany w warunkach kameralnego Domu dla Dzieci wspierający wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w osiągnięciu życiowej samodzielności, w tym w trwałym odnalezieniu się na otwartym rynku pracy.

- ***Nowy model pracy wychowawczej prowadzonej w warunkach kameralnego Domu dla Dzieci***

W masowych instytucjach placówek opiekuńczo-wychowawczych codzienność przypomina bardziej życie w internacie niż życie w domu. W takich warunkach trudno o indywidualne podejście do potrzeb dziecka a często wręcz niemożliwe jest przejęcie odpowiedzialności dzieci za obowiązki domowe, które wypełnia personel obsługowy.

Praca wychowawcza w warunkach kameralnych Domów dla Dzieci oparta jest na indywidualnym podejściu do dziecka i jego potrzeb. Podejście takie zbliżone jest do wychowania w warunkach rodzinnych. Dzieci, które nie mają szczęścia wychowywać się we własnej rodzinie, żyją zwyczajnie i po domowemu – razem siadając do posiłków, spełniając domowe obowiązki, dbając o najbliższą przestrzeń i przejmując za nią odpowiedzialność, przygotowują się do dorosłego samodzielnego życia przez cały okres pobytu w domu. W konsekwencji praca wychowawcza zorientowana na wyrównywanie deficytów ustępuje miejsca pracy opartej na mocnych stronach dziecka, opieraniu się na ich pozytywnym potencjale i budowaniu poczucia wartości, które jest kluczowe dla zaistnienia wychowanka na rynku pracy.

- ***W miejsce rozpoczęcia procesu usamodzielniania z momentem opuszczenia przez wychowanka placówki – rozpoczęcie procesu usamodzielniania z momentem przyjęcia dziecka do placówki***

W aktualnie funkcjonującym systemie pieczy zastępczej proces usamodzielniania rozpoczyna się z momentem podjęcia decyzji przez dziecko o opuszczeniu placówki. Wówczas wychowanek wybiera osobę, która pełnić będzie funkcje opiekuna usamodzielniania i wspólnie z nim opracowuje plan usamodzielniania. Plan ten jest zatwierdzany przez kierownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Stanowi podstawę do ubiegania się o wsparcie finansowe z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Proces usamodzielniania kończy się w momencie, gdy osoba usamodzielniana otrzyma ostatnią z przewidzianych form pomocy. W przypadku gdy placówka w sposób niewystarczający przygotowuje wychowanka do samodzielności w dorosłym życiu, taka forma procesu usamodzielniania ma charakter jedynie formalny a całość oddziaływań jest nieefektywna.



Rozpoczęcie procesu usamodzielniania z momentem przyjęcia dziecka do placówki zwiększa szanse na efektywne przygotowanie wychowanków do samodzielności w dorosłym życiu po opuszczeniu placówki. Składa się na nią całość oddziaływań wychowawczych prowadzących do harmonijnego rozwoju kompetencji społecznych i zawodowych w oparciu o mocne strony i zainteresowania wychowanków. W takim podejściu plan usamodzielniania realizowany przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie jest wynikiem i kontynuacją wcześniej podjętych przez wychowanka, podczas jego pobytu w placówce opiekuńczo-wychowawczej, świadomych decyzji mających wpływ na jego dalsze życie osobiste i zawodowe.

Proces pracy wychowawczej, od momentu przyjęcia dziecka do placówki, ukierunkowany jest na aktywizację zawodową wychowanka. Zaproponowane podejście opiera się na teorii rozwoju zawodowego Z. Wiatrowskiego oraz teorii wielorakiej inteligencji Gardnera jak również wykorzystuje zasoby otoczenia rynku pracy oraz zasoby pracodawców.

- ***W miejsce wychowawcy opiekuna – wychowawca - mentor.***

Obecnie wychowawcy pracujący w placówkach opiekuńczo-wychowawczych w pracy wychowawczej koncentrują się na zapewnieniu dzieciom bieżących potrzeb materialnych i rozwojowych. W sytuacji, gdy wychowankowie nie wynieśli z rodzinnych domów przekazu, że praca jest wartością, takie podejście wychowawcze jest niewystarczające, aby przygotować wychowanków do odnalezienia się i trwałego utrzymania się na rynku pracy.

Wychowawca - mentor wpływa na życie wychowanka na różnych poziomach. Daje poczucie siły, wiary we własne możliwości, motywuje do działania („możesz tego dokonać, jesteś w stanie”, „ czy to zrobisz, zależy od Ciebie - uwierz w siebie”, „nie jesteś sam - jestem obok, towarzyszę Ci”, „ możesz na mnie liczyć”, „ masz wszystkie predyspozycje, żeby Ci się udało”). Uświadamia wychowankowi, że wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji życiowych. Pomaga odkryć i rozwinąć zdolności, zainteresowania zgodnie z cechami psychicznymi i jego możliwościami fizycznymi. Organizując proces wychowawczy, wychodzi poza system pomocy społecznej i w świadomy sposób korzysta z zasobów otoczenia rynku pracy i samych pracodawców. Wychowawca mentor traktuje wychowanka jako aktywnego uczestnika własnego rozwoju a nie jako podmiot oddziaływań opiekuńczych.



- ***W miejsce współpracy wewnątrzsektorowej współpraca międzysektorowa***

W prowadzeniu procesu wychowawczego w placówkach opiekuńczo-wychowawczych dominuje jednosektorowy sposób podejścia do realizacji potrzeb wychowanków. Wykorzystywane są jedynie narzędzia w obszarze polityki społecznej. Placówki opiekuńczo-wychowawcze współpracują ze szkołami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, sądami itp.

Wykorzystanie zasobów trzech sektorów zapewni prowadzenie procesu usamodzielniania wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze w sposób kompleksowy. Włączenie do współpracy otoczenia rynku pracy i pracodawców umożliwi stworzenie pomostu pomiędzy wychowaniem w placówkach opiekuńczo-wychowawczych a osiągnięciem życiowej samodzielności, w tym odnalezieniu się na otwartym rynku pracy. Wychowawcy mający wiedzę o dostępnych zasobach otoczenia rynku pracy, organizują z aktywnym udziałem wychowanków profesjonalne wsparcie w zakresie profilowania ich ścieżki zawodowej. Ponadto przygotowani do umiejętnego nawiązywania współpracy z pracodawcami, tworzą warunki do zdobywania przez wychowanków doświadczenia zawodowego przed podjęciem pierwszej pracy.

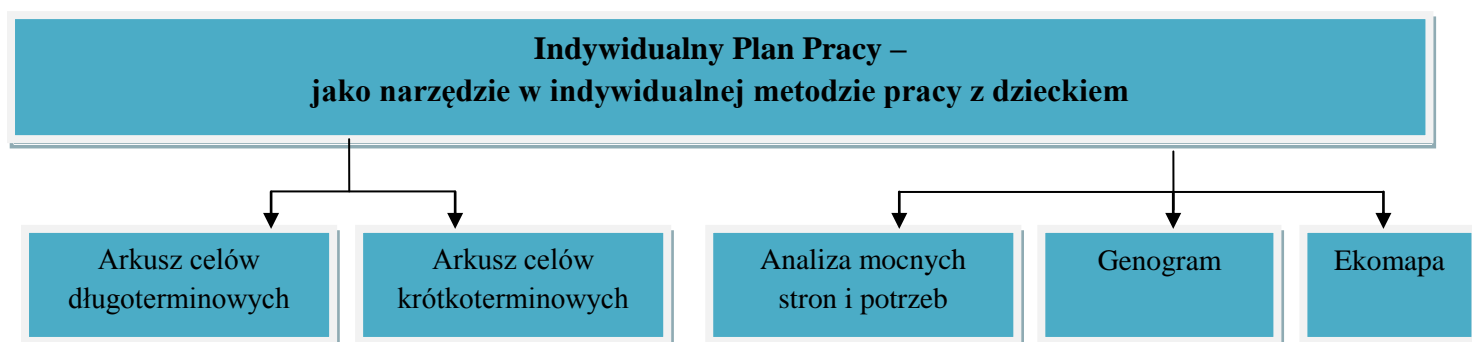
- ***W miejsce ogólnych Indywidualnych Planów Pracy - podmiotowy i zorientowany na przygotowanie do samodzielności po opuszczeniu placówki Indywidualny Plan Pracy***

Placówki opiekuńczo-wychowawcze zgodnie z zapisami ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (art.100) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej (§13, §14, §15), mają obowiązek tworzenia Indywidualnych Planów Pracy dla wszystkich wychowanków przebywających w placówkach. Raport NIK z dnia 21.03.2012 r. nt. funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych wskazuje, że plany są traktowane jako ustawowy wymóg i sporządzane są w sposób bardzo ogólny. Przejawia się to m.in. tym, że brakuje w nich wskazania konkretnych zadań do wykonania dla wychowawców i wychowanków, np. występują tam stwierdzenia typu: „wdrażanie dziecka do samodzielności” lub „motywowanie do wyboru szkoły”. Dziecko jest biernym podmiotem oddziaływań.

Innowacyjność Indywidualnego Planu Pracy przejawia się w nowym podejściu do procesu rozwoju młodego człowieka i włączeniu go na rynek pracy i wprowadza do



Indywidualnego Planu Pracy nowe elementy związane z aktywizacją zawodową wychowanków. Dziecko nie jest podmiotem oddziaływań wychowawcy a aktywnym uczestnikiem procesu własnego rozwoju. Rolą wychowawcy – mentora jest wskazywanie dziecku drogi, ale nie w oparciu o własne wyobrażenia wychowawcy tylko w oparciu o rzetelną analizę i zbudowanie relacji z dzieckiem. W tej relacji ważna jest współpraca i umiejętność słuchania i zauważenia autentycznych potrzeb dziecka a nie projektowania ambicji opiekuna na dziecko.



Rys. 1. Indywidualny Plan Pracy - schemat narzędzia.

Innowacja w wymiarze grupy odbiorców, tj. wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w wieku do 25 r.ż., wyraża się tym, że formy wsparcia w ramach modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę nie były dotychczas stosowane przez placówki. W obecnym systemie pomocy społecznej wychowankowie korzystają z ograniczonego wsparcia, zapewniającego im jedynie pomoc socjalno-bytową o charakterze doraźnym. Znajdują się oni w grupie szczególnego ryzyka uzależnienia od systemu pomocy społecznej przez całe życie.

