



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓWNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Numer umowy: UDA-POKL.06.01.01-14-019/11-00

## Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job



PODREGION RADOMSKI I POWIAT GRÓJECKI



**STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU  
INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO  
Z KOMPONENTEM PONADNARODOWYM**

Radom, styczeń 2013

## Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

**Temat innowacyjny**

Budowa instrumentów wspierających rozwój zainteresowania nowymi zawodami, zawodami niszowymi oraz cieszącymi się małą popularnością

**Tytuł Projektu****PI – PWP Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych  
Green – Job****Realizatorzy Projektu:****Lider – Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Kielcach**ul. Paderewskiego 55  
25-950 Kielce  
Tel. +48 41 366 47 91 fax. +48 41 366 39 26  
www.zdz.kielce.pl**Partner krajowy – Powiatowy Urząd Pracy  
w Radomiu**ul. Ks. Łukasika 3  
26-600 Radom  
www.pupradom.pl**Partner krajowy – Instytut Technologii Eksploatacji –  
Państwowy Instytut Badawczy**ul. Pułaskiego 6/10  
26-600 Radom  
www.itee.radom.pl**Partner ponadnarodowy – Greta GEPS**42 rue Falguiere  
75 015 Paryż, Francja  
prfc.scola.ac-paris.fr**Partner ponadnarodowy – Federation de la Plasturgie**65 rue de Prony  
75 017 Paryż, Francja  
www.laplasturgie.fr

Okres realizacji Projektu: 01.06.2012 – 31.08.2014 r.

## SPIS TREŚCI

---

I. UZASADNIENIE .....	4
II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI.....	11
III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO.....	15
IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO .....	20
V. SPOSÓB SPRAWDZENIA CZY INNOWACJA DZIAŁA .....	25
VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA .....	28
VII.STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI .....	32
VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU.....	34
IX. ANALIZA RYZYKA .....	35
X. ZAŁĄCZNIKI .....	39



## I. UZASADNIENIE

Innowacyjne rozwiązanie **Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job**, obejmujące innowacyjne produkty, tj.: **Modułowy program nauczania dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu”**, **Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job**, wspierający rozwój zawodów zielonej gospodarki oraz **ePodręcznik**, służący do nauczania w zawodzie „Operator odpadami i recyklingu” jest odpowiedzią na zidentyfikowane i zweryfikowane w ramach pogłębionych badań diagnostycznych obszary problemowe związane z niezadawalającą skutecznością istniejących i wykorzystywanych instrumentów rynku pracy wspierających rozwój zainteresowania zawodami „zielonej gospodarki”, w szczególności wśród młodych osób w grupie wiekowej poniżej 24 roku życia pozostających bez zatrudnienia. Działania projektowe koncentrują się głównie na opracowaniu (z wykorzystaniem doświadczeń francuskich), przetestowaniu, upowszechnianiu i włączeniu do głównego nurtu polityki nowego na gruncie polskim zawodu i profilu kompetencji dla „Operatora odpadami i recyklingu”. Opracowana w projekcie, na bazie wyników badań prowadzonych z udziałem osób bezrobotnych, pracodawców i szkół zawodowych, modułowa oferta programowa dla tego zawodu, wraz z obudową dydaktyczną w formie poradników dla ucznia i nauczyciela, wspomagana ePodręcznikiem dostępnym online, wypełni istniejącą lukę w zakresie przygotowania wykwalifikowanych kadr potrzebą istniejących i nowych, ekologicznych („zielonych”) miejsc pracy w subregionie radomskim i powiecie grójeckim. Działania organizacyjnej, konsultacyjnej, doradczej i metodycznej przewidziane w fazie testowania i wdrażania będą wspierane przez wypracowane w projekcie nowatorskie rozwiązanie instytucjonalne - Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych – Green-Job. Jego fundamentalnym elementem jest zawiązane partnerstwo pn. **„Regionalna Sieć Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki Green-Job”**, którego celem jest ustawiczne wspieranie działań na rzecz aktywizacji zawodowej i wyposażenia osób bezrobotnych w wiedzę, umiejętności i kompetencje, jakich oczekują od nich przedsiębiorcy działający w obszarze zawodów zielonej gospodarki.

Po przeprowadzeniu pierwszego etapu wdrażania Projektu oraz badaniach własnych przeprowadzonych na potrzeby uzasadnienia planowanych działań zasadnicze kwestie wynikające z założeń projektu nie uległy zmianie. Pogłębiona analiza i diagnoza problemowa pozwoliła uszczegółowić stawiane cele, potwierdzić zasadność wyboru grupy docelowej i zweryfikować strukturę i zakres produktu finalnego. W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie projektu nie uległy zmianie grupy docelowe projektu w podziale na Użytkowników i Odbiorców oraz cel główny oraz cele szczegółowe projektu.

Przeprowadzenie przez partnerów krajowych, w okresie od lipca 2012 roku do stycznia 2013 roku na obszarze podregionu radomskiego i powiatu grójeckiego, województwa mazowieckiego badania diagnostyczne<sup>1</sup> potwierdzają istnienie kluczowych wcześniej zidentyfikowanych problemów, które uzasadniają potrzebę wdrożenia narzędzi wspierających działania na rzecz rozwoju zawodów zielonej gospodarki pod kątem potencjalnych miejsc zatrudnienia z ukierunkowaniem na grupę docelową, jaką są osoby bezrobotne poniżej 24 roku życia.

<sup>1</sup> Patrz Załącznik 4: Raporty z badań – Pogłębiona analiza i diagnoza problemu: Raport 1 – *Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych poniżej 24 roku życia zamieszkujących Podregion Radomski i powiat grójecki*. Raport 2- *Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracodawców i środowiska edukacji zawodowej w zakresie zapotrzebowania na zawody zielonej gospodarki, w tym ekologiczne miejsca pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nowego zawodu „Operator odpadami i recyklingu”*.



Zastosowana metodologia badawcza obejmowała badania o charakterze ilościowym i jakościowym, w tym:

- **Badania desk research** – których celem była identyfikacja zapotrzebowania na kształcenie w zawodach zielonej gospodarki z perspektywy polityk ochrony środowiska i trendów rozwojowych w wymiarze globalnym, krajowym i regionalnym.

W badaniu zastosowano metodę analizy dokumentów (dokumenty UE, strategie rozwoju, raporty z badań, regulacje prawne, programy nauczania, podstawy programów kształcenia w zawodach, klasyfikacje zawodów i specjaliści i inne).

Z analizy dokumentów, w tym nowych regulacji prawnych dot. gospodarowania odpadami w Polsce oraz dot. stosowania standardów EU w zakresie ochrony środowiska wyraźnie wynika potrzeba tworzenia nowych, ekologicznych miejsc pracy. Województwo mazowieckie, w tym podregion radomski, podobnie jak inne regiony Polski, stoi przed wyzwaniem dostosowania regionalnej gospodarki do wymogów i standardów charakterystycznych dla zielonej gospodarki, których rozwój opiera się na odpowiedzialnym społecznie biznesie i przestrzeganiu zasad ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Doświadczenia rozwiniętych gospodarczo krajów UE pokazują, że „zielona gospodarka” jest szybko rozwijającym się rynkiem, generującym nowe miejsca pracy wymagające nowej wiedzy, umiejętności i kompetencji, ze względu na stosowanie innowacyjnych technologii związanych m.in. z recyklingiem czy utylizacją odpadów. Natomiast przeprowadzona analiza podstaw programowych i aktualnej oferty programowej, wdrażanej od roku szkolnego 2012/2013 w ponad 100 zawodach kształconych w podregionie radomskim i powiecie grójeckim, wskazuje na bardzo niewielki zakres treści nauczania, które związane są z gospodarką odpadami i recyklingiem.

- **Badania empiryczne**, w których zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki wywiadu bezpośredniego PAPI (*Paper and Pencil Interview*) oraz CAPI (*Computer-Assisted Personal Interviewing*) z udziałem ankietera posługującego się kwestionariuszem badawczym. Badania prowadzone były w podregionie radomskim i powiecie grójeckim (teren badań obejmował powiaty: radomski, kozienicki, szydlowiecki, przysuski, białobrzeski, zwolenicki, lipski, grójecki oraz miasto Radom), w ramach których podmiotami badania były celowo dobrane grupy „Odbiorców” oraz „Użytkowników” w trzech kategoriach respondentów:

- 1) **Osoby bezrobotne poniżej 24 roku życia** – badanie umożliwiło zdiagnozowanie sytuacji społeczno-zawodowej, w tym identyfikację głównych uwarunkowań edukacyjnych, postaw rynku pracy i możliwości uzyskania kwalifikacji w zawodach zielonej gospodarki, a w szczególności w nowym zawodzie „Operator odpadami i recyklingu”. Badaniami objęto 317 osób bezrobotnych spełniających kryterium wieku (155 kobiet i 162 mężczyzn) będących w ewidencji urzędów pracy. Badani respondenci wskazali, że główne bariery, które uniemożliwiają im znalezienie pracy, są związane m.in. z: brakiem doświadczenia zawodowego (ponad 46% badanych), brakiem odpowiedniego wykształcenia (ponad 26% badanych), brakiem na rynku miejsc pracy w wyuczonym zawodzie (ponad 22% badanych), uczestnictwem w różnych formach uczenia się i uzupełniania kwalifikacji (ponad 20% badanych), niechęcią do pracy „na czarno” (ponad 18% badanych), odrzuceniem pracy na tzw. „umowę śmieciową” (ponad 14% badanych). Poszukując pracy respondenci wskazują, że są gotowi do przyuczenia się do nowych zawodów, widząc w tym zwiększone szanse na znalezienie pracy. Nie do końca są gotowi do podjęcia pracy w nowych zawodach „zielonej gospodarki”, co wynika z braku wiedzy na temat wymagań, jakie stawiają pracodawcy oraz dostępu do „darmowej” oferty edukacyjnej w tym zakresie. Badania potwierdziły, że istnieje potrzeba prowadzenia działań uświadamiających i zmieniających negatywne odczucia młodych osób do zawodów „zielonej gospodarki”, w tym związanych z odpadami i recyklingiem.
- 2) **Pracodawcy** – badanie pozwoliło na zebranie opinii pracodawców zajmujących się gospodarowaniem odpadami i recyklingiem na temat ich potrzeb i oczekiwań w zakresie wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych w zawodach zielonej gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem nowego zawodu „Operator odpadami i recyklingu”. Badaniami objęto 80 przedstawicieli pracodawców (w tym 39 kobiet i 41 mężczyzn).



- 3) **Szkoły i instytucje szkoleniowe** – badanie pozwoliło na zebranie opinii środowiska edukacji zawodowej pod kątem potrzeb i oczekiwań w zakresie zapotrzebowania na kształcenie w zawodach zielonej gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem nowego zawodu „Operator odpadami i recyklingu”. Badaniami objęto 31 szkół i placówek kształcenia zawodowego. Respondentami w większości byli przedstawiciele kierownictwa – dyrektor lub wicedyrektor (w tym 16 kobiet i 15 mężczyzn).

Poniżej zaprezentowano najistotniejsze wnioski z badania diagnostycznego uzasadniające działania zaplanowane w ramach Projektu innowacyjno-testującego.

Pomimo, że stopa bezrobocia w województwie mazowieckim utrzymuje się w 2012 roku na poziomie powyżej średniej krajowej i stanowi 10,5%, to niepokojące jest, że w podregionie radomskim wynosi ono średnio dla 7 powiatów (m. Radom, p. radomskiego, przysuskiego, szydlowieckiego, zwolenńskiego, lipskiego, kozienickiego) 24%. Jedną z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby bezrobotne do 25 roku życia. Blisko 3000 osób to absolwenci w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki. Wysoka dynamika wzrostu bezrobocia notowana jest wśród osób bez doświadczenia zawodowego (ponad 19 075 osób) oraz bez wykształcenia średniego (35 729 osób) i bez kwalifikacji zawodowych (21 249 osób). Jak wynika z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie na dzień 31.11.2012 rok, spośród 265 199 osób bezrobotnych w województwie mazowieckim osoby poniżej 25 roku życia stanowią 11 765 tys osób, w tym 5741 kobiet.

**Wniosek:** Osoby młode poniżej 24 roku życia należą do licznej grupy wysokiego ryzyka, zagrożonej bezrobociem w podregionie radomskim województwa mazowieckiego oraz posiadają znikomą wiedzę i świadomość istnienia, tworzenia i rozwoju miejsc pracy dla zawodów zielonej gospodarki, co uzasadnia konieczność zaktywizowania działań wspierających na rzecz tej grupy i potwierdza zapotrzebowanie na zaplanowaną w ramach Projektu interwencję. To znaczy tworzenie grupy młodych liderów wskazujących drogę do tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.

Aby zmniejszyć ryzyko popadnięcia młodych osób w zjawisko długotrwałego bezrobocia, interwencja niniejszego projektu skierowana jest do grupy osób bezrobotnych poniżej 24 roku życia oraz do analizy zapotrzebowania na kształcenie i podjęcie zatrudnienia w zawodach zielonej gospodarki.

Szacuje się że do 2020 r. 35 % stanowisk pracy będzie wymagało wysokich kwalifikacji oraz zdolności do adaptacji i innowacji (obecnie odsetek ten wynosi 29% – Raport Komisji Europejskiej Mobilna Młodzież 2010 r.). Mniej niż jedna trzecia osób w UE ma wykształcenie wyższe, w porównaniu z ponad 40% w USA i ponad 50% w Japonii. Zbyt wielu młodych ludzi przedwcześnie kończy naukę szkolną, zwiększając przez to swoje ryzyko bezrobocia lub nieaktywności zawodowej. Obecnie w UE 14,4% 18-24-latków nie ukończyło nawet szkoły ponadgimnazjalnej.

Badania przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych i opublikowane w raporcie „Młodzi na rynku pracy” 2012 r. pokazują, iż bezrobocie młodych Polaków rośnie szybciej i jest trudniejsze do zwalczania niż w grupie starszych i bardziej doświadczonych pracowników. W końcu 2011 r. stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata wyniosła w Polsce 25,2% (BAEL). W ciągu ostatnich 4 lat wskaźnik ten nieustannie rośnie. Inne niepokojące statystyki wskazują, że aż 70% młodych ludzi pracuje na umowy czasowe – większy odsetek w Europie można znaleźć tylko w Słowenii. Co więcej, średnia wieku rozpoczęcia pracy wynosi w Polsce 22 lata, a średnia Unii Europejskiej wynosi 20 lat. Świadczy to o istotnym opóźnieniu procesu zdobywania przez młodych pracowników doświadczenia zawodowego (w danej grupie wiekowej polscy młodzi pracownicy są mniej doświadczeni niż sąsiedzi z Zachodu).