Innowacja w wymiarze problemu polega na tym, że problem dotychczas nie został nazwany i nie był rozwiązywany przez placówki opiekuńczo-wychowawcze, których cele wychowawcze koncentrują się na rozwiązywaniu doraźnych problemów bytowych wychowanków a nie są zorientowane na tworzenie im pomostu wchodzenia na rynek pracy. Istnieją nieliczne programy skierowane do wychowanków, którzy opuścili placówki, konstruowane w postaci krótkotrwałych interwencji. Placówki opiekuńczo-wychowawcze nie



korzystają z zasobów otoczenia rynku pracy i pracodawców z uwagi na brak świadomości korzyści płynącej z międzysektorowej współpracy.

Brakuje kompleksowego, nowatorskiego podejścia w funkcjonowaniu placówek począwszy od misji, celów, organizacji kameralnej przestrzeni, organizacji pracy wychowawczej zorientowanej na indywidualne podejście do dziecka i jego potrzeb, metod opartych na współpracy międzysektorowej prowadzącej do efektywnego odnalezienia się wychowanków w samodzielnym życiu w tym na otwartym rynku pracy.

Grupa docelowa

Bezpośrednimi użytkownikami innowacji w wymiarze docelowym jest kadra pedagogiczna placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu kraju. Z wypracowanych w ramach modelu metod pracy i narzędzi, po jego włączeniu do polityki, potencjalnie będzie mogła skorzystać kadra pedagogiczna z 785 placówek opiekuńczo-wychowawczych z całej Polski.

Pośrednimi użytkownikami innowacji są:

- instytucje odpowiedzialne za organizację systemu wsparcia dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej i jego nadzór tj. Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (379) oraz Urzędy Wojewódzkie (16).
- instytucje otoczenia rynku pracy, tj. Wojewódzkie Komendy OHP (16) wraz z 49 Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży.
- pracodawcy: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych LEWIATAN, Związek Rzemiosła Polskiego, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Business Centre Club.

Odbiorcami projektu w wymiarze docelowym są wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych od 10 do 25 roku życia przebywający w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Liczba wychowanków w roku 2011 wynosiła 28 133.

Warunki niezbędne do spełnienia, aby innowacja działała właściwie

Z prawnego punktu widzenia nie ma żadnych przeciwwskazań do wdrożenia innowacji w struktury placówek opiekuńczo-wychowawczych. Od 01 stycznia 2013 r. obowiązuje ustawowy obowiązek przekształcania instytucji placówek opiekuńczo-wychowawczych w kameralne, 14 osobowe placówki. Stan ten musi zostać osiągnięty do 31.12. 2020 r. Wypracowany w ramach projektu model pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w oparciu o trójsektorową współpracę wychodzi naprzeciw zmianom ustawowym i wprowadza schemat pracy wychowawczej w kameralnej placówce opiekuńczo-wychowawczej i wprowadza narzędzia pracy wychowawczej.

Wdrożenie innowacji możliwe jest w ramach istniejących struktur placówek opiekuńczo-wychowawczych, jednakże warunkiem koniecznym do tego, by innowacja działała właściwie jest kameralność placówek, która została dookreślona w ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 09.06.2011 r. Ustawa wskazuje, że w budynku może mieścić się tylko jedna 14-osobowa placówka opiekuńczo-wychowawcza. Za spełnienie tego warunku odpowiedzialne są samorzady powiatów, które muszą opracować i wdrożyć programy naprawcze placówek opiekuńczo-wychowawczych, które nie osiągnęły standardu 14 osobowych placówek.

Kolejnym czynnikiem warunkującym wdrożenie innowacji jest świadomość kadry zarządzającej placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za organizację wsparcia dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej nt. konieczności zmiany w dotychczasowym, mało efektywnym systemie usamodzielniania wychowanków.

Niezbędnym czynnikiem jest przygotowanie bezpośrednich użytkowników do pracy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o rozwiązania zaproponowane w modelu. Konieczne jest przeszkolenie całego zespołu kadry pedagogicznej pracującej w 14-osobowym Domu dla Dzieci w sposób kompleksowy, tj. podniesienie świadomości o roli placówki opiekuńczo-wychowawczej jako pomostu we wprowadzeniu wychowanków na otwarty rynek pracy, wykreowanie postawy wychowawcy mentora, wyposażenie w metody i narzędzia pracy oparte na trójsektorowości. Praca wychowawcza musi być prowadzona w oparciu o wypracowany i realizowany wspólnie z wychowankiem Indywidualny Plan Pracy.

Warunkiem jest budowanie przez zespół kadry pedagogicznej sieci kontaktów i współpracy z pracodawcami oraz korzystanie z zasobów otoczenia rynku pracy w procesie wychowawczym realizowanym przez cały okres pobytu wychowanka w placówce .

Koszt i czas wdrożenia

Pokrycie kosztów funkcjonowania modelu umożliwi budżet jakim dysponują placówki opiekuńczo-wychowawcze na pokrycie potrzeb związanych z opieką i wychowaniem dzieci



pozbawionych pieczy rodzicielskiej. Dysponentem środków finansowych przekazywanych placówkom są samorządy powiatów, które ustalają średni miesięczny wydatek przeznaczony na utrzymanie dziecka w placówce. Wysokość kwot przekazywanych przez samorządy na jednego wychowanka np. w województwie pomorskim waha się od ok. 2600 zł. do 5900 zł. (dane z Wojewódzkiego Dziennika Urzędowego za 2012 r.).

Koszt wdrożenia innowacji obejmuje następujące kategorie wydatków:

- szkolenie kadry pedagogicznej placówek opiekuńczo-wychowawczych w zakresie stosowania modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na aktywizację zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę;
- wsparcie psychologiczne dla wychowanków;
- koszt związany z rozwojem zainteresowań wychowanków oraz szkolenia zawodowe;
- stypendia stażowe dla wychowanków.

Koszty związane ze szkoleniem kadry, wsparciem psychologicznym oraz rozwojem zainteresowań wychowanków klasyfikują się w ramach dotychczas budżetowanych przez placówki opiekuńczo-wychowawcze kategorii kosztów. Dotychczas nieklasyfikowanym kosztem, który należy włączyć do dotychczasowych budżetów placówek jest koszt stypendiów stażowych. Koszt ten może być również finansowany z zewnętrznych źródeł. Placówki mogą się ubiegać o środki finansowe z dostępnych dotacji krajowych i unijnych, takich jak np. Program Operacyjny FIO, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Program współpracy samorządu z organizacjami pozarządowymi. Alternatywnym, powszechnie stosowanym rozwiązaniem jest organizacja bezpłatnych staży. Proponowana w modelu płatna forma staży promowana jest z uwagi na aspekt edukacyjny w zakresie gospodarowania własnym budżetem oraz uświadomienia wartości pracy jako źródła utrzymania, co jest szczególnie ważne w kontekście usamodzielniania wychowanków.

Szacunkowy koszt jednej godziny stażu u pracodawcy, wyliczany jest na podstawie miesięcznego minimalnego wynagrodzenia brutto. W roku 2011 koszt ten wynosił 8,66 zł. brutto/godzinę.

Szacunkowy koszt przeszkolenia zespołu kadry pedagogicznej w warunkach stacjonarnych przez zewnętrznych trenerów przez wynosi 11 200 zł. za 7- dniowy blok szkoleniowy obejmujący 3 zjazdy. Alternatywnym rozwiązaniem jest wdrożenie modelu



w oparciu o samodzielną edukację zespołu kadry pedagogicznej z wykorzystaniem bezpłatnego produktu finalnego.

Zgodnie z przygotowaną metodyką wdrożenia modelu, czas wdrożenia innowacji składa się z następujących etapów:

- Czas przygotowania metodycznego grupy użytkowników do wdrożenia innowacji w realnych warunkach pracy kameralnego Domu dla Dzieci - wynosi 7 dni w wymiarze 56 godzin szkoleniowych. Czas wdrożenia innowacji obejmuje cały okres pobytu dziecka w placówce, podczas którego realizowana jest praca wychowawcza ukierunkowana na edukację i aktywizację zawodową wychowanka z wykorzystaniem zasobów otoczenia rynku pracy i pracodawców, prowadzona w oparciu o Indywidualny Plan Pracy w warunkach kameralnego Domu dla Dzieci. W tym okresie odbywa się minimum 3 miesięczny staż u pracodawcy.

Koszty zaniechania są bardzo wysokie. W wymiarze personalnym przekłada się to na status osoby bezrobotnej. Jest to trudna sytuacja zarówno materialnie jak i psychologicznie dla źle przygotowanego do samodzielności wychowanka. Przekłada się to na brak osiągnięcia życiowej niezależności i w konsekwencji długotrwałe bezrobocie, które skutkuje powrotem i uzależnieniem od systemu pomocy społecznej. Uzależnienie od systemów pomocowych jest wysokim kosztem społecznym ponoszonym przez państwo i przekłada się na realne wydatki ponoszone przez ogół obywateli. Według analizy własnej wykonanej przez agencję Deloitte, koszt utrzymania jednej osoby długotrwałe bezrobotnej przez państwo wynosi 10,5 tys. zł. rocznie (informacja prasowa z dnia 03.10.2012 r.).