Motywy do podjęcia tego rodzaju działań są inicjatywy podejmowane na rzecz rozwoju nowoczesnych technologii w obszarze zielonej gospodarki. Jednym z powodów takiego działania były wchodzące w życie nowe przepisy i uregulowania prawne. Zawody zielonej gospodarki należą w tej chwili do najbardziej atrakcyjnych sektorów na rynku pracy. O środowisko naturalne dbają dziś firmy, szkoły, samorządy, bo tak nakazują dyrektywy unijne. Jak wyliczyli amerykańscy naukowcy, w ciągu



najbliższych 10 lat powstanie aż 5 milionów nowych „zielonych” miejsc pracy, m.in. przy adaptacji budynków, produkcji energooszczędnych pojazdów, energii wiatrowej i słonecznej oraz paliwa z biomasy. Aby rzetelnie przygotować się do realizacji tych założeń niezbędne jest nie tylko odpowiednie przygotowanie zawodowe i praktyczne pracowników. Konieczne jest także sprzyjające temu kształceniu przyjazne otoczenie współpracujące ze sobą w celu prowadzenia spójnego systemu. Tylko w ten sposób (współpraca z samorządami, przedsiębiorcami oraz placówkami kształcącymi) będziemy w stanie wypracować efektywny program kształcenia zapewniający spełnienie oczekiwań i wymogów zarówno po stronie pracodawców jak i pracowników.

Wprawdzie jak wynika z zebranych danych, bezpośrednie i pośrednie miejsca pracy w eko-przemysle w Unii Europejskiej stanowią łącznie około 3,4 mln pełnego wymiaru czasu pracy. Większość (77%) miejsc w grupie działalności zarządzania zanieczyszczeniami związana jest z instytucjami odpowiadającymi za oczyszczanie ścieków oraz gospodarkę odpadami stałymi. W Polsce, według najnowszych dostępnych danych statystycznych, nie są prowadzone szczegółowe statystyki, w związku z tym można tylko podać wielkości zatrudnienia w ochronie środowiska jako wielkości ogółem w przetwórstwie przemysłowym. Zgodnie z tym w 2009 r. w przetwórstwie przemysłowym zatrudnionych było 121,69 tysięcy osób, przy czym najwięcej w dziedzinie ochrony środowiska. Z pewnością mamy do czynienia z głębokimi przemianami społecznymi i strukturalnymi w wymiarze globalnym, które determinują wszystkie podejmowane działania i sfery życia. Zmiany te w szczególności dotyczą zatrudnienia i rynku pracy. Elastyczność, mobilność, adaptacja do szybko zmieniających się warunków otoczenia – to postawy i umiejętności, bez których trudno odnaleźć się we współczesnym świecie. Ponadto takie czynniki jak rozwój nowych technologii, rosnąca troska o ochronę środowiska, zdrowie oraz brak czasu na wypełnianie codziennych obowiązków generują nowe zawody. Pracownik, który jest elastyczny i nie obawia się przekwalifikowania ani dynamicznych zmian jest dziś idealnym kandydatem na rynku pracy. Szczególnie przemysł dotyczący towarów i usług środowiskowych będzie stwarzać wiele nowych propozycji, tzw. zielonych miejsc pracy. Takie warunki i postawa sprzyja szczególnie wskazanej grupie docelowej w projekcie. Przeprowadzenie szczegółowych analiz w tym obszarze skierowanym do reprezentatywnej grupy 300 osób bezrobotnych poniżej 24 roku życia, w tym 150 kobiet i 150 mężczyzn zamieszkałych w podregionie radomskim pozwoliło zdiagnozować ich oczekiwania i potrzeby w obszarze tworzenia nowych miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.

**Wniosek:** Z danych pozyskanych przez realizatorów badań wynika, że pracodawcy jak i instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego jako kluczowe przyczyny braku wiedzy, umiejętności i kompetencji do podjęcia zatrudnienia w zawodach zielonej gospodarki wskazują na brak zorganizowanego systemu kształcenia i szkolenia w tym obszarze. Działania prowadzone wobec problemu winny być bardziej kompleksowe i nakierowane na wzmocnienie zachowań o charakterze innowacyjnym i przedsiębiorczym nastawionym na tworzenie miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.

W Polsce promuje się rozwiązania mające na celu wdrażanie eko-innowacji (produktowych, technologicznych i organizacyjnych). Ponadto prowadzi się kampanie mające prowadzić do takich zmian zachowań konsumentów, które spowodują wzrost PKB i poprawę jakości życia przy malejącym wykorzystaniu zasobów naturalnych i obniżeniu emisji zanieczyszczeń do środowiska. Transformacja gospodarki na tzw. „bardziej zieloną ścieżkę” wymaga zmiany kompetencji, rozwoju innowacji oraz ładu organizacyjnego, a także szerokiego poparcia społecznego dla podejmowanych działań. Wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju ma coraz większy wpływ na rynek pracy podlegający w ostatnich latach dynamicznym zmianom. Zielone miejsca pracy przyczynią się do poprawy stanu środowiska w sposób bezpośredni lub pośredni, natychmiastowy lub długofalowy. W ich zakres wchodzi zarówno działalność edukacyjna, organizacyjna, jak konkretne inwestycje lub wdrażane nowe technologie. Zielone miejsca pracy dają możliwość zatrudnienia specjalistów z różnych dziedzin m.in. naukowców, przedsiębiorców, urzędników, działaczy społecznych, rolników, inżynierów, a także pracowników fizycznych. Pracodawcy poszukują bowiem pracowników posiadających nowe umiejętności, aby realizować konkretne wymagania klientów. Pojawianie się nowych specjalności



wymaga systematycznego aktualizowania krajowej klasyfikacji zawodów i specjalności (co 2-3 lata). Jak wynika z analiz ostatnie uaktualnienie wprowadzone przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej miało miejsce 19 listopada 2012 roku, a Ministra Edukacji Narodowej 23 grudnia 2011 roku. W żadnej ze wskazanych klasyfikacji nie występuje zawód Operator odpadami i recyklingu. O ile pojawiają się zawody proste (np. ładowacze nieczystości czy sortowacze surowców wtórnych) to nie ma wśród nich profesji bezpośrednio związanej z Operatorem odpadami i recyklingu, który będzie potrafił uruchomić własną działalność gospodarczą związaną z recyklingiem. W Unii Europejskiej i na świecie przedsiębiorcy, którzy zajmują się zbiórką i recyklingiem surowców wtórnych, uzyskują wysokie zyski netto rocznie z tytułu prowadzonej działalności. W Polsce z powodu wahań cen oraz braku stabilnych przepisów uważano się gospodarkę odpadami jako nieopłacalny biznes. Zmiany w przepisach prawnych będą stymulatorem takich miejsc pracy. Szczególne znaczenie będzie miała **Znowelizowana ustawa o utrzymaniu czystości i porządku w gminach, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.** Nowy system gospodarowania odpadami komunalnymi zacznie funkcjonować najpóźniej 18 miesięcy po wejściu w życie ustawy. Celem wprowadzania nowych przepisów jest uszczelnienie obecnie funkcjonującego systemu gospodarki odpadami komunalnymi, monitorowanie sposobu postępowania z odpadami przez właścicieli nieruchomości, przedsiębiorców oraz gminy, upowszechnienie selektywnego zbierania odpadów komunalnych „u źródła”, zmniejszenie ilości ich składowania oraz zapewnienie powstania odpowiednich instalacji do ich przetwarzania. Dzięki nowym przepisom zmniejszeniu ulegnie zaśmiecenie kraju i rozwiązany zostanie problem „dzikich wysypisk odpadów”, a także stopniowo osiągniemy poziom zrównoważonej gospodarki komunalnej, co połączy przestrzeń ekologiczną kraju z Europą. To doskonały czas dla tworzenia nowych miejsc pracy szczególnie w obszarze gospodarki odpadami. Zarówno jednostki samorządu terytorialnego, jak i osoby fizyczne będą potrzebowały nowych miejsc pracy w zawodzie operatora odpadami i recyklingu.

**Wniosek:** W oparciu o przeprowadzone badania w opinii pracodawców najbardziej skuteczne narzędzie, które tworzy impuls do aktywności osób pozostających bez zatrudnienia, a jednocześnie wpływa na społeczny – gospodarczy rozwój, jest staranne przygotowanie samych bezrobotnych poprzez zawodowe szkolenie, na którego treści kształcenia mają wpływ pracodawcy i środowisko klastrowe oraz staże u pracodawców. Te sugestie pracodawców zostały uwzględnione we wstępnej wersji produktów finalnych (Załącznik 1, 2 i 3).

---

#### **Obszar problemowy nr 1 zidentyfikowany w ramach niniejszego Projektu innowacyjnego.**

Niska aktywność osób poniżej 24 roku życia w wykorzystaniu skutecznych form zatrudnienia w oparciu o podjęcie zatrudnienia w obszarze zawodów zielonej gospodarki.

Kluczowe przyczyny tego zjawiska leżą po stronie samych badanych to niewystarczające przygotowanie i wiedza o zawodach zielonej gospodarki oraz zachowań przedsiębiorczych.

---

W świetle wyników zrealizowanego badania diagnostycznego konieczność przekwalifikowania się, zmiany zawodu rozważa 15,51% badanych, natomiast chęć zdobycia specjalistycznych uprawnień wpływających na spełnienie wymagań pracodawcy, a tym samym zwiększenie szans na podjęcie zatrudnienia wyraża ponad 38% badanych. Podjęcie zatrudnienia w obszarze zawodów zielonej gospodarki rozważa obecnie ponad 20%. Bilsko 80% badanych bezrobotnych z wybranej próby nie ma żadnego doświadczenia zawodowego związanego z zawodami zielonej gospodarki i blisko 35,65% nie posiada kwalifikacji zawodowych. Badana grupa Odbiorców deklaruje jednak zainteresowanie zatrudnieniem w obszarze zawodów zielonej gospodarki, a szczególnie w działaniach związanych z gospodarką odpadami, jednakże brak doświadczenia zawodowego oraz wiedzy ogranicza ich otwartość na podejmowanie aktywności zawodowej w tym obszarze na rynku pracy.



**Obszar problemowy nr 2 zidentyfikowany w ramach niniejszego Projektu innowacyjnego.**

Niezadawalająca skuteczność i racjonalność istniejących i wykorzystywanych instrumentów rynku pracy w zakresie działania na rzecz rozwoju i tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.

1. **Niekompletna diagnoza i ocena predyspozycji osób poniżej 24 roku życia w obszarze tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki** przez doradców zawodowych oraz brak skutecznych metod wsparcia psychologiczno-doradczego w zakresie motywowania i wspierania w podejmowaniu decyzji oraz generowaniu pomysłów na tworzenie miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.
2. **Niesystemowe, okazjonalne włączanie się wąskiej grupy pracodawców** w działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób poniżej 24 roku życia i rozwijania miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki. Mała popularność, wręcz niechęć włączania się pracodawców w proces kształcenia absolwentów w ramach staży czy działań mentorskich. Jak wynika ze statystyk PUP, ponoszą znaczne wydatki na staże absolwenckie, ale są to staże dla osób poszukujących pracy w zawodach niezwiązanych z zieloną gospodarką ani też zainteresowanych tworzeniem miejsc pracy w obszarze gospodarki odpadami i recyklingu. Wzorem praktyk francuskich, szczególnie w recyklingu tworzyw sztucznych, powstają firmy zajmujące się zbiórką i przetwarzaniem w ramach recyklingu.
3. **Brak rzeczywistego wykorzystania przez instytucje usług edukacyjnych nowoczesnych technologii w kształceniu i doskonaleniu zawodowym** w obszarze zawodów zielonej gospodarki. Korzystanie z nowoczesnych technologii w obszarze kształcenia, doskonalenia zawodowego jest szansą na wykwalifikowanie specjalistów, pracowników spełniających oczekiwania pracodawców. Na rynku usług edukacyjnych nie ma podmiotu, który koncentrowałby się na kształceniu potrzeby gospodarki odpadami w obszarze zawodów zielonej gospodarki. Dla realizatorów projektu właściwe wydaje się działanie mające na celu tworzenie narzędzi i metod służących realizacji procesu kształcenia w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy w ramach Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job (Załącznik 1).

**Wniosek:** Z badań zastanych i własnych realizatorów wynika konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań i produktów, gdyż dotychczas prowadzone działania nie koncentrowały się na tworzeniu miejsc pracy w obszarze zawodów zielonej gospodarki. Oznacza to, że warto wprowadzić ofertę instytucji szkoleniowych o wyspecjalizowane formy szkoleniowo-doradcze w zakresie zawodów w obszarze zielonej gospodarki, a nie jak dotychczas np. kursy księgowych, sprzedawców, fryzjerów, kelnerów, kucharzy, kosmetyczek itp., które z punktu widzenia potrzeb pracodawców być może są istotne, ale ich nasycenie tworzy dużą konkurencję wśród bezrobotnych.

Badania przeprowadzone w ramach projektu wykazały potrzebę połączenia wiedzy na temat możliwości tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki i zapotrzebowania pracodawców na wykwalifikowany i kompetentny personel. Brak doświadczenia praktycznego oraz branżowej wiedzy w tym zakresie stanowi jeden z najważniejszych zidentyfikowanych problemów stanowiących barierę w podjęciu decyzji związanej z aktywnością zawodową w zawodach zielonej gospodarki. Otrzymane przez osoby poniżej 24 roku życia wsparcie wyłącznie w postaci wiedzy teoretycznej skutkowałoby brakiem możliwości zweryfikowania własnych postaw w obszarze zawodów zielonej gospodarki, dlatego integralną częścią szkoleń jest branżowa praktyka/staż zawodowy u pracodawcy.

Dlatego projekt Green-Job koncentruje się na opracowaniu, przetestowaniu, upowszechnieniu i włączeniu do głównego nurtu polityki nowego profilu kompetencji zawodowych i odpowiadającego



mu modułowego programu nauczania dla „Operatora gospodarki odpadami i recyklingu”, e-Podręcznika oraz modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job jako kompleksowego innowacyjnego wsparcia dla przykładowo wybranego innowacyjnego zawodu w obszarze zielonej gospodarki. Dla młodych osób (poniżej 24 roku życia) wchodzących na rynek pracy jest to kolejny etap wyborów. Ich determinacja i zorientowanie na osiągnięcie celu, jednocześnie dokształcanie się rokuje większe nadzieje na podejmowanie wyzwań związanych z nowymi zawodami stanowiącymi nisze w obszarze zielonej gospodarki.

Ponieważ realizatorzy nie zidentyfikowali w Polsce satysfakcjonujących rozwiązań wskazanego wyżej obszaru problemowego, poszukiwali dobrych i sprawdzonych praktyk w kraju posiadającym narzędzia i warunki dla tworzenia zielonych miejsc pracy. Dobrze opracowany program nauczania i funkcjonujący w systemie edukacji we Francji posłużył jako punkt odniesienia (dobra praktyka) do opracowania innowacyjnej na polskim rynku usług edukacyjnych, oferty programowej dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu”. Doświadczenia francuskie związane z formami doradztwa zawodowego oraz tworzenia sieci szkół współpracujących z przedsiębiorstwami stanowią cenne doświadczenie w budowaniu Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job.



## II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Przedstawiona identyfikacja problemów, ich przyczyny, konsekwencje i skala pozwalają na zdefiniowanie celów, których osiągnięcie wpłynie na poprawę sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia. Dodatkowo dzięki wdrożeniu w ramach projektu nowych produktów powstanie sieć współpracy na rzecz zawodów zielonej gospodarki.

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji jest wypracowanie i wprowadzenie do powszechnego wykorzystania narzędzi umożliwiających tworzenie nowych miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki. Zostanie to osiągnięte w szczególności poprzez implementację produktów finalnych projektu. Produkty finalne: program nauczania dla zawodu operator odpadami i recyklingu, Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green – Job oraz ePodręcznik dla zawodu operator odpadami i recyklingu będą zbiorem reguł i procedur, które umożliwią stworzenie narzędzi do kolejnych zawodów, a więc przyczyni się do poprawy atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego oraz sytuacji na rynku pracy. Wnioskodawcy zakładają, iż innowacja będzie działać poprzez pryzmat strategii upowszechnienia, funkcjonowanie Modelu Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Sieci Wsparcia oraz Centrum Kompetencji Technologicznych Green – Job. Funkcjonowanie Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Green – Job zostanie sformalizowana. Ponadto wnioskodawcy planują wprowadzić nowy zawód do klasyfikacji MPiPS.

Cel główny i cele szczegółowe są tożsame z celami Projektu zawartego we wniosku o dofinansowanie i zachowują swoją aktualność. Cele zaprezentowane w poniższej tabeli opisują pożądaną stan docelowy po wprowadzeniu innowacji. Dla zweryfikowania stopnia osiągnięcia zakładanych celów przyjęto **17 wskaźników pomiaru** oraz określono wartość docelową dla każdego z nich i sposoby ich pomiaru.

Cele Projektu (zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie)	Wskaźniki i ich wartości docelowe	Źródło weryfikacji – sposoby pomiaru
<p><b>CEL GŁÓWNY:</b> Poprawa sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem 15K i 15M poniżej 24 roku życia zamieszkujących (SR), poprzez wdrożenie innowacyjnego modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job i modułowego programu nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu do 31.08.2014r.</p>	<p><b>Wskaźnik 1:</b> Liczba opracowanych strategii wdrożenia projektu innowacyjnego <b>Wartość docelowa:</b> 1 strategia</p> <p><b>Wskaźnik 2:</b> Liczba opracowanych produktów finalnych projektu <b>Wartość docelowa:</b> 3 produkty finalne</p> <p><b>Wskaźnik 3:</b> Wzrost zainteresowania zawodami zielonej gospodarki w grupie Odbiorców i</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategia wdrożenia projektu</li> <li>• Poradnik Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green Job</li> <li>• Program nauczania zawodu „Operator odpadami i recyklingu”</li> <li>• ePodręcznik dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu”</li> <li>• Ankieta przed</li> </ul>



	<p>Użytkowników  <b>Wartość docelowa:</b> Minimum 80% Odbiorców i Użytkowników wskaże wzrost zainteresowania zawodami zielonej gospodarki</p> <p><b>Wskaźnik 4:</b> Podniesienie poziomu wiedzy i kwalifikacji z zakresu zawodów zielonej gospodarki oraz Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green – Job  <b>Wartość docelowa:</b> Minimum 80% Odbiorców i Użytkowników podniesie własny poziom wiedzy i kwalifikacji z zakresu zawodów zielonej gospodarki oraz Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green – Job</p> <p><b>Wskaźnik 5:</b> Liczba osób w wieku 15-24 lata, które zakończyły udział w projekcie  <b>Wartość docelowa:</b> minimum 90% Odbiorców Projektu</p>	<p>rozpoczęciem i po zakończeniu fazy testowania</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozmowy z uczestnikami</li> <li>• Raport ewaluacyjny</li> <li>• Test wiedzy z zakresu zawodów zielonej gospodarki</li> <li>• Test wiedzy z zakresu znajomości funkcjonowania Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green – Job</li> <li>• Raport z wynikami testów</li> <li>• Liczba deklaracji uczestnictwa w projekcie</li> <li>• Liczba zaświadczeń ukończenia szkolenia</li> <li>• Listy obecności</li> <li>• Arkusze ewaluacji kompetencji</li> </ul>
<p><b>CEL SZCZEGÓLOWY NR 1:</b></p> <p>Identyfikacja i dostosowanie nowych zawodów zielonej gospodarki, w tym ekologicznych miejsc pracy do warunków i charakterystyki grupy Użytkowników i Odbiorców (SR) poprzez diagnozę i analizę rynku pracy do 30.11.2012r.</p>	<p><b>Wskaźnik 6:</b> Liczba Użytkowników/czek, którzy zostali poddani badaniom  <b>Wartość docelowa:</b> 100 Użytkowników/czek</p> <p><b>Wskaźnik 7:</b> Liczba Odbiorców, którzy zostali poddani badaniom  <b>Wartość docelowa:</b> 150 kobiet i 150 mężczyzn</p> <p><b>Wskaźnik 8:</b> Liczba opracowanych raportów z przeprowadzonych badań  <b>Wartość docelowa:</b> 2 raporty z badań</p> <p><b>Wskaźnik 9:</b> Liczba opracowanych produktów finalnych projektu  <b>Wartość docelowa:</b> 3 produkty finalne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arkusz ankiety, wywiadu</li> <li>• Arkusz ankiety, wywiadu</li> <li>• Arkusze ankiet, wywiadu</li> <li>• Raport z badań pogłębionych</li> <li>• Poradnik Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green Job</li> <li>• Program nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ePodręcznik dla zawodu Operator odpadami i recyklingu</li> </ul>
<p><b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2:</b></p> <p>Pozyskanie i wyposażenie w wiedzę, umiejętności i kompetencje 24 pracowników/cic (IRP) – Użytkowników z (SR), niezbędnej do stosowania w praktyce Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych – Green Job poprzez określenie skuteczności i efektywności działania (RSWR Green Job) do 31.08.2014r.</p>	<p><b>Wskaźnik 10:</b> Liczba Pracowników/c Instytucji Rynku Pracy uczestniczących w projekcie  <b>Wartość docelowa:</b> 12 kobiet i 12 mężczyzn – łącznie 24 Użytkowników</p> <p><b>Wskaźnik 11:</b> Liczba opracowanych raportów  <b>Wartość docelowa:</b> 1 opracowany raport</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liczba kwestionariuszy osobowych</li> <li>• Liczba deklaracji Partnerstwa</li> <li>• Zaświadczenia i certyfikaty ze szkoleń</li> <li>• Ankiety</li> <li>• Arkusze ankiet, wywiadów</li> <li>• Raport z analiz rzeczywistych</li> </ul>
<p><b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3:</b></p> <p>Kształtowanie kwalifikacji i postaw w nowym zawodzie z obszaru zawodów zielonej gospodarki 30 Odbiorców (15K i 15M) poniżej 24 roku życia pozostających bez zatrudnienia i zamieszkujących w (SR). Określenie skuteczności i efektywności zaproponowanego modelu (RCKT) dla zawodu Operator odpadami i recyklingu</p>	<p><b>Wskaźnik 12:</b> Liczba osób w wieku 15 - 24 lata, które zakończyły udział w projekcie  <b>Wartość docelowa:</b> Minimum 90% Odbiorców</p> <p><b>Wskaźnik 13:</b> Liczba opracowanych raportów  <b>Wartość docelowa:</b> 1 opracowany raport</p> <p><b>Wskaźnik 14:</b> Podniesienie kwalifikacji i umiejętności w nowym zawodzie z obszaru zielonej gospodarki  <b>Wartość docelowa:</b> Minimum 55% Odbiorców zda egzamin zewnętrzny potwierdzający kwalifikacje zawodowe przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego (środowiskowy model uznania kwalifikacji)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liczba deklaracji uczestnictwa w projekcie</li> <li>• Liczba zaświadczeń ukończenia szkolenia</li> <li>• Listy obecności</li> <li>• Arkusze ewaluacji kompetencji</li> <li>• Arkusze ankiet, wywiadów</li> <li>• Raport z analiz rzeczywistych</li> <li>• Protokół z wynikami egzaminu zewnętrznego</li> </ul>
<p><b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4:</b></p> <p>Nabycie przez 200 Uczestników/czok konferencji upowszechniających wiedzę z zakresu wypracowanego modelu</p>	<p><b>Wskaźnik 15:</b> Liczba konferencji upowszechniających projekt  <b>Wartość docelowa:</b> 2 konferencje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda</li> <li>• Raport</li> <li>• Protokoły z wnioskami prac Prezydium Konferencji</li> <li>• Listy uczestników</li> </ul>

<p>(RCKT Green- Job), modułowego programu nauczania, ePodręcznika dla zawodu Operator odpadami i recyklingu do 31.08.2014r.</p>	<p><b>Wskaźnik 16:</b> Liczba K/M uczestniczących w Konferencjach Upowszechniających <b>Wartość docelowa:</b> 200 osób</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiały konferencyjne</li> <li>• Listy obecności</li> </ul>
<p><b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 5:</b></p> <p>Wykorzystanie modelu współpracy sieciowej i identyfikacja charakterystyki zawodu operator odpadami i recyklingu oraz zielonych miejsc pracy poprzez wymianę, analizę doświadczeń Instytucji Rynku Pracy we Francji do 31.08.2014r.</p>	<p><b>Wskaźnik 17:</b> Liczba opracowanych strategii wdrożenia projektu innowacyjno-testującego <b>Wartość docelowa:</b> 1 strategia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategia wdrożenia projektu</li> </ul>
	<p><b>Wskaźnik 18:</b> Liczba opracowanych produktów finalnych projektu <b>Wartość docelowa:</b> 3 produkty finalne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poradnik Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green Job</li> <li>• Program nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu</li> <li>• ePodręcznik dla zawodu Operator odpadami i recyklingu</li> </ul>
	<p><b>Wskaźnik 19:</b> Podniesienie wiedzy z zakresu modelu współpracy sieciowej i charakterystyki zawodu operator odpadami i recyklingu <b>Wartość docelowa:</b> 1 wizyta studyjna do Francji</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listy obecności</li> <li>• Agenda</li> <li>• Sprawozdanie z wizyty studyjnej</li> <li>• Ankiety</li> </ul>
	<p><b>Wskaźnik 20:</b> Liczba K/M uczestniczących w wyjeździe studyjnym <b>Wartość docelowa:</b> 5 kobiet i 13 mężczyzn</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda</li> <li>• Lista uczestników/czek</li> <li>• Bilety</li> <li>• Rachunki</li> <li>• Kwestionariusze, ankiety</li> </ul>



### III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Innowacyjność projektu „Model Regionalnego Centrum Kompetencji Green-Job” polega na opracowaniu przyjaznych dla odbiorców (młode pokolenie) nowoczesnych narzędzi pozyskiwania potrzebnych na rynku kwalifikacji w oparciu o doświadczenia partnerów ponadnarodowych z Francji, w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki. Przyjęty model współpracy ponadnarodowej zakłada zapoznanie się z rozwiązaniami francuskimi, a następnie adaptację niektórych z nich do możliwości i warunków polskich, kreując nowość „zapożyczoną”. W konsekwencji tej współpracy realizatorzy wspierani ekspertami z zakresu edukacji, konstruowania modułowego programów nauczania oraz ekspertów z branży gospodarki odpadami, opracowali nowatorski, modułowy program nauczania dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu”, ePodręcznik oraz Model Regionalnego Centrum Kompetencji Green-Job, który jest instrumentem wspierającym działania na rzecz tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.

Innowacyjność produktu finalnego projektu Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job przejawia się w trzech poniżej uzasadnionych wymiarach:

1. **Innowacyjność w grupie docelowej** - nowatorska oferta programowa wraz z obudową dydaktyczną jest ukierunkowana na Odbiorców, którzy do tej pory nie byli wspierani i ukierunkowywani na poszukiwanie pracy w zawodach zielonej gospodarki przez instytucje rynku pracy. Interwencja w ramach Projektu skierowana jest do grupy osób poniżej 24 roku życia. Spełniają oni dodatkowe kryterium w zakresie otwartości, chęci podejmowania nowych wyzwań, są słuchaczami szkół dla dorosłych lub studentami studiów zaocznych. Są zmotywowani do podejmowania działań edukacyjnych i stawiania sobie nowych celów, dlatego są zainteresowani zdobywaniem nowych kwalifikacji dających perspektywę zatrudnienia oraz podejmowania działań przedsiębiorczych w obszarze tworzenia miejsc pracy dla zawodów zielonej gospodarki.
2. **Innowacyjność w wymiarze problemu** dotychczas w polityce tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki szczególnie w zakresie gospodarki odpadami nie był wystarczająco uwzględniany. Praktycznie nie podejmowano żadnych inicjatyw zarówno przez instytucje szkoleniowe, jak i urzędy pracy, aby tworzyć instrumenty wspomagające zainteresowanie osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania jak i tworzenia miejsc pracy dla zielonej gospodarki.
3. **Innowacyjność w wymiarze form wsparcia** odnosi się do wykorzystania przez instytucje rynku pracy modelu kompetencji technologicznych dla zawodów zielonej gospodarki, innowacyjnego programu nauczania o budowie modułowej dla dotychczas niewystępującego w żadnych ofertach i konkursach szkoleniu w zawodzie „Operator odpadami i recyklingu”, jak również szeroko rozumianej współpracy z pracodawcami włącznie z organizowaniem bezpośrednio po szkoleniu staży zawodowych u pracodawców branżowo związanych z gospodarką odpadami i recyklingiem. Przykład: staże zawodowe, absolwenckie, organizowane przez PUP dostosowane są tylko na potrzeby osób poszukujących pracy, przeważnie nie mają związku z odbytymi szkoleniami lub ukończonym kierunkiem szkoły lub studiów. Realizatorom w innowacji chodzi o to, aby pracodawca oraz stażysta byli świadomi i przygotowani do efektywnego odbycia stażu zawodowego, wykorzystując nowoczesne technologie i wyposażenie w przedsiębiorstwie posiadającym, tworzącym specjalistyczne stanowiska w zawodach zielonej gospodarki.