Efekty zastosowania innowacji przynoszą rezultaty w trzech wymiarach: instytucjonalnym, indywidualnym i społecznym. Wymiary te wzajemnie na siebie nachodzą i są od siebie zależne. Każdy z nich jest istotny z punktu widzenia aktywnej polityki społecznej zorientowanej na usamodzielnienie jednostek i osiąganie przez nie życiowej, trwałej niezależności. W wymiarze **instytucjonalnym** zostanie poszerzona gama oraz jakość oddziaływań w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych poprzez wykorzystanie przez placówki i połączenie zasobów jakimi dysponują pracodawcy i instytucje otoczenia rynku pracy. Łączenie dotychczas niewykorzystywanych zasobów wpływa na bardziej efektywne i ekonomiczne oddziaływanie systemu wsparcia w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wychowawczych. Podejście to umożliwi także przyjęcie przez placówki nowej perspektywy pracy wychowawczej zorientowanej na aktywizację zawodową wychowanków przez cały okres ich pobytu w placówce. W wymiarze instytucjonalnym innowacja intensyfikuje zapoczątkowany ustawą proces przemian masowych instytucji placówek opiekuńczo-wychowawczych w kameralne, 14 osobowe Domy dla Dzieci. Przekazuje gotowe rozwiązanie, metodycznie przygotowuje zespoły kadry pedagogicznej pracujące w placówkach opiekuńczo-wychowawczych odpowiadając na pytanie - w jaki sposób organizować i prowadzić kameralny Dom dla Dzieci zorientowany na wspieranie wychowanków we wchodzeniu na otwarty rynek pracy w oparciu o międzysektorową współpracę. W wymiarze **indywidualnym** efektem wdrożenia innowacji jest osobisty sukces młodej osoby w przezwyciężeniu kryzysu, który dotyczył jej środowiska rodzinnego i był przyczyną traumatycznych życiowych przeżyć. Wymierny efekt ma charakter personalny i związany jest z osiągnięciem przez wychowanka placówki opiekuńczo-wychowawczej życiowej niezależności. Jej osiągnięcie warunkowane jest efektami zastosowania innowacji w postaci adekwatnie wykreowanej ścieżki rozwoju zawodowego, prowadzącej do trwałego odnalezienia się i utrzymania na otwartym rynku pracy oraz zbudowania realnego poczucia wpływu na własne życie. W wymiarze globalnym nastąpi poprawa jakości życia wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze, co bezpośrednio wpływa na wymiar **społeczny** efektu zastosowania innowacji. W tym wymiarze efekt przekłada się na wzrost spójności społecznej. Usamodzielnieni wychowankowie jako osoby aktywne na rynku pracy, zaradne społecznie i ekonomicznie współtworzyć będą dobrostan ogółu społeczeństwa oraz zabezpieczą własne potrzeby materialne. Tym samym ograniczone zostaną nakłady finansowe i organizacyjne, jakie ponosi społeczeństwo z tytułu wypłat zasiłków w ramach systemów zabezpieczeń pomocy społecznej i łagodzenia skutków bezrobocia. Włączenie pracodawców, jako aktywnych partnerów placówek opiekuńczo-wychowawczych w procesie usamodzielniania wychowanków popularyzować będzie aktywną rolę biznesu w rozwiązywaniu ważnych kwestii społecznych.

Elementy innowacji:

W ramach realizacji projektu opracowany został produkt finalny składający się z:



- 1) Modelu pracy wychowawczej ukierunkowanego na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę – załącznik nr 1 do strategii.
- 2) Metodyki wdrożenia modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę - załącznik nr 2 do strategii.
- 3) Informatora dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w postaci profilera zawodowego „Wybór jest twój” - załącznik nr 3 do strategii.
- 4) Filmu edukacyjno-informacyjnego z testowania produktu finalnego - załącznik nr 4 do strategii.

Ad.1. Model pracy wychowawczej ukierunkowany na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę został przygotowany w postaci metodycznego podręcznika.

Model składa się z dwóch następujących części:

- Część I - Katalog zaleceń „Od wychowania w kameralnych Domach dla Dzieci do zatrudnienia na otwartym rynku pracy”,
- Część II - Katalog zaleceń „Jak tworzyć przyjazne środowisko współpracy z pracodawcami”.

Zawiera on informacje na temat warunków jakie należy spełnić, aby stworzyć i prowadzić kameralną placówkę opiekuńczo-wychowawczą, w której praca całego zespołu wychowawców ukierunkowana jest na edukację i aktywizację zawodową wychowanków przebywających w placówce. Model wskazuje metody oraz wyposaża kadrę w narzędzia pracy wychowawczej, której celem jest zapewnienie efektywnego wsparcia wychowankom w osiągnięciu przez nich życiowej samodzielności, w tym odnalezieniu się na rynku pracy. Zawiera on szczegółowy opis oraz praktyczne wskazówki jak w proces usamodzielniania wychowanków placówek włączać zasoby otoczenia rynku pracy i pracodawców oraz prowadzić z nimi stałą współpracę na rzecz aktywizacji zawodowej wychowanków oraz poprawy ich sytuacji na otwartym rynku pracy.

Poszczególne rozdziały podręcznika zostały poświęcone następującej tematyce:



CZEŚĆ I - Katalog zaleceń „Od wychowania w kameralnych Domach dla Dzieci do zatrudnienia na otwartym rynku pracy”.

CZEŚĆ II - Katalog zaleceń „Jak tworzyć przyjazne środowisko współpracy z pracodawcami”.

Ad. 2. Metodyka wdrożenia modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę została opracowana w postaci programu szkoleniowego dla kadry pedagogicznej placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Metodyka zawiera szczegółowy program szkoleniowy ze scenariuszami szkoleń oraz materiałami dla uczestników.

Program obejmuje 7 dni w wymiarze 56 godzin szkoleniowych w trzech modułach:

Moduł I: „*Równy start, równe szanse na rynku pracy – jak rozumieć różnice i jak pracować ze stereotypami*” – 2 dni x 8 godzin szkoleniowych.

Moduł II: „*Od deficytów do mocnych stron – wychowawcy rola mentora i wczesna interwencja ukierunkowana na aktywizację zawodową*” – 2 dni x 8 godzin szkoleniowych.

Moduł III: „*Wczesna interwencja oparta na trójsektorowej współpracy – obszary współpracy, wspieranie procesów planowania ścieżki edukacyjnej i aktywności zawodowej podopiecznego, budowanie kompetencji społecznych i poczucia wartości*” – 3 dni x 8 godzin szkoleniowych.

Szkolenie ma na celu uświadomienie kadrze wychowawczej placówek opiekuńczo-wychowawczych potrzeby zmiany podejścia w prowadzeniu procesu usamodzielniania wychowanków oraz wyposażenia kadry w umiejętności i praktyczne narzędzia umożliwiające wdrożenie tej zmiany.

W wyniku szkolenia jego uczestnicy zdobędą:

- **Wiedzę z zakresu:** obszarów ważnych w procesie usamodzielniania, obowiązujących przepisów prawa dotyczących procesu usamodzielniania, przyczyn trudności z odnajdywaniem się na rynku pracy podopiecznych placówek, charakterystycznych cech i specyfiki odbiorcy procesu usamodzielniania, specyfiki rynku pracodawców, zasobów wsparcia w obszarze edukacji i specjalistów w obszarze usamodzielniania).

- **Umiejętności w postaci:** odkrywania i nazywania mocnych stron potrzeb dziecka, umiejętności komunikacyjnych, zastosowania komunikatów „Ja”, identyfikacji czynników



ułatwiających i utrudniających współpracę z dzieckiem, kontroli negatywnych emocji, zasad zawierania kontraktów – umów z wychowankiem, współpracy z otoczeniem rynku pracy, wykonywania narzędzi pomocnych w pracy z wychowankiem usamodzielnianym: analiza mocnych stron i potrzeb, ekomapa, cele długoterminowe i krótkoterminowe.

- **Postawy tj.:** uświadomienie sobie roli wychowawcy jako mentora w procesie wychowania i usamodzielnienia, uświadomienie sobie specyfiki współpracy w relacji wychowawca mentor-dziecko, uświadomienie sobie specyfiki pracy z dzieckiem w trudnej sytuacji życiowej, wzrost motywacji do podejmowania działań sprzyjających radzeniu sobie w sytuacjach trudnych, świadomość ulegania destruktywnym przekonaniom i wynikających z tego konsekwencji, świadomość konieczności wykorzystywania w kontakcie z dzieckiem komunikatów „Ja”, zrozumienie ważności trójsektorowej współpracy instytucji integracji społecznej, otoczenia rynku pracy i przedsiębiorców.

Ad. 3. Profiler zawodowy „Wybór jest Twój” to publikacja skierowana do wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych, której celem jest pomoc w zakresie wyboru zawodu i kreowania ścieżek edukacyjnych. Informacyjno - poradnikowa formuła przekazu odwołuje się do filozofii pracy wychowawczej w Domach dla Dzieci. W przystępnej formie pokazuje ona różne profile zawodowe możliwe do podjęcia przez młodą osobę. Kładzie nacisk na samoświadomość w wyborze zawodu. Odwołuje się do zawodów wskazywanych, jako poszukiwane na rynku pracy. Uzupełnieniem prezentowanych profili zawodowych jest lista miejsc – instytucji oraz organizacji, którymi może posłużyć się młoda osoba w kreowaniu swojej ścieżki zawodowej.

Ad.4. Film edukacyjno-informacyjny z testowania produktu finalnego

Film ukierunkowany jest na ukazanie zmiany, uzyskanej w efekcie podjęcia trójsektorowej współpracy ukierunkowanej na aktywizację wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych. Procesualny charakter zmiany przekłada się na realizację materiału filmowego w systemie długoterminowym (przez cały okres testowania produktu finalnego), z naciskiem na momenty przełomowe – np. przed i po szkoleniu dla wychowawców, przed i po realizacji stażu, czy praktyki zawodowej przez wychowanka. Przekaz ma charakter edukacyjny. Celem przekazu jest zaprezentowanie narzędzi i innowacyjnej formuły pracy wychowawczej. Partycypacyjne ujęcie przewiduje zaangażowanie wszystkich interesariuszy procesu: użytkowników (wychowawcy – mentorzy), odbiorców (wychowankowie



kameralnych Domów dla Dzieci) i zaangażowanych partnerów (pracodawcy i przedstawiciele otoczenia rynku pracy).

Produkty finalne będą upowszechniane wśród użytkowników i odbiorców w skali całego kraju w postaci podręcznika z modelem pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę, informatora edukacyjnego do wychowanków oraz filmu edukacyjno-informacyjnego. Produkty zostaną upowszechnione poprzez kolportaż w postaci wysyłki pocztowej, dostarczenie go użytkownikom podczas seminariów, regionalnych konferencji oraz zamieszczenie ich na stronie internetowej projektodawcy.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu .

Innowacja będzie testowana przez użytkowników i odbiorców w rzeczywistych warunkach codziennej pracy 6 placówkach opiekuńczo-wychowawczych z obszaru województwa pomorskiego, w tym w Domach dla Dzieci prowadzonych przez GFIS z terenu Trójmiasta oraz w placówkach prowadzonych przez inne podmioty spoza terenu Trójmiasta.