Na produkt finalny Projektu składają się trzy następujące produkty:



1. Produkt numer 1: **Program nauczania dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu”** wraz z opracowaniem profilu kompetencji i pakietem edukacyjnym (poradnikiem dla uczestnika szkolenia i nauczyciela). Program jest opracowany z wykorzystaniem udostępnionych rozwiązań partnerów ponadnarodowych z Francji, jak również wyników badań prowadzonych w projekcie z udziałem pracodawców i szkołach zawodowych podregionu radomskiego i powiatu grójeckiego (Załącznik 2).
2. Produkt numer 2: **ePodręcznik do szkolenia w zawodzie „Operator odpadami i recyklingu”** umożliwiający wykorzystanie nowoczesnych technologii informatycznych poprzez zwiększenie dostępności do ustrukturyzowanej wiedzy w formie multimedialnej, która może być cyklicznie aktualizowana, co niweluje również braki na rynku podręczników przydatnych dla nowego zawodu.
3. Produkt numer 3: **Model Regionalnego Centrum Kompetencji Green-Job**, który wytycza kierunki i metody działania w wymiarze regionalnym oraz narzędzia do prowadzenia systematycznej współpracy instytucji rynku pracy w obszarze tworzenia nowych miejsc pracy dla zawodów zielonej gospodarki.

Dla zwiększenia skuteczności działań w zakresie upowszechnienia oraz włączania w nurt polityki rozwiązań przyjętych przez Projekt jest opracowany przez realizatorów Raport z badań i analiz, który będzie wykorzystany jako narzędzie do wytyczania kierunków działania i kształcenia w zakresie tworzenia miejsc pracy dla zawodów zielonej gospodarki. Ponadto dla zwiększenia skuteczności działań włączających (mainstreaming horyzontalny) realizatorzy opracowali **INSTRUKCJĘ WDRAŻANIA PROJEKTU**, która pokazuje proces przygotowania, testowania i procedury wdrażania produktu finalnego przez potencjalnych Użytkowników i Odbiorców w wymiarze udzielenia docelowego wsparcia. Instrukcja wdrażania projektu stanowi nieformalny czwarty element produktu finalnego ze względu na swoją specyfikę będzie narzędziem wykorzystywanym w procesie testowania i upowszechniania.

**Realizatorzy zaprojektowali Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job w taki sposób, aby Użytkownicy mogli wdrażać do praktyki wszystkie produkty równocześnie bądź stosować wybiórczo poszczególne elementy w zależności od warunków i potrzeb danego Użytkownika.**

#### **GRUPA DOCELOWA PROJEKTU TO:**

**Odbiorcy Projektu** - osoby bezrobotne poniżej 24 roku życia zamieszkujące województwo mazowieckie w szczególności powiaty podregionu radomskiego, tj.: powiat radomski, przysuski, kozienicki, szydlowiecki, zwoleniński, białobrzegi, grójecki, lipski. Osoby pozostające bez zatrudnienia poniżej 24 roku życia znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i w stosunku do nich powinny być wypracowane konkretne narzędzia i procesy umożliwiające zatrudnienie w zawodach zielonej gospodarki. Z uwagi na specyficzne cechy grupy Odbiorców wskazane było opracowanie nowych rozwiązań z jednej strony zachęcających młode osoby poniżej 24 roku życia do kontynuacji nauki, z drugiej strony podwyższających efektywność organizowanych w formie tradycyjnych szkoleń zawodowych poprzez wprowadzenie innowacyjnych kursów kwalifikacyjnych na podbudowie modułowej z wykorzystaniem w procesie kształcenia ePodręcznika, kończących się zewnętrznym egzaminem zawodowym, w szczególności w nowym zawodzie, jakim jest „Operator odpadów i recyklingu”. W wymiarze testowania 30 osób, w tym 15 kobiet i 15 mężczyzn zostanie objętych szkoleniem w wymiarze 320 godzin oraz zostaną skierowani na branżowy staż zawodowy u pracodawcy. W wymiarze upowszechniania i włączania liczebność odbiorców będzie wynosiła około 100 osób, a w wymiarze docelowym po włączeniu do polityki korzystać będzie mogło 100 % zarejestrowanych bezrobotnych zainteresowanych zdobyciem nowego zawodu „Operator odpadami i recyklingu” oraz tworzeniem miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki poprzez korzystanie ze wsparcia w Regionalnym Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job.



**Użytkownicy Projektu** to instytucje rynku pracy (w tym powiatowe urzędy pracy, instytucje szkoleniowe, szkoły, przedsiębiorcy, jednostki samorządu terytorialnego, wszyscy przedstawiciele Partnerstwa Regionalnej Sieci Wsparcia dla zawodów zielonej gospodarki). W fazie testowania będą to pracownicy/współpracownicy tych instytucji - 24 osoby (nie więcej niż 2 osoby z instytucji). Włączenie do grupy użytkowników pracodawców zaangażowanych prowadzących swoją działalność w obszarze gospodarki odpadami oraz recyklingu, umożliwi bezpośrednie działanie i dostęp do sprawdzonych i funkcjonujących technologii i stanowisk pracy. Liczebność użytkowników w wymiarze upowszechnienia i włączenia wynosić będzie minimum 100 przedstawicieli instytucji rynku pracy, przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, instytucji publicznych, przedsiębiorców, gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół wyższych, mediów, które podjęły współpracę, a także między innymi zadeklarowały członkostwo w partnerstwie na rzecz Regionalnej Sieci Wsparcia dla Rozwoju zawodów zielonej gospodarki. Regionalna Sieć Wsparcia dla zawodów zielonej gospodarki stanowi organ zawiązany w ramach działań zaplanowanych w projekcie. Ma na celu dążenie do tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze zawodów zielonej gospodarki, a w szczególności w obszarze gospodarki odpadami. W ramach partnerstwa zaplanowano realizację następujących działań: uruchomienie platformy (bazy) wymiany informacji, organizowanie cyklicznych spotkań, szkolenia i warsztaty, wzmocnienie współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, promocja zatrudnienia w zawodach zielonej gospodarki, w szczególności w obszarze gospodarki odpadami.

## EFEKTY ZASTOSOWANIA INNOWACJI

Rzeczywiste efekty zastosowania innowacyjnego narzędzia Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green – Job dla jego odbiorców to nabycie w kontekście planowanego szkolenia „Operator odpadami i recyklingu” umiejętności i kompetencji w konsekwencji kwalifikacji w nowym zawodzie na rynku pracy w obszarze zawodów zielonej gospodarki zarówno w warunkach laboratoryjnych, jak i rzeczywistych na stanowisku pracy w branżowym przedsiębiorstwie w obszarze gospodarki odpadami bądź zielonych zawodów. Z perspektywy użytkowników, czyli instytucji rynku pracy mogą oni skuteczniej wspierać rozwój i tworzenie miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki i wpływać na poprawę aktywności zawodowej odbiorców – osób bezrobotnych. Program zwiększa szansę na uruchomienie szkoleń w zawodach zielonej gospodarki, aktywności w zakresie tworzenia miejsc pracy i samozatrudnienia integracji środowiska branżowo związanego z zieloną gospodarką w regionie.

Bezpośrednim efektem szkolenia „Operator odpadami i recyklingu” „ePodręcznik” wspomagany opisem profilu kompetencji i pakietów edukacyjnych dla słuchaczy i nauczycieli jest pomocą odbiorcom w wyposażeniu ich w wiedzę, umiejętności i uprawnienia do podjęcia aktywności na rynku pracy w obszarze zawodów zielonej gospodarki a w szczególności gospodarki odpadami. Program daje nowy impuls w obszarze niszy związanej z tworzeniem miejsc pracy w obszarze gospodarki odpadami. Potwierdzeniem tego jest nowelizacja ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach, która weszła w życie 1 stycznia 2012 roku, a która wymusza działania i nowe podejście do zagospodarowania odpadów i ochrony środowiska. Pobudza do wykreowania pomysłów na tworzenie nowych stanowisk pracy i działalności w tym obszarze. Dla Użytkowników program nauczania dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu” stanowi możliwość organizowania szkoleń dla bezrobotnych bądź zainteresowanych doskonaleniem zawodowym z wykorzystaniem opracowanych pakietów edukacyjnych dla słuchaczy i nauczycieli/trenerów. Program ma konstrukcję modułową, która umożliwi elastyczne budowanie procesu edukacji. Na program nauczania składają się następujące moduły:

1. Korzystanie z europejskich i krajowych dokumentów i strategii oraz regulacji prawnych;
2. Stosowanie podstawowej wiedzy z zakresu ekologii i mikrobiologii w gospodarce odpadami;
3. Identyfikowanie materiałów poddawanych procesom recyklingu;
4. Zbieranie, segregowanie i magazynowanie odpadów;
5. Postępowanie z odpadami;
6. Przygotowanie i prowadzenie działalności w zakresie gospodarki odpadami.



ePodręcznik będzie zawierał treści niezbędne do pozyskania wiedzy i umiejętności w zawodzie operator odpadami i recyklingu. Pierwsza część obejmować będzie informacje o projekcie i instrukcję korzystania z ePodręcznika. Na drugą część składać się będzie profil kompetencji oraz modułowy program nauczania dla zawodu operator odpadami i recyklingu. Trzecia i czwarta część to z kolei poradnik dla uczestnika szkolenia oraz poradnik dla prowadzącego zajęcia. Dodatkowym elementem ePodręcznika będą do pobrania pliki: profil kompetencji zawodowych, program nauczania oraz poradniki w formie pakietów edukacyjnych.

Efektem zastosowania Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job będzie przede wszystkim tworzenie warunków do generowania nowych miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki oraz zapewnienie przygotowania ofert programów powiązanych z wymaganiami stanowisk pracy. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez :

1. Tworzenie i ściśle współdziałanie w partnerstwie na rzecz tworzenia miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki;
2. Przygotowanie narzędzi badawczych, badanie i analiza w zakresie potrzeb kształcenia w zawodach zielonej gospodarki;
3. Kreowanie potrzeby i znaczenia innowacyjnych zawodów zielonej gospodarki;
4. Tworzenie programów nauczania, pakietów edukacyjnych, ePodręczników dla zawodów zielonej gospodarki;
5. Rekrutację i organizację kształcenia w zawodach zielonej gospodarki.

Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job będzie funkcjonował w obszarze współdziałania i współzależności. Kluczową rolę odgrywać będzie Regionalna Sieć Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki jako wzorcowe partnerstwo lokalne przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, placówek oświatowych, jednostek samorządu terytorialnego, którego celem działania jest tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki.

**Warunki, jakie muszą być spełnione**, aby innowacja działała właściwie i była stosowana przez innych, zależą z jednej strony od czynników wewnętrznych, leżących po stronie jej twórców, takich jak:

- 1) po uwzględnieniu wyników testowania, ewaluacji zewnętrznej i realizacji zasady empowerment, wypracowanie wysokiej jakości i innowacyjności kompleksowego produktu finalnego i jego elementów składowych – ostateczna wersja produktu finalnego musi być w pełni gotowa i wdrożona;
- 2) osiągnięcie zakładanej skuteczności we wzroście zachowań aktywności zawodowej, przedsiębiorczości, a także wpływu na samozatrudnialność odbiorców innowacji w obszarze zawodów zielonej gospodarki;
- 3) zweryfikowanie w trakcie testowania, jaki jest niezbędny w praktyce poziom nakładów finansowych, intelektualnych/ ludzkich i czasowych, aby adaptowanie było efektywne ekonomicznie i wykonalne w praktyce;
- 4) opracowanie adekwatnego do potrzeb i oczekiwań modułowego programu wsparcia szkoleniowego, doradczego, informacyjnego, instruktazowego dla potencjalnych odbiorców i użytkowników innowacji;
- 5) przeprowadzenie szerokich działań upowszechniających i włączających dostosowanych do kluczowych interesariuszy.

Dla skuteczności transferu wdrożeń istotne są także czynniki zewnętrzne leżące po stronie potencjalnych użytkowników i odbiorców innowacji. Tutaj głównym czynnikiem sprawczym będzie poziom zapotrzebowania na produkt finalny, poziom gotowości i zainteresowania pracowników urzędów pracy, instytucji rynku pracy, doradców zawodowych, którzy to sami będą mieli wpływ na decyzję o ewentualnym wykorzystywaniu lub nie w swojej pracy narzędzia Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Green-Job w kontekście proponowania nowych rozwiązań dla aktywności zawodowej w tworzeniu miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki.

Szacowany koszt wdrożenia wypracowanego produktu będzie obejmował koszty realizacji przez instytucje poszczególnych elementów produktu finalnego – m.in. koszty udostępnienia sal, koszty wynagrodzenia dla osób zaangażowanych w jego realizację kształtowane zgodnie z polityką



wynagrodzeń właściwą dla każdej z instytucji (czasowe zaangażowanie w realizację poszczególnych elementów wskazane zostały w ich opisie). Uniwersalność stosowanego modelu zakłada wariantowe stosowanie poszczególnych elementów produktu finalnego, stąd, w zależności od decyzji i możliwości zainteresowanych Instytucji, różnie kształtować będą się poziomy kosztów. Publikacja książkowa która powstanie w trakcie wdrażania projektu, będzie stanowiła poradnik właściwego stosowania modelu wypracowanego w trakcie projektu. Minimalny czas niezbędny do wdrożenia modelu nie powinien być krótszy niż 5-6 miesięcy.



#### IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

##### **DOBÓR I STRUKTURA GRUPY ODBIORCÓW I UŻYTKOWNIKÓW FAZY TESTOWANIA**

Testowanie produktów odbywać się będzie na obszarze realizacji projektu: miasto Radom, powiat radomski, powiat kozienicki, powiat zwoleński, powiat lipski, powiat białobrzegi, powiat przysuski, powiat szydłowiecki, powiat grójecki. Zgodnie z założeniami projektu w fazie testowania udział weźmie:

1. 30 Odbiorców, w tym 15 kobiet i 15 mężczyzn spełniających następujące kryteria:
  - wiek do 24 roku życia;
  - status osoby bezrobotnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy;
  - zamieszkanie na terenie realizacji projektu.

Rekrutacja Odbiorców do fazy testowania odbywać się będzie zgodnie z poniższymi warunkami:

- a) Rekrutacja otwarta przeprowadzona zostanie w oparciu o regulamin rekrutacji i uczestnictwa w projekcie.
- b) Proces rekrutacji będzie wspomagany przy wykorzystaniu ogłoszeń w prasie, radio oraz ulotek i plakatów, a także strony internetowej projektu.
- c) Rekrutacja grupy Odbiorców wspierana będzie przez partnera projektu – Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu.
- d) Udział w projekcie odbiorców jest dobrowolny. W celu zapewnienia udziału odbiorców projektu przez cały okres trwania testowania, na każdym etapie prowadzone będą działania informujące o korzyściach płynących z udziału w projekcie.
- e) Po wyborze ostatecznej grupy 30 Odbiorców z każdą osobą zostanie podpisana umowa na świadczenie usług szkoleniowych i testowanie produktu.

Rekrutacja Odbiorców projektu została wstępnie przeprowadzona na I etapie realizacji projektu ze względu na zaplanowany zgodnie z harmonogramem wyjazd studyjny do Francji. Ośmiu Odbiorców uczestniczyło w wizycie studyjnej w Paryżu w ramach współpracy z partnerami ponadnarodowymi jako element empowermentu – zaangażowania uczestników Projektu w kreowanie produktu finalnego. Na zasadniczym etapie testowania przewiduje się listę rezerwową spośród dotychczasowych odbiorców.

2. 24 Użytkowników, w tym 12 kobiet i 12 mężczyzn – przedstawicieli instytucji rynku pracy, pracodawców, jednostek samorządu terytorialnego (nie więcej niż 2 osoby z jednej instytucji).

Rekrutacja Użytkowników do fazy testowania odbywać się będzie zgodnie z poniższymi warunkami:

- a) Rekrutacja opierać się będzie na doborze osób z różnorodnych środowisk, tak aby w fazie testowania uwzględnić stanowisko możliwie jak najszerzej grupy, w tym urzędów pracy, pracodawców z sektora gospodarki odpadami i recyklingu, instytucji szkolących i placówek oświatowych zainteresowanych kształceniem w nowym zawodzie oraz jednostek samorządu terytorialnego (urzędy miast, gmin, starostwa powiatowe, jednostki organizacyjne JST).
- b) Dobierając grupę Użytkowników kierować się będziemy możliwościami wykorzystania produktów.
- c) Rekrutacja odbywać się będzie poprzez spotkania organizowane z dyrekcją poszczególnych instytucji.



- d) Po wyborze z każdą z instytucji zostanie podpisana umowa dotycząca udziału w fazie testowania.

Czterech przedstawicieli Użytkowników uczestniczyło w wizycie studyjnej we Francji w ramach współpracy z partnerami ponadnarodowymi, jako element empowermentu – zaangażowania uczestników Projektu w kreowanie produktu finalnego. Po pozytywnej akceptacji Strategii Wdrażania zostanie sformalizowana współpraca i uczestnictwo w projekcie z wytypowanymi instytucjami.

Podczas szkolenia zaprezentowane będą wstępne wersje produktów finalnych, określone potrzeby oraz zasady współpracy. Użytkownicy i Odbiorcy będą mieli zapewniony współudział w nadawaniu kształtu produktowi finalnemu. Ich opinie będą brane pod uwagę w procesie modyfikowania produktu. Użytkownicy projektu będą uczestniczyć w fazie testowania poprzez m.in. aktywne zaangażowanie w realizację testowania produktów dla grupy odbiorców. Realizacja tego celu będzie możliwa dzięki stażom zawodowym, jakie odbiorcy projektu będą odbywać u branżowych pracodawców z sektora gospodarki odpadami i recyklingu.

## OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA

Termin	Zadanie	Opis zadania
V 2013 – III 2014		<b>Monitorowanie przebiegu testowania</b> – bezpośrednie spotkania kluczowych realizatorów Projektu, telekonferencje partnerów krajowych i ponadnarodowych i Komitetu Sterującego. Zarządzanie postępowaniem prac, identyfikowanie zagrożeń, monitoring rzeczowy i finansowy Projektu i procesu testowania, zarządzanie ryzykiem i jakością.
V 2013 – III 2014	Zarządzanie Procesem Testowania	<b>Rozwój Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki Green - Job</b> – kontynuacja rozwoju Sieci, przyjmowanie nowych członków, składanie deklaracji, doskonalenie zasad współpracy i działania w Sieci.
IX 2013 – III 2014		<b>Wyłonienie ewaluatora zewnętrznego</b> produktu, nadzór nad wypracowaniem założeń raportu metodologicznego ewaluacji produktu i narzędzi ewaluacyjnych, współpraca z ewaluatorem zewnętrznym w trakcie procesu testowania i pozyskiwania danych, przyjęcie raportu ewaluacyjnego.
V 2013 – VIII 2014		<b>Zarządzanie projektem</b> - Monitoring przebiegu projektu będzie polegał na weryfikacji zgodności działań z harmonogramem, zgodności wydatków z budżetem. Narzędzia pomiaru: dokumenty przebiegu zajęć (dzienniki zajęć), analizy statystyczne, liczba odbiorców i użytkowników, weryfikacja budżetu w oparciu o wnioski o płatność.
V - VI 2013	Rekrutacja Odbiorców i Użytkowników	<b>Rekrutacja 30 odbiorców 15K i 15M (wraz z listą rezerwową)</b> na potrzeby fazy testowania programu nauczania w zawodzie Operator odpadami i recyklingu.
V - VI 2013		<b>Rekrutacja 24 użytkowników 12K i 12M</b> – po pozytywnej akceptacji Strategii Wdrażania zostanie sformalizowana współpraca i uczestnictwo w projekcie z użytkownikami. Użytkownicy zostaną zaangażowani w testowanie Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych.
V 2013 – VIII 2014	<b>Tworzenie Partnerstwa RSWR Green Job</b>	<b>Budowa i rozwój sieci współpracy</b> będą trwały przez cały okres realizacji projektu. Partnerzy projektu jako inicjatorzy zawiązania Sieci planują, aby współpraca w ramach partnerstwa utrzymywała się także po zakończeniu realizacji projektu. Sieć współpracy, zaprojektowana i zbudowana z myślą o realizacji modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green Job jest elementem absolutnie niezbędnym. Sieć współpracy funkcjonuje jak odrębne przedsięwzięcie i nie może kończyć się na wyznaczaniu ogólnych a nierealnych celów i pustych deklaracjach. Zastrzeżenie to jest bardzo istotne, model bowiem wymaga rzeczywistego i wymiernego zaangażowania partnerów. Projekt sieci będzie powstawał w procesie negocjacji ze wszystkimi partnerami.



VII 2013 – IX 2013	Testowanie Produktu Pośredniego NR 1 <b>Program nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu</b>	<p><b>Szkolenia dla Odbiorców w zawodzie Operator odpadami i recyklingu:</b> Przygotowanie 30 Odbiorców do pracy w zawodzie Operator odpadami i recyklingu (40 dni x 8 godz = 320 godz). Podczas szkolenia testowany będzie 6-modułowy program nauczania w zawodzie składający się z profilu kompetencji, modułowego programu nauczania, pakietów edukacyjnych. Testowanie za pomocą 320-godzinnego szkolenia (zapewnione stypendium szkoleniowe oraz zwrot kosztów dojazdu na szkolenie).</p> <p><b>Proces doboru stażystów do firm</b> – po zakończeniu szkolenia 30 odbiorców odbędzie staż zawodowy. Zostanie podpisanych 30 umów o staż z przedsiębiorcami z branży gospodarowania odpadami i recyklingu.</p> <p><b>Przeprowadzenie staży</b> – 3-miesięczny staż (w wymiarze min. 150 h miesięcznie) dla 30 Odbiorców w oparciu o metodologię stażu według harmonogramu merytorycznego (stypendium stażowe w wys. 2000 zł brutto brutto/miesiąc oraz zwrot kosztów dojazdu, co zapewni udział odbiorców w całym procesie testowania).</p> <p><b>Testowanie produktu z Użytkownikami</b> – testowanie programu nauczania także z grupą Użytkowników w celu wprowadzenia ewentualnych zmian i korekt istotnych z punktu widzenia m.in. instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego, przedsiębiorców (m.in. posiedzenia Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Green – Job, Debaty)</p>
VI 2013 – IX 2013	Testowanie Produktu Pośredniego Nr 2 <b>Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job</b>	<p><b>Szkolenia dla Użytkowników:</b> Przygotowanie Użytkowników do wprowadzenia nowego zawodu oraz testowanie Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job będzie odbywać się za pomocą szkoleń (3 zjazdy po 14 godzin = 42 godz.).</p> <p><b>Testowanie produktu z Odbiorcami</b> – testowanie Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job także z grupą Odbiorców w celu wprowadzenia ewentualnych zmian i korekt istotnych z punktu widzenia osób zainteresowanych zdobywaniem kwalifikacji w zawodach zielonej gospodarki (m.in. posiedzenia Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Green – Job, Debaty)</p>
VII 2012 – IX 2012	Testowanie Produktu Pośredniego Nr 3 <b>ePodręcznik</b>	<p><b>Szkolenia dla Odbiorców w zawodzie Operator odpadami i recyklingu:</b> Przygotowanie 30 Odbiorców do pracy w zawodzie Operator odpadami i recyklingu (40 dni x 8 godz = 320 godz). Podczas szkolenia testowany będzie 6-modułowy program nauczania w zawodzie składający się z profilu kompetencji, modułowego programu nauczania, pakietów edukacyjnych. Testowanie za pomocą 320 - godzinnego szkolenia (zapewnione stypendium szkoleniowe oraz zwrot kosztów dojazdu na szkolenie).</p> <p><b>Proces doboru stażystów do firm</b> – po zakończeniu szkolenia 30 odbiorców odbędzie staż zawodowy. Zostanie podpisanych 30 umów o staż.</p> <p><b>Przeprowadzenie staży</b> – 3 miesięczny staż (w wymiarze min. 150 h miesięcznie) dla 30 odbiorców w oparciu o metodologię stażu według harmonogramu merytorycznego (stypendium stażowe w wys. 2000 zł brutto brutto/miesiąc oraz zwrot kosztów dojazdu, co zapewni udział odbiorców w całym procesie testowania).</p> <p><b>Testowanie produktu z Użytkownikami</b> – testowanie programu nauczania także z grupą Użytkowników w celu wprowadzenia ewentualnych zmian i korekt istotnych z punktu widzenia m.in. instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego, przedsiębiorców (m.in. posiedzenia Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Green – Job, Debaty)</p>
IV 2013 – III 2014	Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu	<p><b>Ewaluacja zewnętrzna testowanego Produktu</b> - badania 30 Odbiorców, które zakończyły udział w Projekcie po wstępnej fazie testowania. Zebranie opinii w zakresie użyteczności produktu finalnego od Użytkowników, partnerów Sieci i realizatorów Projektu, w tym opiekunów staży. Opracowanie raportu ewaluacyjnego i prezentacja wyników ekspertom i zespołowi realizującemu Projekt.</p>
I 2014 – III 2014	Opracowanie ostatecznej wersji Produktu Finalnego	Wprowadzenie zmian do wszystkich produktów. Przygotowanie opracowania ostatecznej wersji Produktu Finalnego do walidacji



## CHARAKTERYSTYKA MATERIAŁÓW, JAKIE OTRZYMAJĄ UCZESTNICY

**Materiały dla Odbiorców w fazie testowania:** odbiorcy otrzymają materiały dydaktyczne w postaci pakietów edukacyjnych w wersji elektronicznej, ePodręcznika, materiałów piśmienniczo-biurowych. ePodręcznik będzie rozbudowywany o szczegółowe scenariusze zajęć. Ponadto każdy uczestnik/uczestniczka szkolenia otrzyma ubranie robocze (m.in. buty, kombinezon, czapka, rękawice) niezbędne do praktycznej części szkolenia. Na potrzeby szkolenia zakupione zostaną także pomoce dydaktyczne.

**Materiały dla użytkowników fazy testowania:** wszyscy użytkownicy otrzymają poradnik Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job oraz pakiety edukacyjne. Obydwa produkty będą testowane w celu ustalenia zmian i korekt niezbędnych do wprowadzenia do ostatecznej wersji produktu finalnego. Ponadto użytkownicy otrzymają komplet materiałów szkoleniowych (m.in. zeszyt, długopis).

### MONITOROWANIE PRZEBIEGU TESTOWANIA

Na potrzeby testowania opracowano spójny system monitoringu, który umożliwi bieżącą kontrolę kolejnych etapów testowania, osiąganych wskaźników, identyfikację ewentualnych zagrożeń (weryfikacja rejestru ryzyka), czy korektę przyjętych założeń wdrażania. Będzie też wspierał ewaluację zewnętrzną Produktu.

Monitoring rzeczowy będzie skoncentrowany na zbieraniu i analizowaniu danych dotyczących postępów w realizacji zaplanowanych zadań, harmonogramu, systemu wskaźników określonych w Strategii Wdrażania, postępów odbiorców fazy testowania w podziale na płeć i problemów użytkowników w trakcie testowania poszczególnych produktów.

Monitoring finansowy obejmuje m.in. planowanie wydatków, salda wg kategorii budżetowych, rozliczenia między realizatorami i podwykonawcami.

Za monitoring bezpośrednio odpowiadają: Dyrektor Projektu wspierany przez Koordynatorów projektu oraz Specjalistę ds. promocji i waloryzacji produktu i Specjalistę ds. monitoringu, kontroli, sprawozdawczości, przetwarzania danych osobowych.

Specjalista ds. promocji i waloryzacji produktu będzie zbierał na bieżąco informacje o przebiegu testowania i prowadził analizę zebranych danych, współpracując w tym zakresie z ewaluatorem zewnętrznym oraz Dyrektorem Projektu.

Monitoring procesu testowania będzie oparty o techniki i narzędzia wypracowane wspólnie z partnerami. Opracowane narzędzia badawcze będą służyć ewaluacji oraz opiniowaniu produktów i będą uzupełniane zarówno przez Odbiorców, jak i Użytkowników po zakończeniu poszczególnych faz testowania kolejnych produktów. Zebrane opinie będą analizowane i następnie przekazywane do ekspertów, którzy opracowali poszczególne produkty, w celu wprowadzenia ewentualnych korekt i usprawnień w produktach. Za monitoring procesu testowania odpowiedzialni będą partnerzy projektu – ITeE PIB w Radomiu oraz PUP w Radomiu.

Partnerzy, kluczowa kadra, eksperci i użytkownicy zaangażowani w proces testowania będą uczestniczyć w spotkaniach monitorujących raz w miesiącu. Spotkania te będą miały na celu przedstawienie bieżącego etapu realizacji projektu z uwzględnieniem prowadzonego monitoringu rzeczowego i finansowego, a także monitoringu testowania. Podczas spotkań omawiane będą wszystkie problemy, które pojawiają się w trakcie testowania produktu innowacyjnego, rejestrowane będą opinie pojawiające się podczas tego etapu realizacji projektu. Efektem spotkań monitorujących będzie mogło być przedstawienie pod obrady Komitetu Sterującego rekomendacji zalecanych korekt. Spotkania Komitetu Sterującego będą miały miejsce raz na kwartał, ich celem będzie zwłaszcza rekomendowanie i akceptowanie działań korygujących.