Rekrutacja do testowania będzie miała charakter dwuetapowy:

I ETAP: Rekrutacja placówek do testowania

II ETAP: Rekrutacja użytkowników i odbiorców

AD. I ETAP: Rekrutacja placówek do testowania

Zostanie powołana 5-osobowa Komisja Rekrutacyjna składająca się z 1 przedstawiciela Wydziału Polityki Społecznej Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, 1 psychologa oraz 3 członków zespołu projektowego. Komisja przeprowadzi proces rekrutacyjny w oparciu o regulamin prac Komisji Rekrutacyjnej. Ogłoszenie o naborze do udziału w testowaniu zostanie zamieszczone na stronie www.gfis.pl oraz zostanie wysłane drogą mailową do wszystkich Dyrektorów kameralnych placówek opiekuńczo-wychowawczych za pośrednictwem Wydziału Polityki Społecznej Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego.



Złożone w wyniku prowadzonej rekrutacji oferty zostaną zweryfikowane pod kątem formalnym w oparciu o następujące kryterium formalne:

Kameralność – weryfikowana na podstawie dokumentu potwierdzającego status domu, tj. decyzja Wojewody na prowadzenie 14 osobowej placówki opiekuńczo-wychowawczej.

Zorganizowane zostanie spotkanie informacyjne dla Dyrektorów placówek zakwalifikowanych do dalszego etapu rekrutacji w wyniku pozytywnej oceny formalnej. Podczas spotkania zostanie przedstawiony zakres testowania modelu pracy wychowawczej ukierunkowany na edukację i aktywizację zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę oraz zasady rekrutacji II etapu, tj. rekrutacji użytkowników i odbiorców biorących udział w testowaniu.

Komisja przeprowadzi rozmowy z Dyrektorami, którzy zadeklarują chęć objęcia testowaniem placówek, które reprezentują. Kryterium rekrutacji będzie opieka w jednej placówce nad min. 3 wychowankami powyżej 15 roku życia potwierdzona oświadczeniem Dyrektora placówki.

Zrekrutowane w pierwszym etapie placówki wezmą udział w drugim etapie rekrutacji.

AD. II ETAP: Rekrutacja użytkowników i odbiorców

Rekrutacja użytkowników będzie miała charakter dwustopniowy, adekwatny do faz w procesie testowania, tj. fazy przygotowawczej i właściwej.

Modelowa, kameralna, tj. 14-osobowa placówka zatrudnia 6 osobowy zespół kadry pedagogicznej. Kryterium rekrutacji będzie praca w kameralnej placówce Domu. Udział całego zespołu kadry pedagogicznej placówki zapewni spójność pracy pedagogicznej zorientowanej na nowe cele wychowawcze w procesie usamodzielniania wychowanków.

Do fazy przygotowawczej zostanie zaproszonych 6 zespołów pracujących w 6 placówkach, tj. 36 wychowawców.

Zorganizowane zostanie przez zespół zarządzający spotkanie informacyjne w 6 Domach dla Dzieci. Podczas spotkania zostaną przedstawione założenia wypracowanego modelu, plan działań testujących oraz proces rekrutacji. Odbędzie się szkolenie przygotowawcze ze stosowania modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową, po którym nastąpi dalszy etap rekrutacji. Do fazy właściwej zrekrutowanych zostanie 20 wychowawców spośród 36 osobowej przeszkolonej grupy kadry pedagogicznej pracującej w 6 Domach dla Dzieci.



Kryterium rekrutacji wychowawców będzie opieka nad wychowankiem powyżej 15 r.ż., który zadeklarował wolę udziału w testowaniu oraz osiągnięcie wyniku z testu wiedzy na poziomie min. 80%

Każdy z uczestników procesu rekrutacyjnego wypełni test wiedzy badający poziom zdobytej wiedzy na temat modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na aktywizację zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę. Każdy uczestnik weźmie udział w rozmowie z Komisją, podczas której określona zostanie gotowość i poziom motywacji do wdrożenia zmian w dotychczasowych metodach pracy wychowawczej.

Komisja zweryfikuje testy wiedzy pod kątem oceny spełniania kryteriów rekrutacji oraz określi poziom gotowości i motywacji do wdrożenia modelu. Do udziału w testowaniu zostaną zakwalifikowane te osoby, które otrzymają najwyższą liczbę punktów.

Zostanie utworzona lista rezerwowa 16 wychowawców. Pozwoli ona na minimalizację ryzyka braku posiadania zasobów kadrowych do wdrażania modelu w fazie testowania w momencie sytuacji losowych zaistniałych w grupie użytkowników.

W wyniku **rekrutacji odbiorców**, zostanie zrekrutowanych 20 wychowanków powyżej 15 roku życia z 6 Domów dla Dzieci. Będą to wychowankowie, którzy są na etapie edukacji gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej, ponieważ jest to najistotniejszy moment w wyborach ścieżki edukacji zawodowej. Kryterium rekrutacji odbiorców będą: poziom edukacji (gimnazjum, szkoła ponadgimnazjalna), bycie pod opieką wychowawcy prowadzącego, który został zakwalifikowany do grupy użytkowników biorących udział we właściwej fazie testowania.

Komisja Rekrutacyjna dokona szczegółowej analizy sytuacji prawnej i edukacyjnej wychowanków spełniających ww. określone kryteria rekrutacji. Zespół przeprowadzi rozmowy z wychowankami spełniającymi kryteria rekrutacji.

Efektem dwuetapowej rekrutacji grupy biorącej udział w testowaniu właściwym produktem finalnym będzie zakwalifikowanie 20 duetów: wychowawca - mentor / wychowanek.

Zapewniony zostanie współudział grupy docelowej w nadawaniu kształtu produktowi finalnemu przez cały okres prac nad kształtem produktu.

Podstawowym narzędziem wykorzystywanym do zbierania uwag i opinii oraz do prowadzenia dyskusji nad zawartością produktu finalnego będzie Intranet. Każdemu



z użytkowników i odbiorców zostanie założone indywidualne konto oraz zostanie zapewniony dostęp do dokumentów związanych z pracą nad produktem finalnym. Wykorzystanie intranetowego narzędzia zapewni bieżącą, wzajemną komunikację.

Zespół zarządzający organizować będzie również cykliczne spotkania grupy docelowej z udziałem ekspertów, podczas których zbierane będą refleksje wyniesione z doświadczeń z wdrażania modelu. Zapewni to głos grupy docelowej w dyskusji i dostosowanie przez ekspertów produktu finalnego do realnych potrzeb środowiska placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Ponadto do eksperckiej Grupy Roboczej odpowiedzialnej za opracowanie produktu finalnego włączeni zostaną przedstawiciele użytkowników i odbiorców. Ich praca w Grupie Roboczej zapewni ich wpływ na kształtowanie produktu finalnego.

Kierunek prac nad produktem finalnym nadaje Komitet Sterujący projektem składający się z przedstawicieli beneficjenta, partnerów oraz przedstawicieli grup docelowych. Szerokie przedstawicielstwo z włączeniem grup użytkowników i odbiorców do zarządzania na poziomie strategicznym gwarantuje to, że potrzeby każdej ze stron w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych zostaną uwzględnione.

Testowanie produktu finalnego odbywać się będzie przez okres 18 miesięcy, od kwietnia 2013 roku do października 2014 r., w 6 kameralnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych na terenie województwa pomorskiego.

Okres testowania produktu finalnego podzielony będzie na dwie fazy realizacji:

- I. Faza przygotowawcza
- II. Faza testowania właściwego

Ad. I. Faza przygotowawcza – IV-V.2013

Zostanie przeprowadzone w okresie od kwietnia do maja 2013 r. szkolenie dla 36 osobowej grupy użytkowników w formule wyjazdowej.

Szkolenie przygotowuje użytkowników do wdrożenia i stosowania modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na aktywizację zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę w realnych warunkach pracy pedagogicznej w kameralnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Użytkownicy zostaną podzieleni na dwie 18-osobowe grupy



szkoleniowe. Szkolenie obejmować będzie 56 godzin szkoleniowych i będzie miało formę dwóch zjazdów 16 godzinnych i jednego zjazdu 24 godzinnego.

Każda grupa zostanie przeszkolona w trzech modułach szkoleniowych. Szczegółowy zakres tematyczny poszczególnych modułów zawarty jest w metodyce wdrożenia modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszej strategii.

Szkolenie zostanie poprowadzone przez ekspertów, posiadających kompetencje trenerskie, którzy współuczestniczyli w wypracowaniu produktu finalnego w ramach Grupy Roboczej. Szkolenia prowadzone będą w formie warsztatów i wykładów, w ramach których trenerzy wykorzystają: miniwykład, pokaz, scenki sytuacyjne, gry ról, gry dydaktyczne, burzę mózgów, studium przypadku, analizę narzędzi.

Użytkownicy otrzymają materiały w postaci podręcznika metodycznego, prezentacji multimedialnej prezentowanej na szkoleniu oraz materiałów teoretycznych wykorzystanych na szkoleniu.

W efekcie szkolenia użytkownicy zdobędą wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia pracy pedagogicznej zorientowanej na nowe cele wychowawcze z wykorzystaniem nowatorskich narzędzi i metod pracy w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych. Zdobędą wiedzę i umiejętności potrzebne do integrowania zasobów otoczenia integracji społecznej, rynku pracy i pracodawców do efektywnego włączania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych na otwarty rynek pracy. Zdobyta wiedzę i umiejętności wykorzystywać będą w kolejnym etapie testowania produktu finalnego w realnych warunkach pracy kameralnej placówki opiekuńczo-wychowawczej

Po przeszkoleniu użytkowników przeprowadzony zostanie II etap rekrutacji, tj. rekrutacja użytkowników i odbiorców. Proces rekrutacji został opisany w sposób szczegółowy powyżej.

W wyniku prac nad produktem finalnym oraz strategią jego wdrażania dokonano następujących zmian w odniesieniu do pierwotnej wersji wniosku dotyczącej rekrutacji grupy docelowej biorącej udział w testowaniu:

- Rezygnacja z warsztatu integracyjnego dla dwóch grup szkoleniowych .