Przebieg ewaluacji monitorowany będzie na podstawie miesięcznych sprawozdań z wykonania prac, dodatkowo zgromadzone wyniki przedstawiane będą w formie raportów. Na podstawie raportów zawierających opinie zarówno studentów, jak i kadry dydaktycznej, wprowadzane będą aktualizacje do wstępnej wersji produktu finalnego.



Monitoringowi będzie podlegać także Regionalna Sieć Wsparcia Rozwoju Green Job i skuteczność jej działania. Należy podkreślić, iż znaczna część partnerów Sieci będzie współpracowała ze stażystami w ramach projektu. Z tego względu wymiana informacji i stały kontakt z partnerami projektu będzie nieodzownym elementem testowania produktu. Tylko taka współpraca zapewni uzyskanie w przyszłości najwyższego poziomu jakości.

Wyżej wymieniony monitoring będzie służył udoskonalaniu metody oraz wprowadzaniu działań korygujących przy formułowaniu ostatecznego kształtu produktu finalnego. Uzyskane w ten sposób informacje wzbogacą model, tak, by lepiej odpowiadał potrzebom zarówno użytkowników, jak i odbiorców. Wszystkie opinie i uwagi użytkowników, odbiorców i eksperta będą brane pod uwagę. Ponadto na bieżąco prowadzony będzie monitoring realizacji celów szczegółowych, opisany w pkt. II strategii.

**Kluczowe narzędzia**, które zostaną zastosowane do monitoringu testowania, obejmują: formularze PEFS, umowy z odbiorcami i użytkownikami dot. udziału w fazie testowania, protokoły zdawczo-odbiorcze, protokoły ze spotkań, listy obecności, dzienniki szkoleń, karty pracy, kwestionariusze zawierające opinie użytkowników i odbiorców o testowanych produktach, ankiety ewaluacyjne szkoleń, testowania, projektu, arkusze samooceny, testy, statystyki z ankiet.



## **V. SPOSÓB SPRAWDZENIA CZY INNOWACJA DZIAŁA**

Weryfikacja skuteczności testowanej innowacji oraz jej efektów będzie prowadzona poprzez działania monitoringowe: ewaluację wewnętrzną i zewnętrzną. Proces testowania będzie cały czas monitorowany. Przed rozpoczęciem procesu ewaluacji przygotowane zostaną formularze do notowania uwag, ankiet do badania opinii i ocen. Planuje się spotkania podczas fazy testowania z użytkownikami i odbiorcami oraz ekspertami poświęcone m.in. dyskusjom nad pojawiającymi się problemami.

Kryteria oceny produktu finalnego:

3. Zgodność produktu ze strategią wdrażania w zakresie celu i grupy docelowej;
4. Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych);
5. Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu;
6. Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi);
7. Możliwość zastosowania produktu przez użytkowników;
8. Efektywność wprowadzenia rozwiązania (nakłady do rezultatów);
9. Unikatowość rozwiązania.

Monitoring w fazie testowania będzie prowadzony na dwóch poziomach: zarządzania projektem oraz testowania produktu finalnego. Na każdym etapie projektu realizacja produktów i osiąganie rezultatów projektu będzie monitorowane na bieżąco i stanie się także elementem procesu testowania. Za te działania odpowiedzialny będzie Dyrektor projektu oraz specjalista ds. promocji i waloryzacji produktu, którzy wspólnie z koordynatorami ze strony partnerów projektu będą nadzorować i analizować postępy prac oraz zebrane w trakcie procesu informacje. Dzięki temu możliwe będzie szybkie reagowanie oraz znajdowanie rozwiązań w sytuacjach, kiedy zostaną zidentyfikowane zagrożenia. Dodatkowo będą organizowane spotkania Grupy Roboczej i Komitetu Sterującego, podczas których wymieniane będą spostrzeżenia dotyczące realizacji projektu oraz osiągania założonych celów. Efekty monitorowania będą kluczowym źródłem informacji dla bieżącej oceny i ewaluacji końcowej. W przypadku uzyskania pozytywnych wyników z testowania produkt zostanie zarekomendowany do akceptacji oraz upowszechnienia. W przypadku uwag i rekomendowanych poprawek wynikających z przeprowadzonych badań produkt zostanie poprawiony. Za ewaluację wewnętrzną podczas procesu testowania odpowiedzialny będzie Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu razem z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomiu. Lider projektu – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach będzie organizatorem szkolenia dla odbiorców w zawodzie Operator odpadami i recyklingu oraz szkolenia testującego model dla użytkowników projektu. Ze względu na fakt, iż jeden z produktów – program nauczania w zawodzie operator odpadami i recyklingu składa się z 6 modułów przyjmuje się ocenę produktu po każdym z modułów.

Po zakończonych formach wsparcia dla Odbiorców w zakresie szkolenia i staży zawodowych przewidziane jest przeprowadzenie egzaminu zewnętrznego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego w porozumieniu z pracodawcami. Egzamin ten stanowić będzie tzw. Środowiskowy model uznawania kwalifikacji.

Źródła danych dla ewaluacji wewnętrznej projektu:

1. Protokoły z posiedzeń Grupy Roboczej, Komitetu Sterującego i innych spotkań w ramach projektu (w tym posiedzeń Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki Green Job, debat);
2. Listy obecności;
3. Ankiety ewaluacyjne wypełniane przez uczestników spotkań, szkoleń i wyjazdów studyjnych.

Źródła danych do ewaluacji produktu:



1. Raport określający skuteczność i efektywność zaproponowanego wsparcia dla odbiorców (badania ankietowe, wywiady z odbiorcami projektu);
2. Raport z przygotowania użytkowników w wiedzę, umiejętności i kompetencje niezbędne do stosowania w praktyce Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job;
3. Raport z ewaluacji działań testujących.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego.

W celu zbadania rzeczywistych efektów testowanego produktu wykorzystana zostanie ewaluacja zewnętrzna. Po zatwierdzeniu strategii przez Regionalną Sieć Tematyczną zostanie wyłoniony – zgodnie z założeniami dla projektów innowacyjnych POKL – zewnętrzny wykonawca ewaluacji produktu finalnego. Wyłonienie ewaluatora nastąpi zgodnie z zachowaniem zasady konkurencyjności w drodze ogłoszonego naboru i porównania złożonych ofert pod kątem założonych w ofercie kryteriów oceny.

Ewaluacja będzie miała charakter ewaluacji bieżącej, a ocenie będzie podlegać 3 produkty finalne, w tym model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job, program nauczania oraz ePodręcznik. Ewaluator zewnętrzny będzie współpracował w okresie testowania z personelem Projektu. Zakres zadań ewaluatora obejmuje:

1. Opracowanie raportu metodologicznego ewaluacji produktu finalnego i narzędzi ewaluacyjnych;
2. Przeprowadzenie badań;
3. Zebranie i analiza danych pierwotnych i zastanych;
4. Opracowanie raportu ewaluacyjnego oraz jego prezentacja na spotkaniu z realizatorami Projektu, ekspertami i autorami poszczególnych produktów.

Ewaluacja zewnętrzna będzie miała na celu ocenę rzeczywistych efektów testowania wstępnej wersji produktu finalnego, a także usprawnienie i wskazanie kierunków ewentualnych zmian i modyfikacji produktu finalnego. Jednym z kluczowych elementów ewaluacji będzie ocena produktu w kontekście osiągnięcia zakładanych celów i wypracowanych rezultatów dla grup docelowych Projektu.

Kryteria brane pod uwagę przy ewaluacji zewnętrznej to:

1. Adekwatność – czy produkt odpowiada realnym potrzebom;
2. Efektywność – czy produkt przynosi oczekiwane efekty przy zakładanych kosztach;
3. Skuteczność – czy produkt jest skuteczny, czy jego stosowanie przynosi zakładane wyniki;
4. Oddziaływanie – czy wdrożenie produktu będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów POKL;
5. Trwałość – czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu.

Pomiary ewaluacyjne oparte zostaną na zdefiniowanych we wniosku o dofinansowanie i niniejszej strategii wskaźnikach i wytycznych, a harmonogram pomiarów zostanie ściśle dopasowany do harmonogramu działań testujących w projekcie.

Poniżej zaprezentowano szczegółowy plan działań monitoringowych i ewaluacyjnych w trakcie testowania i upowszechniania produktu finalnego.

Metody i narzędzia monitoringu i ewaluacja produktu	
Cel badania	Faza Testowania: Produkt; Program nauczania w zawodzie operator odpadami i recyklingu
1. Badanie kompetencji (wiedzy i umiejętności) 30 odbiorców fazy	Raporty opiekunów z przebiegu stażu ( <u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u> ). Ankieta ewaluacyjna szkolenia po zakończeniu każdego



testowania.  2. Zebranie od odbiorców i opiekunów/ rekomendacji usprawniających założenia testowanego produktu.	z 6 modułów programu nauczania badająca zadowolenie, spełnienie oczekiwań, skuteczność dydaktyczną i użyteczność zajęć ( <u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u> ). Test wiedzy i umiejętności wypełniony na zakończenie udziału w szkoleniu ( <u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u> ). Arkusz samooceny Pre i Post test wypełniony na rozpoczęcie udziału w testowaniu Produktu program nauczania i na zakończenie udziału w testowaniu ( <u>ewaluacja zewnętrzna</u> ).
<b>Cel badania</b>	<b>Faza Testowania:</b> <b>Produkt: Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job</b>
1. Badanie kompetencji (wiedzy i umiejętności) 24 użytkowników wstępnej fazy testowania.  2. Zebranie od użytkowników opinii/ rekomendacji usprawniających założenia testowanego produktu MRCKT Green Job	Ankieta ewaluacyjna szkolenia po każdej z 3 sesji wyjazdowych badająca zadowolenie, spełnienie oczekiwań, skuteczność dydaktyczną i użyteczność zajęć ( <u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u> ). Test wiedzy i umiejętności wypełniony na zakończenie udziału w szkoleniu ( <u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u> ). Arkusz samooceny Pre i Post test wypełniony na rozpoczęcie udziału w testowaniu Produktu Model RCKT i na zakończenie udziału w testowaniu ( <u>ewaluacja zewnętrzna</u> ).
<b>Cel badania</b>	<b>Faza Testowania:</b> <b>Produkt: ePodręcznik dla zawodu operator odpadami i recyklingu</b>
1. Zebranie od odbiorców/ wykładowców/ ekspertów i opiekunów/ rekomendacji usprawniających założenia testowanego produktu.	Desk research – analiza danych i dokumentacji projektowej w kontekście wyników nauczania, w tym danych monitoringowych i ewaluacji zebranych w trakcie procesu testowania.  Ankieta ewaluacyjna projektu wypełniona przez Odbiorców oraz trenerów i wykładowców, którzy zakończyli udział w zasadniczej fazie testowania.  Wywiad z Odbiorcami/wykładowcami/trenerami po zakończonym szkoleniu zasadniczej fazy testowania.
<b>Cel badania</b>	<b>Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu</b>
1. Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu dla odbiorców i użytkowników fazy testowania.  2. Opracowanie rekomendacji usprawniających założenia wstępnej wersji Produktu Finalnego.	Desk research – analiza danych i dokumentacji projektowej, w tym danych monitoringowych i ewaluacji zebranych w ramach działań z ewaluacji zewnętrznej w trakcie procesu testowania.  Ankiety ewaluacyjne projektu wypełniane przez Odbiorców w trakcie udziału w projekcie we wstępnej fazie testowania, (ewaluacja zewnętrzna).  Ankiety ewaluacyjne projektu wypełniane przez Odbiorców na zakończenie udziału w projekcie, zakończenie zasadniczej fazy testowania, (ewaluacja zewnętrzna).

	<p>Ankiety ewaluacyjne projektu wypełniane przez Użytkowników na zakończenie udziału w projekcie, zakończenie zasadniczej fazy testowania, (ewaluacja zewnętrzna).</p> <p>Wywiady z Odbiorcami po zakończeniu zasadniczej fazy testowania, (ewaluacja zewnętrzna).</p> <p>Wywiady z Użytkownikami po zakończeniu zasadniczej fazy testowania, (ewaluacja zewnętrzna).</p> <p>Opracowanie raportu ewaluacyjnego i prezentacja wyników ekspertom i zespołowi realizującemu Projekt (<u>ewaluacja zewnętrzna</u>).</p>
Cel badania	Faza upowszechniania i włączania
<p>1. Badanie postaw, wiedzy i umiejętności użytkowników Produktu Finalnego w fazie upowszechniania i włączania.</p> <p>2. Ocena transferu wdrożeń Produktu Finalnego.</p>	<p>Ankieta ewaluacyjna po konferencji wypełniana przez odbiorców i użytkowników badająca zadowolenie, spełnienie oczekiwań, skuteczność dydaktyczną, użyteczność Produktu Finalnego (<u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u>).</p> <p>Test wiedzy i umiejętności wypełniony przez użytkowników na zakończenie udziału w szkoleniu (<u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u>).</p> <p>Agendy konferencji upowszechniających projekt (<u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u>).</p> <p>Protokoły z wnioskami prac Prezydium Konferencji (<u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u>).</p> <p>Ankieta ewaluacyjna projektu wypełniana przez odbiorców i użytkowników na zakończenie projektu badająca nabycie kompetencji zawodowych i użyteczność Produktu Finalnego w pracy zawodowej (<u>działania monitoringowe realizatorów projektu</u>).</p>

## VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Przedmiotem upowszechniania będzie produkt finalny składający się z: modułowego programu nauczania dla zawodu operator odpadami i recyklingu, ePodręcznika, Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job, które wspierają uruchomienie nowego zawodu oraz tworzenie miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki. Na uwagę zasługuje fakt, iż działania związane z upowszechnianiem oraz działania włączające do głównego nurtu polityki są często nierozłączne. W związku z powyższym trudno jest wskazać jednoznaczny podział związany ze stosowanymi metodami i efektami w każdym z tych wymiarów.

### **CEL DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH**

Celem działań upowszechniających jest szerokie poinformowanie o finalnym produkcie wszystkich potencjalnie zainteresowanych. Dlatego działania związane z upowszechnianiem mają miejsce na wszystkich etapach i fazach wdrażania projektu. Ponadto celem upowszechniania będzie uzyskanie wsparcia dla realizacji działań włączających (przygotowanie do działań w zakresie mainstreamingu).



W procesie upowszechniania wykorzystywane będą ogólnodostępne środki masowego przekazu (materiały prasowe, radiowe, strona www, spotkania, opracowania, publikacje).