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Uzasadnienie: Integracja grupy została uwzględniona w programie szkoleniowym obejmującym trzy moduły (wyjazdy szkoleniowe). Program szkoleniowy ukierunkowany jest na przeprowadzenie procesu grupowego, w który zostały włączone elementy warsztatów integracyjnych. Koszt warsztatów integracyjnych zostanie przesunięty za zgodą CRZL na realizację szkoleń, które zostały rozszerzone o jeden moduł.

- Zmiana liczby godzin szkolenia z 32 godzin szkoleniowych na 56 godzin szkoleniowych na grupę oraz zwiększenie liczby wyjazdów szkoleniowych z 2 na 3.

Uzasadnienie: Zmiana podyktowana jest opracowanym zakresem programu szkolenia.

Ad. II. Faza testowania właściwego – VI.2013 – X.2014

Zostanie podpisanych 20 porozumień między wychowawcami, wychowankami i kierownikiem projektu określających formy wsparcia i obowiązki stron w okresie testowania właściwego. Wychowawcy w fazie testowania prowadzić będą pracę pedagogiczną w oparciu o indywidualną metodę pracy z wychowankiem ukierunkowaną na jego aktywizację zawodową w oparciu o międzysektorową współpracę. Zastosują oni metody i narzędzia wypracowane w modelu, do wdrożenia i stosowania których zostali przygotowani w fazie przygotowawczej w ramach przeprowadzonych szkoleń.

Model testowany będzie przez użytkowników i odbiorców w warunkach 6 kameralnych placówek opiekuńczo-wychowawczych na terenie województwa pomorskiego. W każdej z 6 placówek mieszka po 14 wychowanków, nad którymi opiekę i wychowanie sprawuje 6 osobowy zespół pedagogów.

Praca wychowawcza prowadzona będzie w modelu indywidualnej pracy wychowawcy mentora z wychowankiem. Wychowawca będzie odpowiedzialny za realizację Indywidualnego Planu Pracy zgodnie z jego założeniami w tym doprowadzenie wychowanka do podjęcia ścieżki zawodu oraz nawiązania kontaktów i współpracy z pracodawcą, u którego wychowanek zdobędzie praktyczne doświadczenie w realnych warunkach pracy. Wychowawca opracuje wspólnie z wychowankiem Indywidualny Plan Pracy. Zastosuje narzędzia analityczne tj. analiza mocnych stron i potrzeb dziecka, genogram, ekomapa oraz opracuje wspólnie z wychowankiem arkusz celów długoterminowych i krótkoterminowych. W okresie testowania produktu finalnego wychowawca wraz z wychowankiem będą realizować założenia wypracowanego wspólnie IPP. Plan ten będzie na bieżąco



modyfikowany w fazie testowania zgodnie z osiągnięciami i potrzebami oraz linią rozwoju zawodowego dziecka.

W codziennej pracy z wychowankiem, poprzez angażowanie dziecka w wykonywanie codziennych obowiązków domowych, takich jak gotowanie, pranie i sprząatanie, wychowawca budować będzie etos pracy oraz kształtować przekonanie o pracy jako wartości. Współdziałanie wychowanków w prowadzeniu gospodarstwa domowego przyczyni się również do zbudowania poczucia odpowiedzialności za siebie i innych, co będzie istotne zarówno w życiu prywatnym wychowanków jak również będzie miało przełożenie na budowanie pozytywnych relacji ze współpracownikami w pracy zawodowej.

Kolejnym istotnym elementem realizacji IPP będzie nauka gospodarowania budżetem mająca na celu uświadomienie wychowankom wartości pieniądza. Poprzez trening budżetowy oraz wspólne zakupy wychowawca uczyć będzie wychowanka realiów życia, z jakimi zderzy się on po opuszczeniu placówki opiekuńczo-wychowawczej.

Wychowawca będzie także pomagał wychowankowi w odkrywaniu i rozwijaniu jego zainteresowań. Dbać on będzie o jego udział w dodatkowych zajęciach rozwijających pasje i zainteresowania, gdyż w dużej mierze jest to istotnym czynnikiem mającym wpływ na wybór zawodu zgodnego z zainteresowaniami a tym samym na znalezienie i utrzymanie pracy w wyuczonym zawodzie.

Realizując IPP wychowawca wykorzystuje innowacyjne metody i narzędzia badania kompetencji i predyspozycji, zaproponowane w wypracowanym modelu, oparte na teorii inteligencji wielorakiej Gardnera oraz linii rozwoju zawodowego Z. Wiatrowskiego. Wychowawca z aktywnym udziałem dziecka określać będzie kompetencje i predyspozycje wychowanka pod kątem wyboru przez niego szkoły i zawodu. Wychowawca korzystać będzie z zasobów otoczenia rynku pracy, w tym ze wsparcia doradców zawodowych po to, by w sposób świadomy i kompleksowy przygotować wychowanka do wejścia na ścieżkę edukacji zawodowej.

Zadaniem realizowanym przez wychowawcę będzie także nawiązanie kontaktów i współpraca z pracodawcami mająca na celu stworzenie wychowankowi warunków do odbycia stażu i zdobycia doświadczenia zawodowego w realnych warunkach pracy. Wychowawca wyszuka i stworzy bazę pracodawców, zgodnie z profilem zawodowym wychowanka, u których wychowanek mógłby odbywać staż zawodowy. Korzystając ze zdobytej podczas szkolenia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przygotowawczego wiedzy nawiąże kontakt z pracodawcami, w celu podjęcia dalszej współpracy w zakresie organizacji stażu zawodowego dla wychowanka.

20 wychowanków odbędzie 3 mczny staż zawodowy w realnych warunkach pracy. Z pracodawcami, u których będzie realizowany staż zostaną podpisane porozumienia określające cele i zasady współpracy. Staż pracy będzie zgodny z założeniami IPP w obszarze edukacji i aktywizacji zawodowej wychowanka. Staż będzie realizowany w oparciu o program, który zostanie opracowany wspólnie przez wychowawcę - mentora, wychowanka i przedstawiciela pracodawcy. Obejmować on będzie harmonogram i charakter pracy oraz wskazywać będzie zakres kompetencji jakie zostaną nabyte w trakcie odbywania stażu. Staż odbywać się będzie w okresie wakacji oraz w dni wolne od nauki w trakcie roku szkolnego, tak aby możliwe było pogodzenie obowiązków szkolnych z udziałem w stażu. Stażyści prowadzić będą dzienniki stażu. Przebieg stażu będzie monitorowany przez wychowawcę mentora. Wspierać on będzie wychowanka i komunikować się z pracodawcą, jako partnerem procesu usamodzielniania, w celu utrzymania współpracy zgodnie z wypracowanymi w porozumieniu zasadami. Staże zakończą się wydaniem wychowankom potwierdzonego przez pracodawcę portfolio umiejętności zawodowych, które będzie udokumentowaniem zdobywanej wiedzy, doświadczenia oraz kwalifikacji z odbywanego stażu.

Z realizacji etapu testowania zostanie nagrany film edukacyjno-informacyjny podnoszący świadomość w zakresie wagi i roli międzysektorowej współpracy w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz prowadzenia tego procesu przez cały okres pobytu dziecka w placówce. Film pokaże etapy wdrożenia modelu oraz warunki, w jakich musi on być realizowany.

Materiały dla uczestników etapu testowania właściwego

Użytkownikom zostaną zapewnione następujące materiały: podręcznik z modelem pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywność zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę; teoretyczne materiały szkoleniowe w zakresie wdrożenia modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywność zawodową wychowanków oraz współpracy z instytucjami otoczenia rynku pracy i pracodawcami oraz prezentacje multimedialne z materiałami szkoleniowymi.

Odbiorcom zostanie przekazany informator o charakterze edukacyjnym, wskazujący na wagę odkrywania i posiadania świadomości własnego potencjału w kontekście profilowania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ścieżki edukacji zawodowej. Będzie on miał atrakcyjną graficznie dla młodych formę wzorowaną na portalu facebook.

Monitoring podczas testowania produktu finalnego

Za monitoring przebiegu testowania w tym przygotowanie narzędzi ewaluacyjnych będzie odpowiedzialny personel projektu w osobach kierownika projektu, asystenta i opiekuna merytorycznego zadań. Monitoring odbywać się będzie na każdym etapie testowania produktu finalnego. Personel projektu stosować będzie następujące narzędzia monitoringu: porozumienia zawarte między wychowawcą - mentorem, wychowankiem i kierownikiem projektu, listy obecności ze szkoleń, warsztatów i spotkań, protokoły, zaświadczenia o odbyciu szkoleń i warsztatów, raporty trenerów i szkoleniowców, Indywidualne Plany Pracy ze sferą aktywizacji zawodowej, portfolio wychowanków potwierdzone przez pracodawców, opinie pracodawców o stażystów, dzienniki staży, listy obecności ze staży, miesięczne karty pracy użytkowników z ewidencją zrealizowanych działań oraz autoanalizą przebiegu testowania.

Minimum raz na kwartał, personel projektu przeprowadzać będzie spotkania monitorujące z 20 zespołami w składzie: wychowanek oraz wychowawca - mentor. Spotkania służyć będą ocenie stopnia realizacji IPP, wykorzystywanych metod i narzędzi pracy związanych z edukacją i aktywizacją zawodową z wykorzystaniem zasobów otoczenia rynku pracy i pracodawców. Z każdego spotkania sporządzony zostanie raport.

Monitoring będzie prowadzony na bieżąco przez personel projektu z wykorzystaniem narzędzi wskazanych powyżej. Uzyskane informacje zespół będzie analizował pod kątem oceny poprawności i efektywności testowania produktu finalnego. Raz na kwartał personel projektu będzie sprawozdawał wyniki z monitoringu podczas posiedzeń Komitetu Sterującego, który posiada kompetencje do wprowadzania ewentualnych zmian w zakresie realizacji projektu. W skład Komitetu Sterującego wchodzi przedstawiciele lidera, partnerów oraz użytkowników i odbiorców.

Komplementarność projektu „Q pracy!” z innymi projektami w obszarze aktywizacji zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

W trakcie drugiego etapu realizacji projektu przedstawiciele Komitetu Sterującego nawiąże kontakt z zespołem zarządzającym projektu „Life coaching – wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym”. Projekt ten realizowany jest przez Fundację Rozwoju Nauki



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i Przedsiębiorczości i zakłada opracowanie oraz przetestowanie nowej metody wczesnej interwencji i ułatwienia wchodzenia na rynek pracy młodzieży w wieku 15-18 lat zagrożonej wykluczeniem społecznym poprzez stopniowe przygotowanie młodzieży przebywającej w jednostkach opiekuńczo-wychowawczych OHP do samodzielnego funkcjonowania społecznego i zawodowego. Projekt ten jest komplementarny w stosunku do projektu „Q pracy!”, o czym świadczy fakt, że oba projekty skierowane są do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym i obejmują zakres pracy wychowawczej w jednostkach prowadzonych przez instytucję otoczenia rynku pracy i placówkach opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych w strukturach pomocy społecznej. Komitet Sterujący podejmie współpracę mającą na celu wymianę doświadczeń z etapu testowania produktów finalnych, konfrontację założeń obu modeli oraz zaproponowanych form wsparcia dla odbiorców oraz metod i narzędzi pracy dla użytkowników. Podjęte zostaną także działania mające na celu koordynację działań upowszechniających w obu projektach, w szczególności organizacji regionalnych konferencji.

Podczas prac nad produktem finalnym i strategią jego wdrażania, wprowadzono następujące zmiany w fazie testowania właściwego:

- 1) W miejsce pracy wychowawczej realizowanej w modelu wychowawca prowadzący i wychowawca towarzyszący – wychowanek – praca wychowawcza w modelu jeden wychowawca mentor – jeden wychowanek.

Uzasadnienie:

Warunkiem realizacji modelu jest indywidualna praca z dzieckiem w duecie wychowawca mentor – wychowanek. Jest to warunek powodzenia całego procesu wychowawczego, który przeciwdziała rozpraszaniu odpowiedzialności. Zmiana ta nie wiąże się z poniesieniem dodatkowych kosztów w budżecie projektu. Koszty zostaną poniesione w ramach kosztów przewidzianych w budżecie projektu. Każdy z 20 wychowawców otrzyma miesięczny dodatek/umowa zlecenia w wysokości 500 zł. brutto + ZUS pracodawcy.

- 2) W miejsce 10 wychowanków biorących udział w stażach zawodowych u pracodawców - 20 wychowanków weźmie udział w stażach zawodowych.

Uzasadnienie:

Zmiana podyktowana jest zwiększeniem grupy odbiorców do 20 wychowanków z uwagi na konieczność realizacji modelu w formule pracy wychowawczej w duecie wychowawca



mentor – wychowanek. Z uwagi na fakt, iż w budżecie projektu przewidziano stypendium stażowe dla 10 wychowanków, konieczne jest przeniesienie środków na realizację dodatkowych staży dla 10 wychowanków w wysokości 30 491,20 zł. z zaoszczędzonych pozycji budżetowych, po uzyskaniu zgody CRZL.

V. SPOSOB SPRAWDZENIA CZY INNOWACJA DZIAŁA

Efektem zastosowania innowacji świadczącym o możliwości jej użytkowania na szerszą skalę jest efektywnie funkcjonujący, w warunkach 6 kameralnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, model pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę. Wynikiem wdrożenia modelu jest sprofilowana zawodowo grupa 20 wychowanków wyposażona w kompetencje społeczne i umiejętności niezbędne do osiągnięcia życiowej niezależności; wykwalifikowana 36 osobowa kadra pedagogiczna placówek opiekuńczo-wychowawczych wykorzystująca w pracy wychowawczej nowe podejście do wychowania w kontekście edukacji i aktywizacji zawodowej wychowanków oraz zawiązana współpraca z przedstawicielami otoczenia rynku pracy i pracodawcami.

Efekty wdrożenia innowacji potwierdzają, że może zostać ona zastosowana przez każdą kameralną placówkę opiekuńczo-wychowawczą na terenie kraju. Wdrożenie innowacji, zgodnie z założeniami modelu, usprawni proces wchodzenia na rynek pracy wychowanków, będących w grupie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym. Kadry pedagogicznej dostarczy nowych metod pracy wychowawczej. W wymiarze organizacyjnym wskaże w jaki sposób organizować i prowadzić kameralną placówkę opiekuńczo-wychowawczą zorientowaną na przygotowanie wychowanków do osiągnięcia życiowej samodzielności, w tym odnalezienia się na rynku pracy.

Efekty zastosowania innowacji będą weryfikowane przy pomocy monitoringu wewnętrznego, który został szczegółowo opisany powyżej oraz poprzez **ewaluację wewnętrzną** mającą na celu zbadanie zmiany postaw i efektów oddziaływania na odbiorców i użytkowników.

Za przeprowadzenie ewaluacji wewnętrznej w tym przygotowanie narzędzi ewaluacyjnych, odpowiedzialny będzie kierownik projektu wraz z opiekunem merytorycznym



zadań. Ewaluacja będzie prowadzona poprzez badania ewaluacyjne w trakcie testowania produktu finalnego:

- ankiety ewaluacyjne badające poziom wiedzy użytkowników przed i po szkoleniach,
- ankiety ewaluacyjne badające postawy odbiorców i użytkowników przed rozpoczęciem udziału w testowaniu produktu finalnego i po jego zakończeniu.

Analizie podlegać będą również dane, refleksje i opinie użytkowników i odbiorców, refleksje trenerów, opinie pracodawców pozyskane z monitoringu wewnętrznego. Ewaluacja z jednej strony pozwoli na zbadanie jakości przewidzianych w modelu form wsparcia zrealizowanych w trakcie etapu testowania a z drugiej zaś na zbadanie ich wpływu na odbiorców i użytkowników.

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona przez zewnętrzną firmę ewaluacyjną wyłonioną w procedurze wyboru ofert zgodnie z zasadą efektywnego zarządzania finansami, posiadającą doświadczenie w prowadzeniu badań ewaluacyjnych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz doświadczenie w ewaluacji projektów edukacyjnych związanych z rynkiem pracy. Ewaluator będzie odpowiedzialny za analizę danych zebranych z monitoringu wewnętrznego i ewaluacji wewnętrznej, przeprowadzenie działań badawczych oraz sporządzenie raportu. Wszystkie podjęte przez niego działania mają doprowadzić do odpowiedzi, czy wypracowany innowacyjny model pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę działa w sposób efektywny i jest dostosowany do potrzeb odbiorców i użytkowników.

Celem ewaluacji będzie zbadanie jakości i efektywności modelu.

Ewaluacja prowadzona będzie w listopadzie 2014 r. i obejmować będzie zbadanie efektywności produktu finalnego, w zakres ewaluacji wejdzie:

- 1) ocena cyklu szkoleniowego dla kadry pedagogicznej placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz
- 2) ocena procesu usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych ukierunkowanego na sferę edukacji i aktywności zawodowej, zrealizowanych w fazie testowania właściwego.

Cykl szkoleniowy dla kadry pedagogicznej badany będzie pod kątem:



- jakości szkoleń (ankieta ewaluacyjna wypełniona przez uczestników po każdej sesji szkoleniowej oraz wywiady indywidualne),
- skuteczności szkoleń (test wiedzy na początku cyklu i na zakończenie),
- użyteczności szkoleń (fokus z użytkownikami biorącymi udział w cyklu szkoleń).

Proces usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych badany będzie pod kątem:

- jakości i skuteczności metody w opinii użytkowników – jak im to pomaga w ich pracy; czy otrzymali nowe narzędzia pracy z wychowankami? (studium przypadków),
- jakości i skuteczności metody w opinii odbiorców – jak to zmieniło ich pozycję życiową, profil edukacyjny, plany i umiejętności związane z odnalezieniem się na rynku pracy itp. (ankieta ewaluacyjna).

Ewaluacja odpowie m.in. na następujące pytania kluczowe:

- 1) Czy wypracowane innowacyjne podejście w wychowaniu w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych jest bardziej skuteczne niż stosowane dotychczas?;
- 2) Co wpływa na efektywność tego podejścia?;
- 3) O jakie elementy może być uzupełniony produkt finalny dla zwiększenia jego efektywności i pod jakimi warunkami?;
- 4) Czy produkt został właściwie zaprezentowany grupie docelowej?;
- 5) Czy produkt wyposażył użytkowników w wiedzę niezbędną do podejmowania trójstronnej współpracy?;
- 6) Czy produkt wpłynął na zmianę postaw odbiorców?;
- 7) Czy produkt spełnia warunki zastosowania go w skali kraju?;
- 8) Czy grupa docelowa zgłasza potrzebę stosowania produktu?;
- 9) Jakie są słabe strony produktu?;
- 10) Czy produkt zaspokaja potrzeby grupy docelowej w kontekście procesu usamodzielniania?;
- 11) Czy wyniki testowania odpowiadają założonym celom projektu?.

Do ewaluacji zewnętrznej zostaną wykorzystane dane zebrane w trakcie monitoringu wewnętrznego, raport z ewaluacji wewnętrznej oraz informacje uzyskane z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych z grupą docelową i ekspertami z Grupy



Roboczej, fokusów z użytkownikami oraz studium przypadków. Wynikiem ewaluacji będzie raport ewaluacyjny zawierający: cele badania, jego przedmiot i zakres, pytania i kryteria badawcze, metody badawcze, opis przebiegu badania, wyniki, wnioski i rekomendacje.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Celem działań upowszechniających realizowanych w ramach projektu jest poinformowanie o wypracowanym produkcie finalnym jak najszerszego grona potencjalnych odbiorców, użytkowników i instytucji istotnych z punktu widzenia wdrażania modelu.

Przedmiotem upowszechniania jest produkt finalny w postaci:

- modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę,
- informatora dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych,
- filmu edukacyjno-informacyjnego.

Za prowadzenie działań upowszechniających będzie odpowiedzialny zespół zarządzający projektem w osobach kierownika projektu, asystenta i opiekuna merytorycznego zadań.

Działania upowszechniające będą skierowane do dwóch grup interesariuszy: użytkowników i odbiorców.