Działania w zakresie upowszechniania przewidziane są w całym okresie trwania Projektu i skierowane są do różnych grup odbiorców, przy założeniu konieczności różnicowania ich treści w zależności od adresatów. W związku z perspektywą regionalną upowszechniania podstawowym celem szczegółowym strategii upowszechniania jest dotarcie do jak najszerszego kręgu potencjalnych interesariuszy Projektu, szczegółowo scharakteryzowanych w poniższej tabeli.

Grupy docelowe upowszechniania - Interesariusze	Charakterystyka i uzasadnienie wyboru
Grupa docelowa - młode osoby <24 zarejestrowane jako osoby bezrobotne w powiatowym urzędzie pracy, zainteresowani szkoleniem i/lub zatrudnieniem w sektorze zielonej gospodarki i/lub uruchomieniem własnej działalności.	Grupa docelowa w wymiarze testowania (30 osób) oraz w wymiarze upowszechniania (ok. 100 osób). Zastosowane środki przekazu: e-pocztą, media, materiały promocyjno-rekrutacyjne, publikacje, film, spotkania informacyjne.
Pracodawcy, w tym firmy komercyjne i państwowe zainteresowane przyjęciem Odbiorców na stażo zawodowe.	Pracodawcy, którzy są zainteresowani współpracą z Partnerami Projektu w ramach staży zawodowych jako praktycznej możliwości wykorzystania wiedzy zdobytej podczas szkolenia „Operator odpadami i recyklingu”. Liczebność w wymiarze upowszechniania (e-pocztą, publikacje, film, strony internetowe, kontakty bezpośrednie) ok. 100 firm; w wymiarze włączania ok. 10 firm.
Pracodawcy, w tym firmy komercyjno i państwowe zainteresowane współpracą w ramach Sieci.	Pracodawcy, którzy są zainteresowani współpracą w ramach Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki Green Job – partnerstwa wielosektorowego którego celem jest dążenie do tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki, w szczególności w obszarze gospodarki odpadami. Liczebność w wymiarze upowszechniania (e-pocztą, publikacje, strony internetowe, kontakty bezpośrednie) ok. 100 firm; w wymiarze włączania ok. 10 firm.
Przedstawiciele mazowieckich instytucji szkoleniowych, placówek oświatowych.	Kadra zarządzająca i dydaktyczna, które to są zainteresowane kształceniem własnych słuchaczy/ uczniów w nowym zawodzie. Liczebność w wymiarze upowszechniania (e-pocztą, strony internetowe, publikacje, materiały promocyjne) ok. 25 szkół i instytucji szkoleniowych; w wymiarze włączania ok. 5 szkół i instytucji szkoleniowych
Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych	Z punktu widzenia wdrażania produktów na poziomie gminy, wsparcie i przychylność osób odpowiedzialnych za gospodarkę odpadami oraz edukację w gminie i powiecie jest niezwykle istotne, aby uczynić wdrażane produkty priorytetowym zadaniem. Przedstawiciele samorządów będą uczestnikami konferencji organizowanych w ramach projektu. Liczebność w wymiarze upowszechniania ok. 10; w wymiarze włączania ok 5
Przedstawiciele instytucji rynku pracy, w tym urzędów pracy	Instytucje rynku pracy aktywnie włączają się w podejmowanie działań na rzecz zwalczania bezrobocia, przekwalifikowywania, edukacji, promocji samozatrudnienia, tym samym będą zainteresowane nowatorskimi produktami. Zastosowane środki przekazu: e-pocztą, newsletter, publikacje, materiały promocyjne, film, strony internetowe, media, kontakty bezpośrednie. Liczebność w wymiarze upowszechniania: ok. 30 organizacji; w wymiarze włączania 5 organizacji.



### Upowszechnianie w pierwszej fazie realizacji projektu

Upowszechnianie jest realizowane od początku trwania Projektu poprzez włączenie (empowerment) użytkowników i odbiorców do przygotowania założeń produktu finalnego. Zgodnie z zasadą empowerment odbiorcy i użytkownicy uczestniczyli w:

1. Konsultacjach wyników badań w pierwszej fazie realizacji projektu – 4 spotkania w 2012r.;
2. Debatach, podczas których konsultowane były powstające w ramach projektu produkty;
3. Wizycie studyjnej we Francji.

Wszystkie podejmowane działania miały na celu bieżącą weryfikację i ocenę użyteczności produktu. Upowszechnianie projektu odbywało się także za pomocą działań promocyjnych (strona internetowa projektu [www.green.radom.zdz.kielce.pl](http://www.green.radom.zdz.kielce.pl), materiały informacyjno-promocyjne: ulotki, plakaty, kalendarze, artykuły w prasie lokalnej, wywiady w ramach audycji radiowej). Promocję i upowszechnianie projektu wspierały także działania podejmowane na rzecz budowy i rozwoju Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki Green Job. Informacje rozesłano do wielu przedsiębiorców i instytucji związanych z sektorem gospodarowania odpadami. Od wiceprezydenta miasta Radom jako przedstawiciela Partnera Sieci otrzymaliśmy list popierający podejmowane działania. Promowano także idee Projektu w trakcie udziału partnerów projektu w zewnętrznych konferencjach, seminariach i spotkaniach tematycznych, wizytach zagranicznych. **W dniu 21 grudnia 2012 r. w Radomiu wspólnie z partnerami krajowymi i ponadnarodowymi zorganizowano międzynarodową konferencję upowszechniającą innowacyjny projekt.** Podczas konferencji zaprezentowano wstępną wersję produktu. Wśród zaproszonych gości byli przedstawiciele zarówno świata nauki, jak i szeroko pojętego biznesu.

Upowszechnianie na tym etapie realizacji Projektu będzie obejmowało także prezentację założeń wstępnej wersji produktu finalnego i strategii wdrażania wśród członków Regionalnej Sieci Tematycznej oraz ekspertów uczestniczących w opiniowaniu tych dokumentów.

**Upowszechnianie na etapie testowania** dotyczyć będzie promocji testowanej wersji produktu finalnego. Podkreślić należy, iż w fazie tej duże znaczenie będzie miało zaangażowanie Odbiorców i Użytkowników w proces testowania. Podjęte zostaną działania informacyjno-promocyjne mające na celu zakończenie procesu rekrutacji w obydwu grupach docelowych (ogłoszenia prasowe, radiowe, strona www) oraz wśród pracodawców zainteresowanych stażami i jednocześnie gotowymi do wzięcia udziału w testowaniu produktu finalnego. Realizatorzy poprzez cykliczne działania monitoringowe i ewaluacyjne zadbają o pozyskiwanie i analizę informacji zwrotnej od odbiorców i użytkowników testujących produkt finalny, co ma w konsekwencji przyczynić się do ulepszenia ostatecznej wersji produktu finalnego. W tej fazie w prasie regionalnej zostaną opublikowane ogłoszenia i artykuły sponsorowane (łącznie 7 ogłoszeń i artykułów) oraz spoty radiowe nt. projektu (2 spoty).

**Działania na etapie upowszechniania ostatecznej wersji produktu finalnego** - w przypadku pozytywnej walidacji rozpocznie się zasadniczy etap upowszechniania, który będzie obejmował takie zadania jak:

**Dystrybucja publikacji** powstałych w ramach Projektu:

- Poradnik „Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job” (nakład 500 egzemplarzy);
- Program nauczania i pakiety edukacyjne dla zawodu Operator odpadami i recyklingu (nakład 500 egzemplarzy);
- Raport – analiza rzeczywistych efektów testowania produktów;
- Raport ewaluacyjny sporządzony przez zewnętrzną firmę.

**Dystrybucja i upowszechnianie 2 filmów** wyprodukowanych podczas realizacji projektu – pierwszy film powstał w pierwszej fazie projektu przed złożeniem strategii. Film prezentowany jest w Internetowej Telewizji Radomskiej Praca Radom. Tematem przewodnim pierwszego filmu jest opracowywanie strategii we współdziałaniu partnerów ponadnarodowych z Francji. Drugi film powstanie na etapie upowszechniania projektu.



**Organizacja i przeprowadzenie międzynarodowej konferencji upowszechniającej projekt w Warszawie** – prezentacja ostatecznej wersji produktu finalnego

Reklama telewizyjna – produkcja i emisja 15-, 30-sekundowych spotów upowszechniających projekt oraz produkcja i emisja 5-minutowego filmu promującego produkty.

**Wykorzystanie Internetu** – wraz z postępowaniem realizacji Projektu informacje o wypracowanych rezultatach upowszechniane będą zarówno na stronie Projektu [www.green.radom.zdz.kielce.pl](http://www.green.radom.zdz.kielce.pl) jak i na stronach partnerów krajowych.

**Zewnętrzne konferencje, seminaria, spotkania tematyczne** - Partnerzy projektu będą uczestniczyć w konferencjach, seminariach, spotkaniach organizowanych przez środowiska instytucji rynku pracy i biznesu, na których będą prezentować i upowszechniać informację o innowacyjnym projekcie i jego produktach. Ponadto w ramach współpracy z partnerami Sieci realizatorzy projektu będą współorganizować i współuczestniczyć w konferencjach na rzecz upowszechniania idei zielonej gospodarki. W dniu 19 marca 2013 r. wspólnie z Zespołem Szkół Technicznych w Radomiu organizujemy IX Ogólnopolskie Seminarium „Odpady”. Jednym z zadań Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach będzie opracowanie artykułu do recenzowanej publikacji książkowej oraz publikacja modułowego programu nauczania w zawodzie Operator odpadami i recyklingu.

O sukcesie działań upowszechniających świadczyć będzie skuteczność realizatorów w dotarciu z informacją (z wykorzystaniem różnorodnych kanałów i narzędzi przekazu, w tym kontaktów bezpośrednich) o *Programie* do zakładanego w ramach strategii upowszechniania gremium osób i instytucji, w tym do min. 160 odbiorców oraz min. 300 przedstawicieli instytucji rynku pracy, JST, instytucji publicznych, firm, szkół wyższych, szkół średnich oraz mediów.

Ponadto w ramach upowszechniania przygotowane zostaną rekomendacje do wprowadzenia zawodu „Operator odpadami i recyklingu” do klasyfikacji zawodów i specjalności przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.



## **VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI**

### **CEL DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH**

Działania włączające do głównego nurtu polityki będą komplementarne do działań upowszechniających. Poza działaniami skierowanymi do przedsiębiorców, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji rynku pracy, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz osób bezrobotnych planuje się również działania skierowane do władz na szczeblu krajowym, mających wpływ na włączenie produktu finalnego do głównego nurtu polityki. Celem działań włączających do głównego nurtu polityki jest transfer wiedzy o modelu i zastosowanych rozwiązaniach oraz wpływ na zmiany w klasyfikacji zawodów i specjalności. W dłuższej perspektywie czasowej do klasyfikacji zawodów i specjalności wprowadzane będą kolejne zawody związane z sektorem zielonej gospodarki.

Zwalidowany produkt będzie promowany w procesie konsultacji na szczeblu krajowym i regionalnym. W ramach projektu przewidziano szereg działań upowszechniających, które jednocześnie będą działaniami włączającymi do głównego nurtu polityki.

### **GRUPY, DO KTÓRYCH SKIEROWANE BĘDĄ DZIAŁANIA WŁĄCZAJĄCE**

Działania włączające do głównego nurtu polityki skierowane będą miały na celu zachęcenie do wprowadzenia wypracowanego produktu do praktycznego stosowania. Skierowane będą do poniższych grup interesariuszy:

1. Przedsiębiorcy z sektora zielonej gospodarki, w tym klastry przedsiębiorców, krajowe i ogólnopolskie izby skupiające przedsiębiorców z branży gospodarki odpadami i recyklingu (ok. 100 firm);
2. Powiatowe urzędy pracy (ok. 10 urzędów pracy);
3. Placówki kształcenia i szkolenia zawodowego (ok. 25 szkół i placówek kształcenia);
4. Jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (ok. 10 jednostek samorządu terytorialnego);
5. Urzędy marszałkowskie, urzędy wojewódzkie i podległe im jednostki organizacyjne (ok. 3 urzędy i jednostki im podległe);
6. Ministerstwa, w tym w szczególności Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Środowiska (minimum 2 ministerstwa);
7. Media mające wpływ na kształtowanie opinii społecznej (minimum 15 różnego rodzaju mediów, w tym prasa, radio, tv);
8. Odbiorcy – osoby do 24 roku życia bezrobotne, zarejestrowane w urzędzie pracy, zainteresowane sektorem zielonej gospodarki (podniesienie kwalifikacji – szkolenie, staż, własna działalność gospodarcza) minimum 100 osób.

Wymienione wyżej kategorie osób i instytucji dają gwarancję wszechstronnego oddziaływania zarówno od strony decydentów politycznych jak i merytorycznych. Dodatkowym wzmocnieniem oddziaływania jest zainteresowanie środowisk opiniotwórczych oraz sektora oświaty i kształcenia celem włączenia dobrej praktyki do głównego nurtu polityki.

### **PLAN DZIAŁAŃ WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI**

Działania włączające do głównego nurtu polityki (mainstreaming) będą realizowane w ramach wspólnej strategii jako działania komplementarne do działań upowszechniających. Działania te obejmować będą:

Mainstreaming horyzontalny (wpływ na praktykę):



1. Transfer wiedzy o produkcie do podmiotów i osób zainteresowanych użytkowaniem (powieleniem) instrumentu (działania informacyjno-promocyjne, konferencja upowszechniająca);
2. Wykorzystanie produktu przez użytkowników i odbiorców.

Mainstreaming wertykalny (wpływ na legislację i rozwiązania prawne):

1. Opracowanie rekomendacji i działania lobbujące na rzecz wprowadzenia zawodu operator odpadami i recyklingu do klasyfikacji zawodów i specjalności.

Szczegółowe działania związane z włączeniem do głównego nurtu polityki będą obejmowały poniższe zadania:

1. Upowszechnianie 2 filmów dotyczących produktów wypracowanych w projekcie innowacyjnym;
2. Dystrybucja modułowego programu nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu (nakład 500 sztuk) do instytucji i osób zainteresowanych włączeniem do głównego nurtu polityki;
3. Dystrybucja poradnika Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job (nakład 500 sztuk) do instytucji i osób zainteresowanych włączeniem do głównego nurtu polityki;
4. Organizacja międzynarodowej konferencji upowszechniającej projekt (Warszawa);
5. Udział w konferencjach/ seminariach/ spotkaniach związanych z tematyką gospodarowania odpadami i recyklingu;
6. Udostępnienie i upowszechnianie w formie otwartych zasobów edukacyjnych programu nauczania dla zawodu operator odpadami i recyklingu;
7. Udostępnienie i upowszechnienie w formie elektronicznej ePodręcznika dla zawodu operator odpadami i recyklingu;
8. Udostępnienie i upowszechnienie Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych jako wzorcowego przykładu działań na rzecz tworzenia miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki;
9. Działania na rzecz rozwijania Regionalnej Sieci Wsparcia Rozwoju Zawodów Zielonej Gospodarki jako wzorcowego partnerstwa na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki;
10. Prezentacja produktu na spotkaniach Regionalnej Sieci Tematycznej – zapoznanie członków, w tym także ekspertów branżowych z modelem, który mogą rekomendować jako rozwiązania do wykorzystania np. w ramach przygotowania nowego okresu programowania 2014 - 2020.;
11. Spotkania lobbujące w celu przedstawienia zalet i korzyści wynikających z zastosowania modelu w praktyce;
12. Listy rekomendacyjno-informacyjne.