UŻYTKOWNICY, będący adresatami działań upowszechniających, to przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za organizację systemu wsparcia dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej i jego nadzór; instytucje otoczenia rynku pracy oraz pracodawcy. Działania upowszechniające zostaną skierowane do ww. użytkowników, ponieważ są to potencjalni partnerzy w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych, prowadzonego zgodnie z celami i wskazaniem innowacyjnego modelu wspierającego wchodzenie wychowanków na otwarty rynek pracy. Dodatkowo będą oni mieli możliwość wykorzystania w swojej dotychczasowej działalności wypracowanych metod pracy i narzędzi. Do ww. użytkowników zaliczani są:

- kadra pedagogiczna z 785 placówek opiekuńczo-wychowawczych z całej Polski



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (379) oraz Urzędy Wojewódzkie (16).
- Wojewódzkie Komendy OHP (16) wraz z 49 Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży
- pracodawcy: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych LEWIATAN, Związek Rzemiosła Polskiego, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Business Centre Club.

Działania upowszechniające będą także skierowane do **ODBIORCÓW**, którymi są wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych przebywający w placówkach w wieku do 25 roku życia. Działania upowszechniające wśród odbiorców będą miały na celu uświadomienie im roli i wagi rozwoju własnych kompetencji i zainteresowań w kontekście wyboru ścieżki edukacji i aktywności zawodowej. Budowanie samoświadomości i poczucia wpływu na własne życie przekładać się będzie na odniesienie przez nich życiowego sukcesu i uzyskania trwałej niezależności po opuszczeniu placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Ze wsparcia przewidzianego w modelu potencjalnie będzie mogło skorzystać 28 133 wychowanków z całej Polski pod warunkiem, że placówki opiekuńczo-wychowawcze stworzą kameralne warunki wychowania (14 osobowe placówki opiekuńczo-wychowawcze) i pracować będą metodą zaproponowaną w modelu.

Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka

W celu dotarcia do szerokiego grona użytkowników i odbiorców niezbędne jest prowadzenie działań upowszechniających w sposób wielotorowy z zastosowaniem różnorodnych kanałów i nośników informacji. Działania upowszechniające są prowadzone na każdym etapie realizacji projektu, przy czym ich intensyfikacja nastąpi w końcowym etapie realizacji projektu, po pozytywnej walidacji produktu finalnego.

W ramach działań upowszechniających zaplanowano:

➤ **2 seminaria problemowe** dla 40 osobowej grupy przedstawicieli odbiorców i użytkowników. Seminaria odbyły się w styczniu 2013 r. w pierwszym etapie realizacji. Podczas seminariów zaprezentowana została wstępna wersja wypracowanego produktu finalnego w postaci modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę. Seminaria były forum wymiany opinii, poglądów, sugestii na temat produktu finalnego a także płaszczyzną wymiany doświadczeń różnych grup biorących udział w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Intranet** – z dostępem dla użytkowników i odbiorców, którzy od drugiego etapu realizacji projektu do końca jego realizacji posiadać będą bieżący dostęp do wypracowywanych materiałów oraz możliwość ich opiniowania, wymiany doświadczeń, dyskusji itp.

➤ **Strona internetowa beneficjenta** pod adresem www.gfis.pl – na której przez cały okres realizacji projektu zamieszczane są informacje o projekcie, w tym informacje o postępie w jego realizacji, wypracowywane przez Grupę Roboczą materiały do produktu finalnego wraz z formularzem uwag, raport z badań, wypracowany produkt finalny oraz film edukacyjno-informacyjny.

➤ **Spotkania w 6 placówkach opiekuńczo-wychowawczych** – z użytkownikami i odbiorcami, organizowane min. raz na kwartał w drugim etapie realizacji projektu. Spotkania mają na celu bieżące prezentowanie wypracowywanego produktu, dyskusję na temat postępu w realizacji działań związanych z wdrażaniem produktu finalnego oraz oceny adekwatności i efektywności form wsparcia przewidzianych w wypracowywanym modelu.

➤ **4 konferencje regionalne w Olsztynie, Gdańsku, Krakowie i Warszawie** – Geograficzny rozkład konferencji zapewni upowszechnienie produktu finalnego w skali całego kraju w trzecim etapie realizacji projektu. Każda z konferencji skierowana zostanie do 80 przedstawicieli instytucji integracji społecznej, otoczenia rynku pracy i pracodawców. Podczas konferencji prezentowane będą wyniki badania nt. losów usamodzielniających się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz wypracowany produkt finalny. Podczas konferencji prowadzone będzie rozeznanie mające na celu zebranie wstępnych deklaracji zainteresowania wdrożeniem modelu w placówkach opiekuńczo-wychowawczych biorących udział w konferencjach.

➤ **Kolportaż podręcznika z modelem** – zostanie rozkolportowanych 2000 sztuk podręcznika do użytkowników z terenu całego kraju, w trzecim etapie realizacji projektu, z tego 320 sztuk zostanie rozkolportowanych podczas regionalnych konferencji, 1200 sztuk zostanie wysłanych drogą pocztową do Urzędów Wojewódzkich, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie, Placówek opiekuńczo-wychowawczych.

➤ **Kolportaż informatora** - zostanie rozkolportowanych 2000 sztuk informatora do odbiorców z terenu całego kraju, w trzecim etapie realizacji projektu, poprzez wysyłkę



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

informatora do Placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.

➤ **Promocja filmu edukacyjno-informacyjnego** na stronie www.gfis.pl oraz na profilu beneficjenta na Facebooku oraz podczas konferencji regionalnych w trzecim etapie realizacji projektu. Film o charakterze edukacyjnym będzie pokazywał etapy i warunki realizacji innowacyjnego modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę. Film uświadomi skalę problemów z jakimi borykają się usamodzielnieni wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz narzędzia, przy pomocy których możliwe jest ich minimalizowanie lub rozwiązanie.

➤ **Spotkanie z przedstawicielami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej** – przedstawienie wypracowanego w ramach projektu produktu finalnego (model, informator, film edukacyjno-informacyjny). Spotkanie będzie miało na celu poinformowanie o sposobie uzupełnienia luki w procesie usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w warunkach kameralnych Domów dla Dzieci. Wypracowany w ramach projektu produkt finalny jest komplementarny z ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, która od 01 stycznia 2013 roku nakłada obowiązek modernizacji dużych placówek opiekuńczo-wychowawczych w kameralne, 14 osobowe domy do końca 2020 r. Wypracowany w projekcie produkt finalny wskazuje w jaki sposób tworzyć i prowadzić kameralne placówki opiekuńczo-wychowawcze, ukierunkowane na edukację i aktywizację zawodową wychowanków w oparciu o trójsektorową współpracę.

VII. STRATEGIA WŁĄCZENIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Celem działań włączających jest włączenie w proces usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych instrumentu wczesnej interwencji w postaci modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na ich edukację i aktywizację zawodową w oparciu o trójsektorową współpracę. Działania włączające mają na celu przyjęcie w skali kraju zaproponowanej w modelu nowatorskiej metody pracy pedagogicznej w warunkach kameralnych placówek opiekuńczo-wychowawczych przez placówki opiekuńczo-wychowawcze.



Grupy, do których będą skierowane działania włączające to:

- Rzecznik Praw Dziecka, który podejmuje działania na rzecz zapewnienia dziecku pełnego i harmonijnego rozwoju z poszanowaniem jego godności i podmiotowości.
- 16 wojewodów posiadających kompetencje do nadzoru i kontroli funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych.
- Zarząd Towarzystwa Nasz Dom będącego pionierem zmian w opiece nad dziećmi pozbawionymi opieki rodzicielskiej.
- 100 przedstawicieli instytucji i podmiotów odpowiedzialnych za organizację systemu wsparcia wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych, tj. Dyrektorzy i kadra placówek opiekuńczo-wychowawczych, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie
- Min. 200 lokalnych decydentów zaproszeni na 4 regionalne konferencje tj. Dyrektorzy placówek opiekuńczo-wychowawczych, PCPR, przedstawiciele samorządów, Urzędów Wojewódzkich, pracodawców oraz otoczenia rynku pracy.

Plan działań włączających i ich charakterystyka

Działania włączające będą realizowane przez cały okres realizacji projektu, począwszy od pierwszej fazy realizacji projektu. Włączyliśmy w działania Rzecznika Praw Dziecka, który objął patronatem realizację badania nt. losów usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu kraju.

Począwszy od drugiego etapu realizacji projektu zaplanowaliśmy następujące działania włączające z zakresu mainstreamingu wertykalnego:

- Wystąpienie do Rzecznika Praw Dziecka o honorowy patronat nad upowszechnieniem modelu w skali kraju jako kontynuacja dotychczas podjętej współpracy. Będzie to miało na celu włączenie Rzecznika Praw Dziecka oraz jego działalność popierającą stosowanie wypracowanego innowacyjnego modelu przez placówki opiekuńczo-wychowawcze jako rekomendowanej formy wsparcia zapewniającej pełny i harmonijny rozwój dziecka z poszanowaniem jego godności i podmiotowości.

Efekt: objęcie realizacji projektu honorowym patronatem Rzecznika Praw Dziecka

- Wystosowanie listów informacyjnych do 16 wojewodów w celu wystosowania przez nich listów poparcia wdrożenia innowacyjnego modelu przez placówki opiekuńczo-



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wychowawcze będące pod ich nadzorem. Działanie to poszerzy skalę oddziaływań włączających o terytorium całego kraju.

Efekt: min. 8 wojewodów wystosuje list poparcia

- Zawarcie porozumienia z ogólnopolską organizacją – Towarzystwem Nasz Dom, której działania ukierunkowane są na pomoc wszystkim placówkom opiekuńczo-wychowawczym w kraju. W połowie lat 90-tych organizacja ta wystąpiła przeciwko opiece instytucjonalnej ogłaszając hasło "Zlikwidujmy domy dziecka!". Stała się pionierem w tworzeniu i prowadzeniu kameralnych Domów dla Dzieci. Aktywnie uczestniczy w pracach nad przebudową systemu pomocy dziecku i rodzinie w Polsce. Porozumienie będzie miało na celu włączenie do programów edukacyjnych Towarzystwa Nasz Dom metodyki modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę.