Sukcesem działań włączających do głównego nurtu polityki jest oddziaływanie osób i instytucji o charakterze ogólnopolskim jak i przekonanie do stosowania modelu w praktyce jako rozwiązania na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy.



## **VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU**

1. Ostateczna rekrutacja Odbiorców i Użytkowników – zakończenie do 30 maja 2013 r.
2. Testowanie produktu finalnego - Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job – zakończenie do 30 września 2013 r.
3. Testowanie produktu finalnego – programu nauczania oraz ePodręcznika dla zawodu operator odpadami i recyklingu – zakończenie do 30 września 2013 r.
4. Organizacja i przeprowadzenie staży zawodowych u pracodawców – zakończenie do 31 grudnia 2013r.
5. Organizacja egzaminu zewnętrznego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego z aktywnym udziałem organizacji i pracodawców, którzy prowadzili staże – zakończenie do 31 grudnia 2013 r.
6. Przygotowanie i organizacja międzynarodowej konferencji upowszechniającej projekt – zakończenie do 31 sierpnia 2014 r.
7. Udostępnienie w formie otwartych zasobów edukacyjnych e-pakietów – zakończenie do 31 sierpnia 2014 r.
8. Opracowanie rekomendacji do wprowadzenia zawodu Operator odpadami i recyklingu do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy, w tym złożenie formalnego wniosku do MPiPS – zakończenie do 31 sierpnia 2014 r.
9. Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu – zakończenie do 31 marca 2014 r.
10. Opracowanie ostatecznej wersji Produktu Finalnego – zakończenie do 31 marca 2014 r.



**IX. ANALIZA RYZYKA**

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	A. Prawdopodobieństwo wystąpienia (1-3)	B. Wpływ na realizację projektu (1-3)	C. Poziom zagrożenia (A x B = C)	Sposób ograniczenia najważniejszych zagrożeń
<b>Zagrożenia w obszarze zarządzania projektem</b>				
Zmiany w interpretacji zapisów systemu realizacji PO KL, wdrażania projektów innowacyjnych czy zasad kwalifikowalności kosztów	2	1	2	Realizatorzy mają duże doświadczenie we wdrażaniu projektów EFS oraz w pracy metodą projektową i zarządzaniu zmianą, co gwarantuje dużą skuteczność i elastyczność w sytuacji zmieniających się zewnętrznych warunków wdrażania.
Opóźnienia w wypłacie transz przyznanego dofinansowania – zagrażające utratą płynności finansowej	1	2	2	Lider jako duża organizacja obracająca dużymi środkami finansowymi, w przypadku opóźnień w przekazywaniu transz ma możliwość zapewnienia własnych środków finansowych, zapewniając zrealizowanie przewidzianych zadań.
Przekroczenie planowanych terminów wdrażania i/ lub planowanych kosztów	1	2	2	Na potrzeby wdrażania i testowania wykorzystywany będzie system monitoringu rzeczowego (kontrola działań, harmonogramu) oraz monitoringu finansowego, który stosowany przez Dyrektora Projektu wspieranego przez członków Komitetu Sterującego powinien skutecznie ograniczać to ryzyko. Miesięczne raporty monitoringowe pozwolą na szybkie wychwycenie ewentualnych odchyień i podjęcie działań korekcyjnych lub dokonanie zmian za zgodą opiekuna projektu.
Przedłużające się procedury wyboru podwykonawców lub konieczność ich ponowienia	1	2	2	Realizatorzy będą wylaniali podwykonawców z zastosowaniem zasady konkurencyjności oraz Ustawy Prawo Zamówień Publicznych. Zgodnie z procedurami, które wielokrotnie już w swoich działaniach stosowali, mają, zatem wypracowane skuteczne mechanizmy reagowania na tego typu sytuacje.
Nadmierne obciążenie zadaniami personelu partnera krajowego, ze względu na cięcia na etapie negocjacji oraz nieuwzględnienie tych zasobów kadrowych we wniosku i budżecie Projektu	3	1	3	Partner krajowy dokonał stosownych przesunięć w swoich zasobach kadrowych, które powinny zabezpieczać poprawność wykonania zadań leżących w jego gestii na etapie testowania, jednakże procedury obsługi staży zawodowych (m.in. stypendia stażowe i zwrot kosztów, procedura mentoringu) mogą wymagać zaangażowania dodatkowego pracownika.
<b>Zagrożenia w obszarze rekrutacji grup docelowych</b>				
Niewystarczająca liczba zgłoszeń odbiorców w fazie testowania produktu finalnego za mało chętnych z uwagi na brak	1	3	3	Rekrutacja odbiorców będzie miała również charakter zamknięty oparty o bazy danych PUP, co ułatwia dostęp do potencjalnych odbiorców i umożliwia bezpośrednie motywowanie przez




świadomości potrzeb kształcenia w zawodach zielonej gospodarki.				pracownika PUP i zachęcanie do udziału. Wystąpienie ewentualności wydłużenia czasu trwania rekrutacji.
Niewystarczająca liczba zgłoszeń odbiorców w fazie testowania produktu finalnego - za dużo chętnych	2	1	2	Realizatorzy do selekcji uczestników wykorzystywać będą zapisy regulaminu rekrutacji i udziału w projekcie, gdzie szczegółowo zostaną doprecyzowane kryteria wyboru i selekcji odbiorców. Ostatecznej selekcji dokona powołana komisja rekrutacyjna.
Nietrafiony dobór odbiorców testowania w fazie rekrutacji – odbiorcy o niskiej motywacji do aktywizacji na rynku pracy.	2	2	4	Na etapie rekrutacji realizatorzy będą ściśle współpracować z pracownikami PUP/ ekspertami, którzy dołożą staranności w wyborze osób o wysokim poziomie motywacji i sprecyzowanych pomysłach na lokalizację na rynku pracy w zawodach zielonej gospodarki.
<b>Zagrożenia związane z etapem testowania</b>				
Ograniczone możliwości partycypacji użytkowników (pracodawców, przedstawicieli JST, pracowników PUP) w procesie testowania np. ograniczenia czasowe, nakładanie się obowiązków, zmiany kadrowe	2	2	4	W momencie przystąpienia do testowania z każdym z Użytkowników, którzy podpisali Umowę o współpracy w Regionalnej Sieci Wsparcia wypełnią Indywidualny Formularz Zgłoszeniowy. Zostaną podpisane i szczegółowo opisane zobowiązania, skala zaangażowania wytypowanych pracowników (oddelegowanie 2 osób), długoterminowy harmonogram działań. Zakłada się możliwość zastępstwa. Projekt przewiduje także zwrot kosztów podróży i innych wydatków.
Rezygnacja uczestników w trakcie testowania Innowacji w tym utrata przez nich motywacji do aktywizacji zawodowej i lokalizacji na rynku pracy w zawodach zielonej gospodarki	2	2	4	Przygotowana zostanie lista rezerwowa dla grupy docelowej. Podpisane będą z każdym kandydatem do projektu umowy określające zobowiązania w projekcie. Podkreślona będzie rola wsparcia finansowego, jakie mogą uzyskać w trakcie staży zawodowych. Projekt przewiduje także zwrot kosztów podróży, wypłatę stypendium szkoleniowego, zapewnienie ubrań roboczych, ubezpieczenie uczestnika i uczestniczki i innych wydatków.
Trudności w pozyskaniu pracodawców do organizacji staży zawodowych ze względu na profile zawodów zielonej gospodarki oraz cech osobowościowych uczestników i uczestniczek	2	3	6	Realizatorzy mają świadomość, że jest to jedno z najwyższych zagrożeń testowania, co potwierdziły też wywiady w trakcie badań diagnostycznych. Dlatego też partnerem w projekcie jest Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu, który to podmiot ma szerokie kontakty i intensywnie współpracuje z pracodawcami również przy organizacji staży zawodowych. Utworzenie Regionalnej Sieci Wsparcia dla zawodów zielonej gospodarki, gdzie deklarację współpracy złożyli pracodawcy z branży gospodarki opadami tj; RADKOM, ALMAX planuje się staż w firmach na tyle dużych, aby dysponowały osobą, która mogłaby zostać opiekunem stażu. Zaproponowany zostanie także dodatkowy katalog korzyści wynikający z działalności statutowej. Podkreślona zostanie ranga projektu innowacyjnego dla pracodawców w budowaniu ich podejścia do społecznego zaangażowania w tworzeniu miejsc pracy dla zawodów zielonej gospodarki.
Tradycyjne i ograniczone	2	2	4	Realizatorzy mają świadomość, że każda zmiana



wewnętrzny regulacjami podejście PUP do wspierania młodych osób w wejściu na rynek pracy w zawodach zielonej gospodarki może generować problemy z testowaniem nowatorskich produktów.				wzbudza opory. W ramach testowania produktu pracownicy PUP będą zmuszeni do reorganizacji procesów wykonywania bieżących zadań tak, aby w niekonwencjonalny sposób prowadzić usługi doradcze i edukacyjne, wykorzystując nowe narzędzia testowania. Z badania diagnostycznego wynika, że PUP są gotowe do stosowania nowych narzędzi, pracownicy z dużą nadzieją oczekują na ich wdrażanie, a realizatorzy będą ich wspierać na każdym etapie testowania.
Nie osiągnięcie wskaźnika celu dotyczącego przeszkolenia 30 osób na kursie „Operator odpadami i recyklingu” oraz organizacji staży zawodowych na etapie testowania	3	2	6	Realizatorzy mają świadomość, że osiągnięcie zakładanej wielkości tego wskaźnika w dużym stopniu zależy od zewnętrznych czynników niezależnych od realizatorów, takich jak: motywacja i gotowość do działania odbiorców czy otwartość pracodawców na tworzenie nowych miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki. Przewiduje się wsparcie motywujące w ramach indywidualnych spotkań uczestników projektu z realizatorami, również wsparcie merytoryczne.
<b>Walidacja</b>				
Przedłużające się procedury wyboru podwykonawcy lub konieczność ich ponowienia	1	2	2	Realizatorzy będą wylani podwykonawców zgodnie z zasadą konkurencyjności, wykorzystując procedury, które wielokrotnie już w swoich działaniach stosowali, mają, zatem wypracowane skuteczne mechanizmy reagowania na tego typu sytuacje.
Negatywny wynik walidacji modelu	1	3	3	Zagrożenie, na które realizatorzy nie mają bezpośredniego wpływu
<b>Upowszechnianie i włączanie</b>				
Małe zainteresowanie kluczowych interesariuszy projektu udziałem w spotkaniach i konferencji	1	2	2	W przypadku małej frekwencji na listach zgłoszeniowych Realizatorzy zwiększą działania promocyjne, uruchamiając dodatkowe kanały przekazu i bezpośrednio, osobiste kontakty. Użytkownicy otrzymają w Podręczniku Wdrażania obszernie instruktażowe informacje o metodologii wykorzystania poszczególnych produktów pośrednich. Będą oni także wspierani przez realizatorów poprzez dedykowane szkolenia, spotkania instruktażowe, konsultacje indywidualne i bezpośrednią pomoc ekspercką w trakcie stosowania w praktyce poszczególnych modułów Programu.
Niewystarczających kwalifikacje użytkowników, uniemożliwiających lub poważnie utrudniających stosowanie opracowanego programu.	1	2	2	
Małe zainteresowania włączaniem produktu finalnego do praktyki funkcjonowania instytucji funkcjonujących w Regionalnej Sieci Wsparcia dla zawodów zielonej gospodarki.	1	3	3	Z przeprowadzonych badań diagnostycznych wynika, że instytucje rynku pracy są zainteresowane tworzeniem nowych miejsc pracy dla zawodów zielonej gospodarki. Wchodząca w życie ustawa o Gospodarce odpadami ma znaczący wpływ na rozwój działań i przedsięwzięć szczególnie dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu”, dlatego też wydaje się, że spośród 3 produktów tj. programu nauczania, ePodręcznika i modelu regionalnego centrum kompetencji podręcznika, mają duże szanse na stosowanie w praktyce (zwłaszcza szkolenia w nowym zawodzie Operator odpadami i recyklingu).



A decorative horizontal bar at the top of the page, consisting of a solid olive green rectangle on the left, followed by three vertical bars of varying heights and colors (light yellow, white, light yellow) on the right.

Realizatorzy świadomie modułowo skonstruowali *Program nauczania*, aby jego użytkownicy mogli stosować wybiórczo jego produkty pośrednie w zależności od warunków i potrzeb.



## X. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Wstępna wersja produktu finalnego „Program nauczania zawodu „Operator odpadami i recyklingu”

Załącznik 2. Wstępna wersja produktu finalnego „Poradnik Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green Job”

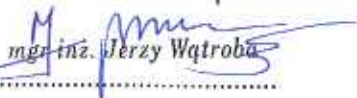
Załącznik 3. Wstępna wersja produktu finalnego „ePodręcznik dla zawodu Operator odpadami i recyklingu”

Załącznik 4. Raporty z badań - Pogłębiona analiza i diagnoza problemu

Załącznik 4.1. Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych poniżej 24 roku życia zamieszkujących Podregion Radomski i powiat grójecki

Załącznik 4.2. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracodawców i środowiska edukacji zawodowej w zakresie zapotrzebowania na zawody zielonej gospodarki w tym ekologiczne miejsca pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nowego zawodu „Operator odpadami i recyklingu”

PREZES ZARZĄDU



mgr inż. Jerzy Wątroba – Prezes Zarządu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach

DYREKTOR  
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY  
w Radomiu



mgr inż. Józef Bakula – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu

DYREKTOR



prof. dr hab. inż. Adam Mazurkiewicz

– Dyrektor Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego w Radomiu

INSTYTUT TECHNOLOGII EKSPLOATACJI  
-PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY  
20-600 Radom, ul. Pułaskiego 6/10  
tel. (048) 364-42-41, fax 364-47-60  
001238312 (DN)

W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego) podpisy pod strategią składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.