Efekt: 1 porozumienie o współpracy

Z zakresu mainstreamingu horyzontalnego zaplanowaliśmy następujące działania włączające:

- W oparciu o współpracę z Towarzystwem Nasz Dom, zorganizowanie metodycznej konferencji z udziałem przedstawicieli instytucji i podmiotów odpowiedzialnych za organizację systemu wsparcia wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu całego kraju. Podczas konferencji, uczestnicy w interaktywny sposób zostaną zapoznani z produktem finalnym oraz ofertą szkoleniową skierowaną do kadry pedagogicznej placówek opiekuńczo-wychowawczych w zakresie zastosowanie innowacyjnego modelu w warunkach kameralnych placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Efekt: min. 50% uczestników konferencji zadeklaruje wdrożenie modelu

- Zorganizowanie 4 regionalnych konferencji w Gdańsku, Olsztynie, Warszawie i Krakowie, w których udział weźmie min. 200 lokalnych decydentów z trzech sektorów. Konferencje będą miały na celu zbudowanie gotowości decydentów do wdrożenia modelu poprzez uświadomienie potrzeb w zakresie uzupełnienia luki w procesie usamodzielniania oraz zapoznania z warunkami koniecznymi do jego wdrożenia. Podczas konferencji upowszechniane będą przykłady dobrych praktyk modernizacji instytucjonalnych placówek



opiekuńczo-wychowawczych w kameralne placówki przeprowadzonych przez samorzady powiatów w województwie pomorskim.

Obecność pracodawców i przedstawicieli otoczenia rynku pracy wpływać będzie na budowanie postawy otwartej współpracy z placówkami opiekuńczo-wychowawczymi na rzecz tworzenia wychowankom placówek warunków wchodzenia na rynek pracy. Uświadamiane będą korzyści pracodawców wynikające ze współpracy z placówkami w ramach realizacji modelu.

Efekt:

- 1) min. 45% przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych zadeklaruje chęć i potrzebę współpracy z otoczeniem rynku pracy i pracodawcami,
- 2) min. 50% przedstawicieli pracodawców i przedstawicieli otoczenia rynku pracy zadeklaruje chęć otwartej współpracy z placówkami opiekuńczo-wychowawczymi.

Założone efekty będą mierzone za pomocą ankiet ewaluacyjnych przekazanych uczestnikom podczas konferencji, podpisanego porozumienia o współpracy oraz dokumentu potwierdzającego objęcie projektu patronatem Rzecznika Praw Dziecka.

VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

W II etapie realizacji projektu wyróżniamy następujące kamienie milowe – najistotniejsze z punktu widzenia efektywnej realizacji projektu:

L.p.	Krok milowy	Termin
1	Zrekrutowanie grupy docelowej, składającej się z 20 odbiorców i 36 użytkowników	kwiecień 2013
2	Zakończenie cyklu szkoleniowego dla 36 użytkowników przygotowującego do fazy test testowania właściwego	maj 2013
3	Zakończenie wdrożenia modelu pracy wychowawczej ukierunkowanej na edukację i aktywność zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę	październik 2014
4	Zakończenie ewaluacji zewnętrznej etapu testowania właściwego	listopad 2014
5	Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego z uwzględnieniem uwag z ewaluacji zewnętrznej	styczeń 2015
6	Zwalidowanie produktu finalnego	marzec 2015
7	Rozpoczęcie prowadzenia zintensyfikowanych działań upowszechniających	kwiecień 2015
8	Rozpoczęcie prowadzenia zintensyfikowanych działań włączających do głównego nurtu polityki	kwiecień 2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IX. ANALIZA RYZYKA

W celu sprawnego zarządzania ryzykiem członkowie zespołu projektowego opracowali plan zarządzania ryzykiem w projekcie, którego stosowanie obowiązuje wszystkich członków zespołu. Odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem projektu ponosi kierownik projektu. Poszczególni członkowie zespołu projektowego odpowiadają za zarządzanie ryzykiem w stosunku do powierzonych im konkretnych działań projektu. Plan został zaakceptowany przez Komitet Sterujący.



Potencjalne ryzyko	P ¹	S ²	Ryzyko = P X S	Stopień ograniczenia zagrożeń
Brak zainteresowania przedstawicieli instytucji systemu pieczy zastępczej wprowadzeniem zmian w dotychczasowym sposobie pracy wychowawczej	3	3	9	<p>ZAPOBIEGANIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zainteresowanie i poparcie instytucji Rzecznika Praw Dziecka i jego honorowy patronat nad upowszechnieniem modelu w skali kraju. - Pozyskanie do współpracy przedstawicieli Urzędów Wojewódzkich odpowiedzialnych za nadzór nad instytucjami systemu opieki nad dziećmi pozbawionymi pieczy rodzicielskiej. - Włączenie przedstawicieli ww. systemu w proces konsultacji produktu finalnego. - Bezpośredni kolportaż wypracowanego produktu finalnego do urzędów wojewódzkich, PCPR i placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu całego kraju. <p>MINIMALIZOWANIE:</p> <p>Zapewnienie różnorodności kanałów dystrybucji i promocji produktu finalnego wśród potencjalnych odbiorców i użytkowników.</p>
Niechęć kadry pedagogicznej placówek opiekuńczo-wychowawczych do zastosowania nowej metody w pracy wychowawczej	2	3	6	<p>ZAPOBIEGANIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - praca nad świadomością kadry w zakresie roli jaką odgrywa praca wychowawcza ukierunkowana na edukację i aktywność zawodową wychowanków oraz zależności między wychowaniem w placówkach opiekuńczo-wychowawczych a radzeniem sobie w samodzielnym życiu przez wychowanków, - stworzenie wewnętrznego systemu motywacji w placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz stworzenie przez kadre kierowniczą placówek warunków organizacyjnych do wdrażania produktu finalnego przez kadre (np. dodatek motywacyjny) <p>MINIMALIZOWANIE:</p> <p>przeprowadzenie rozmów z kadrami ukazujących konsekwencje niestosowania nowej metody w pracy wychowawczej na przyszłe życie wychowanków oraz przekazanie raportu z badań nt. losów usamodzielnionych wychowanków.</p>
Trudność w pozyskaniu pracodawców otwartych na tworzenie miejsc staży dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych	2	3	6	<p>ZAPOBIEGANIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Przełamanie stereotypów nt. wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych wśród pracodawców poprzez przygotowanie kadry pedagogicznej do podejmowania współpracy z pracodawcami; - upowszechnienie korzyści płynących ze współpracy z placówkami opiekuńczo-wychowawczymi wśród pracodawców poprzez zaproszenie ich na regionalne konferencje.

¹ Prawdopodobieństwo wystąpienia (1 – niskie; 2- średnie, 3 – wysokie)

² Skala ryzyka (1 – niska; 2- średnia, 3 – wysoka)



				MINIMALIZOWANIE: Nawiązanie współpracy z Pomorską Organizacją Pracodawców
Trudności wychowanków z radzeniem sobie w środowisku pracy	2	2	4	ZAPOBIEGANIE: - poinformowanie i uwrażliwienie przez wychowawcę mentora pracowników pracodawcy o specyficznych potrzebach wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych przed podjęciem stażu, - przygotowanie wychowanka i bieżące wsparcie ze strony wychowawcy mentora oraz psychologa w trakcie odbywania stażu, - bieżąca współpraca wychowawcy mentora z pracownikami pracodawcy w trakcie realizacji stażu przez wychowanka. MINIMALIZOWANIE: rozmowy edukacyjne i wsparcie emocjonalne wychowanków jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami w otoczeniu pracy.
Odejście z pracy wychowawcy w trakcie testowania produktu finalnego	1	3	3	MINIMALIZOWANIE: Włączenie do testowania wychowawcy z listy rezerwowej użytkowników projektu.
Zerwanie porozumienia przez wychowanka/ów w trakcie testowania produktu finalnego	1	3	3	ZAPOBIEGANIE: - stosowanie przez wychowawcę mentora indywidualnej metody pracy z wychowankiem opartej na zbudowanej z nim relacji, - zapewnienie wsparcia psychologa w celu rozeznania problemów i określenia ewentualnych środków zaradczych - W sytuacji zdarzeń niezależnych od placówki np. przejście do innej placówki, trwała choroba - wprowadzenie do projektu nowego wychowanka po 15 r.ż.
Niedostosowanie metod i technik pracy wychowawczej do realnych potrzeb odbiorców i użytkowników				ZAPOBIEGANIE: - Zaangażowanie do pracy nad produktem finalnym praktyków z doświadczeniem bezpośredniej pracy w kameralnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych; - Zapewnienie warunków do pracy w interdyscyplinarnym trójsektorowym zespole. - Włączenie użytkowników i odbiorców do prac nad produktem finalnym na etapie jego wypracowywania.
Brak zainteresowania przedstawicieli sektora integracji społecznej, otoczenia rynku pracy oraz pracodawców udziałem w regionalnych konferencjach w Olsztynie, Warszawie i Krakowie	1	3	3	ZAPOBIEGANIE: - Wyłonienie wykonawców odpowiedzialnych za organizację regionalnych konferencji posiadających doświadczenie w organizacji przedsięwzięć o przedmiotowym zakresie na terenie danego regionu (jako jedno z kryteriów wyboru). - Zawarcie umów z Wykonawcami z zapisami zabezpieczającymi zapewnienie frekwencji uczestników podczas konferencji regionalnych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

X. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1: Wstępna wersja produktu finalnego: „Model pracy wychowawczej ukierunkowany na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę”.

Załącznik nr 2: Wstępna wersja produktu finalnego: „Metodyka wdrożenia modelu pracy wychowawczej ukierunkowany na edukację i aktywizację zawodową wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w oparciu o trójsektorową współpracę”.

Załącznik nr 3: Wstępna wersja produktu finalnego: Informator dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w postaci Profilera zawodowego „Wybór jest Twój”.

Załącznik nr 4: Wstępna wersja produktu finalnego: założenia do filmu edukacyjno-informacyjnego.

Załącznik nr 5: „Raport z badania sytuacji psychofizycznej i materialnej usamodzielnionych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu kraju”.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

.....

Pieczęć i podpis lidera projektu – Gdańska Fundacja Innowacji Społecznej

.....

Pieczęć i podpis partnera – Grupa Kombinat Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k

.....

Pieczęć i podpis partnera – Pomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy