



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Spis treści

Uzasadnienie	3
Cel wprowadzenia innowacji	19
Opis innowacji w tym produktu finalnego	28
Plan działania w testowaniu	39
Sposób sprawdzenia czy innowacja działa.....	44
Strategia upowszechniania	50
Strategia włączania do głównego nurtu polityki	54
Kamienie milowe	61
Analiza ryzyka.....	61



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Uzasadnienie

Młodzieżowe ośrodki socjoterapii są placówkami, których głównym celem jest umożliwienie młodzieży ukończenie edukacji na określonym poziomie oraz na zmianie negatywnych postaw społecznych wychowanków. Podstawowym zadaniem MOS-ów jest udzielanie wsparcia psychoedukacyjnego i socjoterapeutycznego młodym ludziom, których zaburzenia w funkcjonowaniu społecznym nie wymagają skierowania ich do placówki resocjalizacyjnej. Statut Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce jasno określa cele do jakich osiągnięcia dążą placówki tego typu. W myśl statutu celem MOS jest „eliminowanie przyczyn i przejawów zaburzeń zachowania oraz przygotowanie wychowanków do życia zgodnego z obowiązującymi normami społecznymi i prawnymi.” Wynika z tego, że jednym z kluczowych aspektów funkcjonowania placówki jest umożliwienie zdobycia wykształcenia oraz pomoc w planowaniu dalszej kariery zawodowej i edukacyjnej swoich podopiecznych.

W pracy z naszą młodzieżą skupiamy się przede wszystkim na profilaktyce mającej na celu uchronić wychowanków przed dalszym utrudnianiem własnego życia, rozwijaniu świadomości odpowiedzialności za własny los, a tym samym przyszłość, złagodzeniu deficytów różnego rodzaju i na nauce normalnego funkcjonowania w życiu codziennym.

W pracy z podopiecznymi Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii najczęściej stosuje następujące techniki socjoterapeutyczne:

1. Dialog terapeutyczny - jest to określona zakresem i celem relacja psychoterapeutyczna. Zakłada z góry nie równy udział partnerów terapeuta, bowiem nie może wygłaszać swoich sądów na tematy inne niż zaburzenie dziecka. Nie może naginać poglądów i stwierdzeń dziecka do swoich racji - jak ma to miejsce w codziennym sposobie porozumiewania się. Przedmiotem dialogu terapeutycznego może być tylko dziecko.

2. Psychodrama i drama one też opierają się na słownym kontakcie, choć jej istotą jest przeżycie danej sytuacji, czyli roli w warunkach symulacyjnych. Uczestnicy dramy wykorzystują język symboliczny, by uzyskać dostęp do świata fikcyjnego. "...drama działa

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

przez analogię. Drama - sny przywołuje rzeczy, które zdarzyły się w przeszłości i które są analogiczne do tego, co się dzieje obecnie. Nie ogranicza się do wkładania nowych dokumentów do starych plików, lecz integruje i zestawia to, co już na nich jest.

3. Arteterapia odwołuje się przede wszystkim do wyobraźni dziecka. Zapewnia kontakt ze sztuką na poziomie twórcy nie odbiorcy - poziomie emocjonalnym. Pozwala to dziecku po raz pierwszy w życiu osiągnąć sukces, jakim jest ukończenie dzieła.

4. Terapia zabawą pełni funkcje diagnostyczne dostarcza, bowiem wielu informacji na temat sposobu kontaktu z innymi, przyjmowania ról w grupie, znoszenia porażek. Kiedy wychowanek zaczyna aktywnie wybierać, ujawnia wzorce, które kierują jego zachowaniem. Zabawa zawsze pełni funkcje terapeutyczne określane jako oczyszczające. Zapewnia bezpieczne wyrażanie powstrzymywanych emocji.

5. Terapia gestalt Podobnie jak drama jest to rozbudowana metoda postępowania terapeutycznego, którego elementy odnajdujemy w procesie socjoterapeutycznym. Słowo gestalt oznacza: kształt, formę, postać, całość. Nawiązuje do teorii, że całość jest czymś innym niż suma poszczególnych części. Zawiera próby poszerzania świadomości własnego "ja" przy wykorzystaniu wcześniejszych doświadczeń, wspomnień, stanów emocjonalnych.

6. Trening interpersonalny jest to również szeroka metoda, z bogatą obudową metodologiczną. Adresowana jest głównie do osób mieszczących się w normie psychicznej.

7. Profilaktyka - zespół działań mających na celu obniżenie prawdopodobieństwa wystąpienia zaburzeń w funkcjonowaniu somatycznym, psychologicznym i społecznym człowieka poprzez przeciwdziałanie czynnikom ryzyka i wzmacnianie czynników chroniących.

Wszelkie przytoczone powyżej działania podejmowane wobec tej grupy docelowej skupiają się na korekcie negatywnych postaw podczas pobytu wychowanka w ośrodku, natomiast w żaden sposób nie przygotowują go do funkcjonowania po opuszczeniu ośrodka.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Brak jest również narzędzi umożliwiających absolwentom łatwiejsze wejście na rynek pracy. W trakcie pracy, podczas rozmów z wychowankami często pojawiały się pytania o możliwość przygotowania zawodowego realizowanego równoległe z nauką w gimnazjum. Aby sprawdzić jak wiele osób jest zainteresowanych takim rozwiązaniem przeprowadzono ankiety wśród wychowanków MOS w Ustce z których wynika że potrzeba kształcenia zawodowego akurat w tej specyficznej grupie społecznej, już w trakcie nauki jest bardzo duża. Na pytanie „czy chciałbyś/łabyś nauczyć się zawodu w MOS” 66% respondentów odpowiedziało twierdząco, 13% było niezdecydowanych, 21% nie widzi takiej potrzeby. Szczególnie zainteresowani zdobyciem zawodu byli wychowankowie domów dziecka przebywający w MOS. Młodzież ta znajduje się w szczególnie trudnej sytuacji, gdyż po ukończeniu 18 roku życia przechodzą proces usamodzielniania. Czynniki te sprawiły, że pojawiła się potrzeba aby nasze działania pomocowe były bardziej skuteczne i aby wychodziły naprzeciw oczekiwaniom naszych wychowanków, gdyż ich dobro jest według nas najwyższą wartością.

Pomimo tego, że instytucja Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii nie jest nowym zjawiskiem w polskiej rzeczywistości, nikt nie badał słuszności ani skuteczności kierowania do niej młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym czy demoralizacją. Aby orientacyjnie zbadać jak absolwenci Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce poradzili sobie po opuszczeniu placówki we wrześniu 2010 przeprowadzone zostało studium przypadku wśród byłych wychowanków Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce. Wyniki przerosły oczekiwania, gdyż na 6 osób objętych studium przypadku tylko 1 podjęła dalszą edukację na poziomie Zasadniczej Szkoły Zawodowej. Pozostałe pięć nie podjęło dalszej edukacji, a tylko jedna ukończyła gimnazjum. Badaniami objęto trzy byłe podopieczne MOS Ustka. Jedna z nich wyjechała do Francji, a obecnie przebywa w Polsce nie podejmując nauki i zatrudnienia. Kolejna zaszła w ciążę w wieku 16 lat będąc jeszcze wychowanką MOS. Obecnie przebywa w domu samotnej matki. W 2010 roku urodziła kolejne dziecko. Cięża uniemożliwiła jej ukończenie edukacji i podjęcie zatrudnienia. Ostatnia z badanych dziewcząt została prostytutką. Jej dotychczasowe doświadczenia, które ukształtowały jej sposób na życie sprawiają że nie widzi potrzeby zmiany zachowania.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Pozostali badani to byli wychowankowie MOS Ustka, z czego jeden z nich ukończył 18 lat będąc w 3 klasie gimnazjum. Na własną prośbę opuścił MOS z zamiarem ukończenia gimnazjum w rodzinnym mieście. W efekcie nie zaliczył egzaminu gimnazjalnego, co zniechęciło go do podjęcia dalszej edukacji. Podejmuje się dorywczych prac „na czarno”. Ostatni z badanych w trakcie pobytu w MOS decyzją sądu został przeniesiony do ośrodka wychowawczego. Podczas przepustki dokonał czynu karalnego za co został umieszczony w zakładzie poprawczym w którym przebywa do dziś. Wnioski nasunęły się same otóż wychowankowie MOS po ukończeniu nauki w ośrodku w większości przypadków nie podejmują dalszej nauki lub po jej podjęciu nie kończą jej. Niski poziom wykształcenia (pozostają na poziomie gimnazjalnym, bądź przerywają dalszą naukę po ukończeniu 18 roku życia i pozostają z wykształceniem podstawowym) utrudnia im znalezienie pracy. Na podstawie badania przeprowadzonego przez GUS „Wejście ludzi młodych na rynek pracy” (2009) wynika iż najwyższa stopa bezrobocia występuje w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym. Co więcej wskaźnik ten tylko nieznacznie zmniejsza się wraz z wiekiem badanych. Niepowodzenia absolwentów MOS w poszukiwaniu pracy często prowadzą do podejmowania przez nich zajęć niebezpiecznych i niezgodnych z prawem. Z drugiej zaś strony analizując raport Manpower „Niedobór talentów” (2010) pokazuje, iż jest niewystarczająca ilość wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Pośród badanych 51% pracodawców deklaruje problemy ze znalezieniem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. W ciągu trzech edycji badania najbardziej poszukiwanymi pracownikami są wykwalifikowani pracownicy fizyczni – m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. Konieczność praktycznego przygotowania zawodowego już w okresie nauki, które umożliwi podjęcie zatrudnienia bezpośrednio po jej zakończeniu, zaznaczona jest w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011.

W odpowiedzi na potrzeby wychowanków, jak i zapotrzebowanie na rynku pracy powstał projekt „MOS-t w przyszłość. Wypracowanie skutecznych form aktywizacji zawodowej dla byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”. Wymagał on jednakże oparcia podejmowanych działań na rzetelnej wiedzy dotyczącej skali i charakteru problemów z jakimi rzeczywiście stykają się wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Socjoterapii. MOS-y dysponują niewielką wiedzą w zakresie dalszych losów swoich podopiecznych. Przyczynia się do tego brak odpowiednich narzędzi do monitorowania absolwentów. Nie bez znaczenia jest także fakt, że stanowią oni rozproszoną po całej Polsce grupę społeczną. Przypuszcza się, jak wynika ze wstępnej analizy szerokości zjawiska, że wielu byłych wychowanków może popadać w konflikty z prawem lub nie posiadać stałego miejsca zamieszkania.

Badania dalszych losów byłych wychowanków MOS-ów stały się podstawą kolejnych działań podejmowanych w ramach projektu „MOS-t w przyszłość...”. Dzięki przynajmniej częściowemu poznaniu losów wychowanków MOS po opuszczeniu przez nich placówek stało się możliwe wskazanie obszarów działania, w których będzie ono najbardziej efektywne.

Badanie, którego przeprowadzenia podjęli się pracownicy naukowcy Uniwersytetu Jagiellońskiego i na podstawie którego zebrano dane do analizy, zostało przeprowadzone w dniach od 15 sierpnia do 10 września 2011 roku. Z 17 placówek przekazane zostały dane 618 byłych wychowanków z lat 2008-2009 oraz 2009-2010. Liczba wysłanych ankiet była równa liczbie otrzymanych adresów. Spośród 618 wysłanych ankiet otrzymano 109 zwrotów co stanowi niemal 18% wskaźnik zwrotu. Stanowi to niższy o 12% odsetek zwrotów ankiet, co wynika z badań socjologicznych, jednakże tak niski response był zgodny z założeniami badaczy. Stan ten usprawiedliwia w dużej mierze fakt, iż respondentami byli ludzie często w trudnej sytuacji rodzinnej i życiowej, którzy w dużej części mogli przebywać poza miejscem zamieszkania. Badacze przyjęli zatem hipotezę, że w wielu przypadkach kwestionariusz nie dotrze do potencjalnego respondenta. Kadra naukowa Uniwersytetu Jagiellońskiego spodziewała się, że ankiety odeślą osoby o stosunkowo stabilnej sytuacji życiowej, które po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii powróciły do wcześniejszego miejsca zamieszkania. Z tego powodu praktycznie niemożliwe do uchwycenia stały się losy osób, które popadły w konflikty z prawem i przebywają w Zakładach Karnych, przeprowadziły się bądź wyemigrowały lub zostały dotknięte problemem bezdomności. Zjawisko to wskazuje na skrzywienie próby, gdyż przedmiotem badań stali się w znakomitej części „wygrani” wychowankowie, którzy pomimo ciężkiej drogi życiowej w latach młodości potrafili ułożyć sobie życie i odnaleźć swoje miejsce

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



w społeczeństwie. Natomiast Ci, których losy po opuszczeniu Ośrodków Socjoterapii – z różnych powodów – były bardziej skomplikowane, pozostali niedoreprezentowani.

Badacze posłużyli się kwestionariuszem ankiety jako narzędziem badawczym. Przy tworzeniu narzędzia badacze odwoływali się także do wcześniejszych projektów badawczych w tym sugerowanego wcześniej raportu: „Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu Pierwsza Praca” realizowanego na zlecenie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Cennym źródłem informacji i wskazówek użytych do określenia zmiennych i wskaźników, a następnie zaprojektowania ujętych w kwestionariuszu pytań, była również analiza desk research dotycząca rynku pracy w Polsce. Pozwoliło to umieścić byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w szerszym kontekście zjawisk związanych z funkcjonowaniem młodych ludzi w Polsce na rynku pracy.

W związku z przyjętą metodą przeprowadzenia badania oraz zasygnalizowanymi w trakcie badań pilotażowych ograniczeniami respondentów, ważną wytyczną przy tworzeniu kwestionariusza było ograniczanie liczby stawianych pytań do niezbędnego minimum. Spodziewano się, że zbyt rozbudowane narzędzie może negatywnie wpłynąć na poziom zwrotów wypełnionych ankiet. Dobór pytań umożliwiał jednak prześledzenie całej ścieżki zawodowej, respondentów włączając w to perspektywy jej zmian w przyszłości.

Zebrane w ten sposób dane miały odpowiedzieć na istotne z punktu widzenia projektu „MOS-t w przyszłość” pytania, dotyczące podejmowania przez byłych wychowanków MOS dalszej edukacji, poziomu ich aktywności zawodowej, sposobów poszukiwania przez nich pierwszej pracy oraz rodzaju wykonywanej pracy i perspektyw dalszego rozwoju kariery zawodowej.¹

Druga część kwestionariusza ankiety dotyczyła kompetencji społecznych, kulturowych oraz umiejętności zawodowych, jakie posiadają ankietowani. Istotne było tu odwołanie się do kontekstu socjalizacyjnego, rozumianego zarówno jako środowisko rodzinne jak i na późniejszym etapie jako specyficzne uwarunkowania przebywania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii. Zamierzano zbadać w możliwie dogłębny sposób jego wpływ na dalsze losy wychowanków MOS-ów w kontekście ich wchodzenia na rynek pracy. W tej części kwestionariusza dążono zatem do uzyskania odpowiedzi na pytania związane z sytuacją rodzinną wychowanków, otoczeniem społecznym, posiadanymi kompetencjami społecznymi i kulturowymi oraz samooceną. Szereg pytań dotyczących umiejętności zawodowych pozwalał także wskazać na pozytywne efekty nauki w MOS, a także braki, nad którymi wychowankowie muszą pracować sami. Tak skonstruowany zestaw wskaźników pozwolił nie tylko na zdiagnozowanie obecnego stanu kompetencji respondentów, ale również na stworzenie rekomendacji dotyczących pożądanego kształtu oferty nauczania w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii z perspektywy wspierania aktywności zawodowej ich wychowanków.

Kolejny moduł narzędzia badawczego zmierzał do pogłębienia analizy roli Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w kształtowaniu umiejętności i kompetencji umożliwiających ich wychowankom odnalezienie się na rynku pracy. Zastosowane wskaźniki odnoszą się do możliwości rozwoju i kształcenia, jakie dany wychowanek miał zagwarantowane w czasie pobytu MOS, a także oceny tego, jak ewentualnie uzyskane dzięki nim kompetencje przekładają się na sytuację respondentów na rynku pracy.

Wyniki badań jednoznacznie wskazały, że wśród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii istnieje duża grupa ludzi, która jest zainteresowana podjęciem pracy. Stosunkowo duży odsetek osób, którym udało się znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie wskazuje, że mimo niesprzyjającej dla młodzieży sytuacji na rynku pracy², nie jest to grupa skazana na bezrobocie, nawet pomimo niskiego poziomu wykształcenia. Analiza wyników badania dostarcza dowodów, że byli wychowankowie posiadający wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne mają podobne szanse na znalezienie zatrudnienia.

Interpretując wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej należy mieć na uwadze, iż ich wartości nie oznaczają, że połowa wszystkich byłych wychowanków MOS-ów, którzy

¹ Należy pamiętać o ograniczeniach wnioskowania wynikających z przyjętej próby badawczej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

opuścili je w latach 2008-2009 i 2009-2010, znalazło następnie pracę. Niereprezentatywny charakter próby nie pozwala na takie uogólnienie. Stosunkowo duży odsetek odpowiedzi twierdzących na pytanie o znalezienie zatrudnienia wskazuje jednak, że wśród globalnie ujętych byłych wychowanków MOS-ów istnieje duża grupa osób, które podjęły wysiłek podjęcia pracy. Nie potwierdza to zatem sytuacji wyjściowej, w której z przeprowadzonego studium przypadku wynikało, iż tylko jeden na sześciu badanych poradził sobie po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii. Powodem tej rozbieżności mogą być ograniczenia wynikające z zastosowanej techniki badawczej, co wielokrotnie podkreślali badacze Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Można przypuszczać, że osoby, które zdecydowały się odesłać wypełnioną ankietę posiadają dość stabilną sytuację rodzinną, która mogła ułatwiać podjęcie zatrudnienia bądź kontynuowanie edukacji. Blisko 70% z nich zadeklarowało, że do chwili obecnej mieszka ze swoimi rodzicami lub opiekunami.

Jak wynika z badań odsetek respondentów, którym nie udało się znaleźć pracy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii i kontynuuje swoją edukację wynosi 56%. Mimo to są oni w większości aktywni na rynku pracy, na co wskazuje chęć podjęcia przez nich zatrudnienia. Jak wskazują badacze interesujący jest fakt, że 12 osób, które zadeklarowało, że nie znalazły pracy po opuszczeniu MOS w innym miejscu kwestionariusza przyznało, że zdarza im się podejmować pracę dorywczą. Ta rozbieżność pozwala twierdzić, że nie były to zajęcia traktowane przez nich jako istotne doświadczenia w karierze zawodowej. Z drugiej strony częściowo wyjaśnia to wysoki wskaźnik aktywności zawodowej wśród wszystkich respondentów. Składają się na niego także osoby deklarujące się jako bezrobotni, czyli nie posiadający pracy, ale jej poszukujący. W tym zestawieniu badacze zwracają uwagę na to, że jest to niewielka liczba osób, które nie są zainteresowane znalezieniem zatrudnienia. Dalsza analiza badań dowodzi, że z perspektywy podopiecznych Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii zupełnie nie sprawdzają się podmioty publiczne, których zadaniem jest wspieranie zatrudnienia. Tylko dwoje respondentów spośród 54, którzy znaleźli pracę, zawdzięczają to Urzędowi Pracy bądź Ochotniczemu Hufcom Pracy. Wynika

² Młodzi 2011

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

z tego, że rola działających na rynku pracy instytucji była w tym obszarze znikoma. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że najbardziej rozpowszechnione i najskuteczniejsze sposoby znajdowania zatrudnienia przez byłych wychowanków wiążą się z wykorzystywaniem przez nich posiadanych sieci kontaktów. Zdecydowana większość badanych, którzy znaleźli pracę dokonało tego dzięki pomocy rodziny/znajomych bądź dzięki osobistemu kontaktowi z pracodawcą.

Analizując wyniki badań łatwo stwierdzić, że istotny wpływ na sytuację zawodową badanych mają posiadane przez nich kwalifikacje. Większość respondentów, którym udało się znaleźć zatrudnienie, wykonuje proste prace fizyczne. Tak jak było to do przewidzenia, większość z nich pracuje w budownictwie. Ukończenie kursów zawodowych daje im możliwości pracy w takich branżach jak gastronomia czy fryzjerstwo. Wiąże się to z lepszymi zarobkami i większymi możliwościami awansu w przyszłości. Jedynie 20% spośród byłych wychowanków młodzieżowych ośrodków socjoterapii uważa swoją pracę za stabilną. Większość z nich jest zatrudnionych na czas określony, pracuje na czarno lub sezonowo. Jest to jedną z przyczyn stosunkowo częstych zmian pracy przez respondentów.

Sytuacja ma się niewiele lepiej jeżeli chodzi o dochody byłych wychowanków MOS, które kształtują się na niskim poziomie. W przypadku większości z nich miesięczne przychody netto wynoszą mniej niż 600 zł. Istotne, że nawet dorywcza praca może znacząco przyczynić się do poprawy ich sytuacji materialnej. Zwiększenie dochodów jest więc w badanej grupie silną motywacją do podjęcia zatrudnienia. Fakt ten jest z pewnością korzystny z punktu widzenia pracodawców. Niskie wymagania płacowe byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii poprawiają ich nienajlepszą, bo wynikającą z niskiego poziomu kwalifikacji pozycję na rynku pracy. Niestety słaba sytuacja finansowa pogłębia niski poziom społeczny byłych wychowanków. Strach przed założeniem rodziny i brakiem wystarczających środków na jej utrzymanie powoduje spadek zawieranych małżeństw na rzecz związków w tak zwanym konkubinacie. Dzieci z takich związków mają zachwiane poczucie bezpieczeństwa. Fakt, iż związek taki nie jest chroniony prawem daje duże możliwości rozstania z często błahych powodów. Nasuwają się zatem wnioski o ewentualnych kosztach społecznych wynikających z przytaczanej sytuacji.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Ważnym czynnikiem mającym wpływ na wyniki badań było środowisko rodzinne badanych. Zdecydowana większość respondentów wychowywała się w rodzinach niepełnych/zrekonstruowanych bądź poza własną rodziną. Tylko 34% ankietowanych wychowywane było w rodzinie składającej się z obu biologicznych rodziców. Wyniki badań wskazują, że największe sukcesy na rynku pracy odnoszą osoby wychowywane przez samotne matki. Badacze stwierdzili, że ich aktywność zawodowa jest w tym przypadku pobudzana przez trudną sytuację materialną.

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że wśród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii istnieje duża grupa osób aktywnych zawodowo. Działania zmierzające do poprawy ich funkcjonowania na rynku pracy mogą więc trafić na podatny grunt. Wielu spośród badanych byłych wychowanków nie potrzebuje dodatkowych zachęt do podejmowania aktywności zawodowej. Należy jednak przypuszczać, że istnieje wśród nich nieujawniona w badaniu duża grupa, która gorzej odnajduje się na rynku pracy. Planowany w ramach projektu MOS-t w przyszłość Trening Alternatyw Życiowych może być pomocą dla tych wychowanków, którzy nie widzą w pracy zawodowej szansy na poprawę swojego położenia w przyszłości. Z drugiej strony wyniki badań sugerują, że istotny wpływ na odniesienie sukcesu zawodowego może mieć ogólna sytuacja życiowa badanych. Kluczowe są tu takie czynniki jak posiadanie przygotowania zawodowego, wyższego poziomu kompetencji kulturowych oraz dużych zasobów kapitału społecznego. Działania podejmowane w celu aktywizacji zawodowej byłych wychowanków powinny zatem zmierzać do zmniejszania negatywnego wpływu deficytu tych czynników.

Szczególnie kluczowe wydają się przy tym dwa obszary: promowanie skutecznych i alternatywnych (nie opartych wyłącznie o posiadane sieci kontaktów) sposobów znajdowania pracy oraz podnoszenie poziomu kwalifikacji zawodowych podopiecznych MOS-ów. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że wielu spośród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii bardzo wcześnie wchodzi na rynek pracy. Jednakże trzeba nadmienić, iż zdecydowana większość z nich nie posiada przy tym wyuczonego zawodu ani żadnego doświadczenia zawodowego, co w oczywisty sposób utrudnia znalezienie zatrudnienia. Większość badanych byłych podopiecznych MOS-ów



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

zastosowała zatem strategię poszukiwania pracy opartą na osobistych kontaktach z pracodawcami, często zapośredniczonymi przez krewnych lub znajomych. Fakt, że wielu badanych odniosło dzięki temu sukces i zdołało ułożyć sobie życie po opuszczeniu placówki można uznać za sukces. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że tego typu strategia funkcjonowania na rynku pracy wiąże się z licznymi ograniczeniami.

Zastosowana technika badawcza stanowiła dość duże ograniczenie. Dużą część respondentów stanowiły przypuszczalnie osoby o bardziej stabilnej sytuacji życiowej niż ma to miejsce w przypadku większości byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Pomimo tego wyniki badań wskazują na liczne problemy w środowisku rodzinnym badanych, objawiające się między innymi niskim statusem ekonomicznym i wykształceniem rodziców czy wysokim odsetkiem rodzin niepełnych bądź zrekonstruowanych. Pomimo to można przypuszczać, że sytuacja respondentów była lepsza niż wielu ich kolegów i koleżanek z MOS-ów, którzy po opuszczeniu placówki „nie mają do czego wracać, mieszkają na ulicy, na działkach albo idą do więzienia”.³ Co więcej, mimo występujących problemów, rodzina stanowi w ich przypadku istotny kapitał, który pomaga w odniesieniu sukcesu na rynku pracy.

Zdaniem zespołu naukowego Uniwersytetu Jagiellońskiego, który podjął się przeprowadzenia badań zebrane dane potwierdzają słuszność podstawowych założeń projektu „MOS-t w przyszłość”. Jest tak nawet pomimo faktu, że specyfika badanej grupy nie pozwoliła na wyłonienie reprezentatywnej próby. Wydaje się, że wśród ankietowanych byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii znalazły się przede wszystkim osoby „wygrane”, które po opuszczeniu placówki zdołały ułożyć sobie życie. Mimo to, dzięki wypełnionym przez nich ankiet możliwe było zidentyfikowanie istotnych problemów, z jakimi stykają się na rynku pracy byli podopieczni MOS-ów.

W świetle wyników badań nie ulega wątpliwości, że korzystnym kierunkiem działania byłoby wzbogacenie oferty edukacyjnej Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii o elementy kształcenia zawodowego. Ich byli wychowankowie szybko wchodzą na rynek pracy,

³ Wywiad z pracownicą MOS-u.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

napotykać przy tym bariery związane z brakiem odpowiednich kompetencji oraz ograniczeniami środowiska, w którym funkcjonują. Udokumentowane dzięki przeprowadzonym ankietom przykłady osób, które po opuszczeniu placówki socjoterapeutycznej odnalazły swoją drogę w życiu, wskazują, że nie są to ludzie skazani na porażkę. Inwestowanie w ich przyszłość może z pewnością przynosić pozytywne skutki dla całego społeczeństwa.

Podczas prac Zespołu ds. opracowania wstępnej wersji produktu została przeprowadzona ankieta wśród okolicznych rzemieślników badająca jakie najczęściej występowały problemy z młodocianymi pracownikami podczas odbywania przez nich praktyk.

Analiza wyników pokazała, iż w większości przypadków pracodawcy mają doświadczenie w pracy z młodzieżą. Najbardziej niepożądane zachowania i najczęściej wymieniane problemy, które bardzo utrudniały pracę oraz skutecznie zniechęcały do późniejszego zatrudnienia to przede wszystkim nieumiejętność respektowania norm i zasad postępowania oraz lekceważący stosunek do powierzonych zadań. Natomiast wśród cech, którymi z punktu widzenia pracodawcy powinien dysponować dobry pracownik najczęściej wymieniane były: chętny do współpracy, uczciwy, pracowity, odpowiedzialny. Podczas rozmów z pracodawcami pojawiła się również kwestia braku wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. W wielu przypadkach zatrudniony pracownik musi najpierw przejść przeszkolenie na stanowisko, co z punktu widzenia pracodawców jest nierentowne. Na pytanie czy zatrudniliby absolwenta MOS, który odbył przyuczenie zawodowe zdecydowana większość odpowiedziała twierdząco.

Na podstawie wyników przeprowadzonych ankiet został opracowany Trening Alternatyw Życiowych. Jest to program przygotowany do wychowanków i wychowanek Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce, ale jego konstrukcja i cele mogą być z powodzeniem stosowane wśród osób przejawiających specyficzne cechy. Założeniem programu jest identyfikacja i rozwijanie potencjału dla sukcesu w przyszłości, między innymi eliminowania zachowań niepożądanych i uświadomieniu na drodze własnych doświadczeń



i wniosków w jaki sposób osiągnąć sukces i jak go kontynuować. TAŻ skupia się przede wszystkim na ukierunkowaniu jednostek do umiejętnego funkcjonowania w społeczeństwie w kontekście wchodzenia w przypisane role społeczne, umiejętności radzenia sobie w sytuacjach nowych i zaskakujących, a więc także na aktywnym i skutecznym poszukiwaniu pracy i jej utrzymania poprzez wykorzystywanie pożądaných cech. Opracowany model jest odpowiedzią na niedostateczną skuteczność istniejących rozwiązań metod i form wspierania tej grupy młodzieży. Obecne rozwiązania prawne, administracyjne, socjalne oraz stosowane w placówkach socjoterapeutycznych metody i formy pracy wychowawczej nie gwarantują sukcesu młodzieży w kontekście pełnionych w dorosłym życiu ról społecznych. Koncentrują się bardziej na korygowaniu niewłaściwych postaw i zaburzonych relacji interpersonalnych. Jest to bardziej proces kształtowania tożsamości dla funkcjonowania w placówce, niż tożsamości wychowanków związanej ze społecznie aprobowanymi sposobami pełnienia nowych ról społecznych.

Dodać należy, że największym problemem młodzieży opuszczającej MOS jest niekontynuowanie przez nią nauki w szkole gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej lub/i jej przerwanie i niepodejmowanie pracy zawodowej po zakończeniu pobytu w MOS. Przyczyn takiego zjawiska należy upatrywać się w:

- Powrocie do dysfunkcyjnego środowiska rodzinnego i rówieśniczego (brak pozytywnych wzorców dorosłego kształcącego się i pracującego);
- Braku pracy z rodziną w miejscu stałego zamieszkania;
- Braku kształcenia umiejętności zawodowych w toku pobytu w MOS;
- Braku systemowej pomocy dla wychowanków w miejscu zamieszkania po powrocie z ośrodka;
- Nieadekwatnej samooceny wpływającej na podejmowanie nietrafnych wyborów (zaniechanie dalszego kształcenia, wybór szkół o zbyt wysokim poziomie nauczania tj. nieadekwatnie do możliwości intelektualnych)



- Braku systemowych rozwiązań ułatwiających funkcjonowanie wychowanków MOS w środowisku lokalnym placówki, związanych z poprawą funkcjonowania społecznego poprzez aktywność społeczną, nie w ramach ośrodka, ale poza nim;
- Nastawieniu w znaczącej mierze na korekcję i psychokorekcję postaw negatywnych wychowanków na prawidłowe, jako cel główny działań wychowawczych MOS;
- Nieskuteczności dotychczasowych oddziaływań - stosowane metody i formy pracy wychowawczej MOS skupiają się na adaptacji i funkcjonowaniu prawidłowym wychowanka w placówce z nikłym działaniem poza nią i przy współpracy z instytucjami, osobami z zewnątrz - perspektywa teraźniejszości „tu i teraz w ośrodku”, nie przygotowują w optymalnym stopniu do funkcjonowania społecznego po wyjściu z ośrodka;
- Niskich kompetencji kadry, brak doświadczenia zawodowego, samokształcenia.

W powiązaniu z TAŻ powstał również Program przyuczenia zawodowego „Asystent w zawodzie...” Treści programowe, metody i formy pracy z uczestnikami programu dostosowane do możliwości wychowanków, indywidualizacja stosowanych oddziaływań, poprzedzonych diagnozą psychologiczno – pedagogiczną, praktyczna forma realizacji części zadań – to elementy które umożliwią przygotowanie ucznia do wykonywania konkretnych zadań zawodowych. Dwutorowe – (dualny system kształcenia) dostarczanie uczestnikom informacji: teoria i praktyka prowadzone równolegle wzmocnią efekt kształcenia.

Koncepcja kształcenia zawodowego asystenta w zawodach: stolarz, fryzjer, krawiec, cukiernik, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, mechanik pojazdów samochodowych oraz kompetencje w zakresie postaw interpersonalnych i społecznych są spójne z programem TAŻ, stanowią jego dobre uzupełnienie. Analiza ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców wskazuje, iż większą część problemów osób niedostosowanych społecznie w miejscu pracy stanowią szeroko rozumiane relacje interpersonalne.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Najważniejsze w połączeniu obu programów jest wskazanie w przypadku każdego z zawodów dalszych możliwości kształcenia i uświadomienie wychowankom, że to początek ich drogi zawodowej, którą sami później mogą rozwijać.

J. Reykowski, wyróżnia w strukturze obrazu samego siebie grupy informacji dotyczących: wyglądu i fizycznych cech, umiejętności i zdolności, postaw i potrzeb, pozycji społecznej wśród innych ludzi, oczekiwań od innych ludzi, świata i zjawisk w nim zachodzących. Warto zwrócić uwagę, że zadania realizowane zarówno w TAŻ jak i w Programie Szkolenia „Asystenta w zawodzie...” sprzyjają zdobywaniu informacji wymienionych powyżej, a informacje te stają się fundamentem pozytywnej, adekwatnej samooceny i stabilnego obrazu samego siebie, co jest podstawą przystosowania społecznego i bezkolizyjnego funkcjonowania w społeczeństwie. Obraz „ja” to „produkt” społeczny, który rozwija się i tworzy poprzez relacje z innymi ludźmi. Zatem połączenie procesu kształtowania kompetencji tzw. miękkich, wskazywanie konkretnych celów do realizacji i wyposażanie wychowanków w niezbędną wiedzę i umiejętności praktyczne wspiera budowanie pozytywnego obrazu siebie. Powyższe zadania rozgrywają się w konkretnej relacji z drugim człowiekiem: trenerem, psychologiem, mistrzem w określonym zawodzie, a więc również wzmacniają ten proces. Liczne badania prowadzone wśród młodzieży niedostosowanej społecznie lub zagrożonej tym zjawiskiem (m.in. J. Siemionow, 2010) wskazują, że poziom samooceny w tej grupie jest wyraźnie obniżony, co przekłada się na niestabilny obraz „ja”. Implikacja praktyczna wynikająca z tych badań wskazuje także, że poprzez odpowiednio zaprojektowane działania można zwiększać poziom samooceny nieletnich.⁴

Przygotowanie Zawodowe w połączeniu z TAŻ dają młodemu człowiekowi dwie drogi do prawidłowego zafunkcjonowania w społeczeństwie oraz podjęcia aktywności zawodowej. Z jednej strony dają realne szanse podjęcia dalszej nauki. Wychowankowie MOS po opuszczeniu placówki są w większości przypadków pełnoletni. Te jednostki, które chcą podjąć dalszą naukę zmuszone są do edukacji w szkołach wieczorowych dla dorosłych, które w większości przypadków są płatne. Wychowankowie pochodzą w dużej mierze z ubogich środowisk, nie posiadają wykształcenia, które pozwoliłoby na zarobienie wystarczającej sumy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

na pokrycie chesnego. TAŻ wraz z przygotowaniem zawodowym daje możliwość podjęcia pracy zarobkowej i kontynuacji nauki. Z drugiej zaś strony wychowankowie, którzy nie podejmą dalszej nauki są wykwalifikowanymi asystentami w zawodzie i podejmując pracę w zakładzie rzemieślniczym mogą awansować na wyższe stanowiska: czeladnika i mistrza.

Zjawisko nieprzystosowania społecznego nie jest wytworem współczesnej cywilizacji, od dawna istniały bowiem osoby, których zachowanie, z różnych przyczyn, odbiegało od powszechnie przyjętych norm. Wraz z rozwojem cywilizacji, zmianą jakości i sposobu życia, metody pracy z osobami niedostosowanymi społecznie bądź zagrożonymi tym zjawiskiem, także uległy przeobrażeniom. Początkowo, zjawisko nieprzystosowania społecznego wśród nieletnich wiązano głównie z zaniedbywaniem obowiązku szkolnego oraz przestępstwami o niskiej szkodliwości społecznej. Aktualnie, między innymi w skutek gwałtownych przemian społeczno – gospodarczych, otwarciem granic, wachlarz przestępstw popełnianych przez nieletnich praktycznie w niczym nie odbiega od przestępstw dokonywanych przez dorosłych.

Głęboki kryzys rodziny, z jakim aktualnie mamy do czynienia, dotknął w największym stopniu dzieci, które nie znajdując możliwości zaspokojenia swoich zasadniczych potrzeb psychicznych w rodzinie, realizują je poza nią. Przemiany społeczno – gospodarcze jakie miały miejsce w ciągu ostatniej dekady oraz związane z nimi narastające rozwarstwienie społeczeństwa, zmusiły znaczną grupę Polaków do podjęcia określonych decyzji życiowych np. emigracji zarobkowej w różne zakątki otwierającej się dla nas Europy. A to przede wszystkim doświadczenia interpersonalne kształtują nasze sposoby postrzegania innych ludzi, nasz stosunek emocjonalny do nich, kreują postawy społeczne oraz umożliwiają nam właściwe funkcjonowanie społeczne (Konopczyński, 2006).

Nie podejmując odpowiednich kroków mających na celu zmianę istniejącej sytuacji można spodziewać się pogłębienia występujących już zjawisk społecznych, takich jak: Pogłębienie się demoralizacji wychowanków po opuszczeniu ośrodka; Wzrost bezrobocia; Pojawienie się i wzrost działań przestępczych; Ubożenie; Wzrost liczby osób korzystających

⁴ Analiza eksperta dr Justyny Siemionow



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

z pomocy społecznej; Wzrost zagrożeń społecznych (nadużywanie alkoholu, narkomania, przestępczość, dezorganizacja rodziny); Uruchamianie się w systemie mechanizmów obronnych mechanizmu „skracania perspektywy życiowej”.

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że działania podejmowane w „Programie MOS-t w przyszłość.” wpisują się w kierunek i dynamikę rozwoju Polski na kolejne 20 lat. Według raportu „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”, przygotowanego przez Zespół Doradców Strategicznych premiera Donalda Tuska nasz kraj potrzebuje kolejnego projektu cywilizacyjnego – nowej busoli rozwoju. Dokument „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe” wymienia 10 najważniejszych wyzwań, jakie stoją przed Polską w najbliższych dwóch dziesięcioleciach. Są to: wzrost i konkurencyjność gospodarki, sytuacja demograficzna, **wysoka aktywność zawodowa** oraz adaptacyjność zasobów pracy, odpowiedni potencjał infrastruktury, bezpieczeństwo energetyczno-klimatyczne, gospodarka oparta na wiedzy oraz rozwój kapitału intelektualnego, solidarność i spójność regionalna, poprawa spójności społecznej, sprawne państwo, **wzrost kapitału społecznego.**⁵

Cel wprowadzenia innowacji

Celem głównym zawartym we wniosku o dofinansowanie projektu jest wypracowanie dwóch narzędzi (Trening Alternatyw Życiowych oraz Szkolenie Zawodowe) które ułatwią młodzieży Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii wejście na rynek pracy. Cel główny zostanie osiągnięty do sierpnia 2013 roku.

Natomiast **celami szczegółowymi**, które osiągnięte zostaną do lipca 2013 roku są:

- Zwiększenie zainteresowania problemem bezrobocia byłych wychowanków MOS i wiedzy na temat szerokości zjawiska i jego skutków społecznych i ekonomicznych wśród 9 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, 5 Izb Rzemiosła i Przedsiębiorczości, 2 Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz 2 pospólów.

⁵ http://www.premier.gov.pl/rzad/polska_2030/

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



- Zwiększenie możliwości oddziaływania na wychowanków MOS w wyborze przez nich alternatywnej ścieżki życia (TAŻ).
- Poprawa sytuacji byłych wychowanków MOS na rynku pracy (szkolenie Zawodowe).
- Zmiana uregulowań prawnych.
- Zwiększenie efektywności pracy wychowawców MOS przez wyposażenie ich w nowe narzędzia. 12 wychowawców
- Zwrócenie uwagi na konieczność współpracy różnych instytucji działających na rzecz rynku pracy z placówkami oświatowymi 5 konferencji

Po przeprowadzeniu badań nt. dalszych losów byłych wychowanków MOS, prac nad wstępną wersją produktu oraz spotkań z potencjalnymi użytkownikami cel wprowadzenia innowacji poszerzony zostaje o:

- Zwrócenie uwagi na konieczność współpracy placówek oświatowych z pracodawcami.

Pozostałe cele wprowadzenia innowacji pozostają zgodne z celami zapisanymi we wniosku o dofinansowanie projektu. Wprowadzenie „Programu MOS-T” (czyli TAŻ i Program szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy „asystenta w zawodzie ...” dla wychowanków MOS) pozwoli byłym wychowankom MOS na łatwiejsze wejście na rynek pracy oraz zmianę postaw życiowych, dostrzeżenie własnych potencjałów i wykorzystywanie ich w późniejszym życiu.

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie spójny system, który umożliwi przygotowanie zawodowe jak i kształcenie ogólne dostosowane do możliwości wychowanków MOS funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w całym kraju. Wychowawcy MOS będą mogli korzystać z nowego narzędzia jakim jest TAŻ, a przygotowanie zawodowe w miejscu pracy pozwoli na kształtowanie postaw prospołecznych. Zacieśnienie współpracy różnych instytucji oraz środowiska przedsiębiorców pozwoli na lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej odpowiadającej na potrzeby

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



pracodawców. Narzędzia wypracowane w ramach projektu, po odpowiednim przystosowaniu, będą mogły być użyte w innych instytucjach oraz w stosunku do innych grup wymagających wsparcia.

Wskaźniki pomiaru osiągnięcia poszczególnych celów:

Wskaźniki produktu	Wskaźniki rezultatu
<p>Zwiększenie zainteresowania problemem bezrobocia byłych wychowanków MOS i wiedzy na temat szerokości zjawiska i jego skutków społecznych i ekonomicznych wśród 9 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, 5 Izb Rzemiosła i Przedsiębiorczości, 2 Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz 2 posłów.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Publikacja raportu z badań. • Publikacja artykułu dot. badań w prasie ogólnopolskiej • Organizacja konferencji promujących projekt oraz prezentujących produkty wypracowane w jego ramach. <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ankiety ewaluacyjne • Ankiety on-line na stronie projektu • 2 artykuły prasowe 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozesłanie raportu z badań naukowych przeprowadzonych w ramach projektu do: 38 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy, 27 Izb Rzemiosła, Ośrodka Rozwoju Edukacji, Związku Rzemiosła Polskiego, kancelarii Sejmu i Senatu, Rady Ministrów oraz Ministerstwa edukacji Narodowej, 20 posłów. • Umieszczenie raportu na stronie internetowej projektu. <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umieszczenie raportu na stroni internetowej projektu • Wyniki ankiet on-line • Liczba wejść na stronę internetową
<p>Zwiększenie możliwości oddziaływania na wychowanków MOS w wyborze przez nich alternatywnej ścieżki życia (TAŻ).</p>	



<ul style="list-style-type: none"> • Trening Alternatyw Życiowych (w fazie testowania objętych zostanie 20 wychowanków MOS Ustka) <p>Sposób pomiaru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Program „Trening Alternatyw Życiowych” (zawierający m.in. przykładowe scenariusze zajęć, karty obserwacyjne itp.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana postrzegania samego siebie przez wychowanków • Ukształtowanie realistycznej samooceny • Uświadomienie własnych potrzeb i wartości <p>Sposób pomiaru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ankiety obserwacyjne w ramach TAŻ • Wywiady pogłębione • Studium przypadku • Badania stanu początkowego i końcowego poziomu samooceny przeprowadzonego przez psychologa • Prowadzenie bloga przez wychowanków w okresie 6 m-cy od zakończenia udziału w treningu
Poprawa sytuacji byłych wychowanków MOS na rynku pracy (Szkolenie Zawodowe).	
<ul style="list-style-type: none"> • „Program szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy „Asystenta w zawodzie...” dla wychowanków MOS” <p>Sposób pomiaru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Program szkolenia 	<ul style="list-style-type: none"> • Stosuje podstawowe technologie w określonym zawodzie • Posługuje się narzędziami, urządzeniami i maszynami w określonym zawodzie • Rozróżnia i odpowiednio dobiera materiały do procesów technologicznych • Zna i stosuje przepisy BHP i PPoż • Zna podstawowe zasady ochrony środowiska <p>Sposób pomiaru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Złożenie egzaminu sprawdzającego przed komisją
Zmiana uregulowań prawnych	



<ul style="list-style-type: none"> • Propozycje zmian legislacyjnych opracowane przez zespół <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propozycje zmian rozesłane do odpowiednich komisji sejmowych i ministerstw 	<ul style="list-style-type: none"> • Dz. U. z 12.05.2011 r., nr 109. Poz. 631, rozdz. III, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w spr. Rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach, oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach • Ustawa Kodeks Pracy – Dz. U. Nr 21 z 1998r, poz.94 ze zm., rozdz. IX • Dz. Ustaw nr 60 z 28.05.1996 r, poz. 278 • Rozp. Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zmiany w w/w ustawach i rozporządzeniach
<p>Zwiększenie efektywności pracy wychowawców MOS przez wyposażenie ich w nowe narzędzia.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Przeprowadzenie szkolenia trenerów TAŻ (w fazie testowania 8 osób) <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Program szkolenia dla trenerów TAŻ 	<ul style="list-style-type: none"> • Nabycie umiejętności i wiedzy niezbędnej do przeprowadzenia szkoleń TAŻ <p>Sposób pomiaru</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaświadczenie o odbytych szkoleniu • Listy obecności na szkoleniu
<p>Zwrócenie uwagi na konieczność współpracy różnych instytucji działających na rzecz rynku pracy z placówkami oświatowymi</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Organizacja konferencji i spotkań w ramach projektu <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ankiety ewaluacyjne z odbytych spotkań 	<ul style="list-style-type: none"> • Wymiana doświadczeń pomiędzy instytucjami <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ankiety ewaluacyjne z odbytych spotkań
<p>Zwrócenie uwagi na konieczność współpracy placówek oświatowych z pracodawcami.</p>	



<ul style="list-style-type: none"> Zawiązanie lokalnych partnerstw na rzecz realizacji „Programu MOS-t” pomiędzy organizacjami zrzeszającymi pracodawców a Młodzieżowymi Ośrodkami Socjoterapii <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wzór porozumienia na rzecz realizacji „Programu MOS-t” Podpisane porozumienia 	<ul style="list-style-type: none"> Dostosowanie oferty szkolenia zawodowego do oczekiwań pracodawców <p>Sposób pomiaru:</p> <ul style="list-style-type: none"> Umowy na szkolenie zawodowe zawarte z pracodawcami
---	--

Zwiększenie zainteresowania problemem bezrobocia byłych wychowanków MOS i wiedzy na temat szerokości zjawiska i jego skutków społecznych i ekonomicznych wśród 9 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, 5 Izb Rzemiosła i Przedsiębiorczości, 2 Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz 2 posłów.

Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
Odbiorców i użytkowników	Dotychczas żadna z tych instytucji nie była ani zainteresowana problemem ani też nie miała wiedzy na temat zjawiska, ponieważ nie istniały żadne dane opisujące skalę problemu.	9MOS 5 Izb 2WUP 2 Posłów	-Ankiety ewaluacyjne 5 razy w ciągu realizacji projektu -Ankiety on-line na stronie projektu -2 artykuły prasowe -wysyłanie raportów z badań wraz z opracowaniem wyników do wszystkich	Dane własne beneficjenta: -lista obecności na konferencjach -liczba wejść na stronę internetową -rejestr kancelaryjny z potwierdzeniem wysłania korespondencji -

Zwiększenie możliwości oddziaływania na wychowanków MOS w wyborze przez nich alternatywnej ścieżki życia (TAŻ).

Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
użytkowników	Wychowankowie poddawani	20 wychowanków	-Lista obecności na zajęciach	- dziennik zajęć -uzyskane



	oddziaływaniom dotychczas stosowanych metod nie otrzymywali narzędzia przydatnego po opuszczeniu ośrodka. Wszelkie metody pracy skupiały się na „tu i teraz” co nie dawało długotrwałych rezultatów		TAŻ -deklaracje uczestnictwa - testy stanu wyjściowego (przed rozpoczęciem treningu) -ankiety wśród uczestników projektu przed rozpoczęciem zajęć	dypłomy ukończenia TAŻ -testy stanu końcowego (po zakończeniu treningu)
Poprawa sytuacji byłych wychowanków MOS na rynku pracy (Szkolenie Zawodowe)				
Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
użytkowników	50 %	80%	-Lista obecności na praktykach -dziennik praktyk -deklaracje uczestnictwa	-uzyskane certyfikaty z uzyskania kwalifikacji zawodowych - monitorowanie efektów przez okres 6 miesięcy po zakończeniu szkolenia poprzez ankiety 1 na miesiąc
Zmiana uregulowań prawnych				
Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
odbiorcy	Brak jest uregulowań prawnych umożliwiających wprowadzenie wypracowanych rozwiązań na skalę ogólnopolską	Zmiana zapisów w 3 ustawach • Dz. U. z 12.05.2011 r., nr 109. Poz. 631, rozdz. III, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w	Rozesłanie propozycji zmian potwierdzone wpisem do rejestru kancelaryjnego do 3 ministerstw, 3 komisji	-wprowadzenie zmian legislacyjnych



		<p>spr. Rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach, oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ustawa Kodeks Pracy – Dz. U. Nr 21 z 1998r, poz.94 ze zm., rozdz. IX • Dz. Ustaw nr 60 z 28.05.1996 r, poz. 278 • Rozp. Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania 	sejmowych, 20 posłów	
Zwiększenie efektywności pracy wychowawców MOS przez wyposażenie ich w nowe narzędzia.				
Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
użytkownicy	Brak jest nowych kompleksowych rozwiązań podnoszących efektywność	12 wychowawców (4 trenerów +8 wychowawców przeszkolonych	- ankiety ewaluacyjne przeprowadzane 1 na miesiąc przez okres 6	-wystawione zaświadczenia o ukończeniu szkolenia TAŻ - ankiety on-line



	pracy wychowawców.	z TAŻ)	miesiące fazy testowania -dzienniki zajęć -lista obecności na konferencji podsumowującej projekt	dotyczące stosowania treningu w innych ośrodkach.
Zwrócenie uwagi na konieczność współpracy różnych instytucji działających na rzecz rynku pracy z placówkami oświatowymi				
Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
użytkownicy	Brak jest stałej współpracy tych instytucji.	Nawiązanie współpracy 16 WUP z 16 MOS	5 konferencji	-Ankiety ewaluacyjne -Lista obecności na spotkaniach
Zwrócenie uwagi na konieczność współpracy placówek oświatowych z pracodawcami.				
Kogo dotyczy	Stan wyjściowy	Stan pożądany	Metoda pomiaru	Metoda weryfikacji
użytkownicy	Placówki oświatowe współpracujące z pracodawcami to szkoły zawodowe oraz ochotnicze hufce pracy	Nawiązanie współpracy z pracodawcami innych placówek oświatowych takich jak Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii oraz Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze	-ankiety przeprowadzone wśród pracodawców 3 razy w ciągu trwania projektu - lista obecności na 5 konferencjach -notatki ze spotkań z pracodawcami, co miesiąc przez okres 6 miesięcy fazy testowania	-nawiązanie partnerstwa z instytucją zrzeszającą pracodawców - umowy na szkolenie zawodowe zawarte z pracodawcami – 6 zakładów pracy -wydane certyfikaty odbytego przygotowania zawodowego (18) - raporty z przebiegu praktyk 1 w miesiącu podczas 6 miesięcy fazy testowania



Wskaźniki zostały zmodyfikowane i różnią się od wniosku w wyniku prac grup eksperckich podczas opracowania wstępnej wersji produktu. Poziom osiągniętych produktów i rezultatów prowadzony będzie na bieżąco oraz monitorowany przez zespół projektowy i wraz z częścią sprawozdawczą dotyczącą postępu realizacji projektu, będzie przedstawiany w kolejnych wnioskach o płatność składanych w terminach określonych w decyzji o dofinansowaniu projektu.

Opis innowacji w tym produkcie finalnego

Grupa docelowa, którą obejmie projektem była dotychczas wspierana tylko biernie. Wobec tej młodzieży zastosowano jedyną formę wsparcia w postaci młodzieżowych ośrodków socjoterapii, w których to wychowankowie mają możliwość ukończenia szkoły na określonym poziomie oraz mają zagwarantowaną opiekę socjoterapeutyczną. Jednak po ukończeniu wracają do swoich środowisk, gdzie najczęściej następuje regres wypracowanych zachowań. Skutkiem tego wychowankowie nie kontynuują nauki, nie podejmują zatrudnienia (przede wszystkim ze względu na brak kwalifikacji) i popadają w konflikty z prawem. Narzędzia wypracowane w ramach projektu wyposażą wychowanków kończących MOS w kwalifikacje zawodowe potwierdzone certyfikatem, przewartościują ich dotychczasowe potrzeby i wyposażą w podstawową wiedzę na temat możliwości zakładania własnej działalności gospodarczej. Grupa ta nie była jeszcze nigdy objęta taką formą wsparcia, a ankieta przeprowadzona wśród wychowanków pokazuje jednoznacznie, że takie działanie jest odpowiedzią na ich potrzeby. Innowacyjność tego projektu ma uzasadnienie przede wszystkim w nowatorskiej metodzie działania. Połączenie całkowicie nowych narzędzi Treningu Alternatyw Życiowych z Przygotowaniem Zawodowym „Asystent w zawodzie...” na poziomie gimnazjum.

W ramach prac zespołów do opracowania wstępnej wersji produktu opracowano dwa nowe narzędzia, które pozwolą na zmianę sytuacji wychowanków MOS na rynku pracy i w społeczeństwie. Produktem finalnym projektu „MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii” jest



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Trening Alternatyw Życiowych dla wychowanków i wychowanek MOS jako programu identyfikującego i rozwijającego potencjał młodych ludzi dla ich sukcesu w przyszłości na drodze kontynuacji kariery edukacyjnej lub zawodowej po powrocie do środowiska zamieszkania. Opracowanie modelu jest odpowiedzią na niedostateczną skuteczność istniejących rozwiązań i form wspierania tej grupy wychowanków, stwierdzoną w wyniku przeprowadzonych badań i analiz w MOS w Ustce.

Opracowano model wspierania wychowanków MOS, uwzględniający dwa kluczowe aspekty: kompleksowość oferowanego wsparcia poprzez odkrywanie i rozwijanie nowych dyspozycji osobowościowych oraz włączenie do działań szeregu różnych podmiotów i instytucji związanych z przyuczeniem do zawodu.

Pierwsze założenie przejawia się w innowacyjności proponowanych form wsparcia w Treningu Alternatyw Życiowych, drugie zaś poprzez zawiązanie współpracy z Izbami Rzemiosła i Przedsiębiorczości, które realizować będą zadania wynikające z przyjętego modelu systemowego. Takie ujęcie o systemowym charakterze jest właściwą perspektywą do ujmowania problematyki aktywizacji zawodowej wychowanków zagrożonych niedostosowaniem społecznym, uzależnieniem, przejawiających zaburzenia emocji i zachowania.

Celem głównym TAŻ jest ułatwienie młodzieży MOS wyboru alternatywnej ścieżki życia rozumiany jako ukazanie młodym ludziom alternatyw życiowych w perspektywie rozwoju własnych potencjałów, ich wykorzystania w przyszłości, tj. po opuszczeniu placówki w sferze edukacyjno – zawodowej zgodnie z myślą Marka Konopczyńskiego - autora koncepcji twórczej resocjalizacji, mówiącej, iż „ujawnione potencjały ukierunkowują własne formy aktywności wychowanka, w tym podejmowanie odmiennych od dotychczasowych rodzajów aktywności i pełnienie nowych ról społecznych”. TAŻ proponuje odmienną od dotychczasowej formę pracy w systemie działań placówkowych. Jest to nastawienie na funkcjonowanie wychowanka po opuszczeniu placówki, na przyszłość, a nie na skupieniu się na tu i teraz w sztucznym kontekście naprawczo-terapeutycznym. Nakierowanie uwagi na kontynuację nauki czy też pracy zawodowej po opuszczeniu ośrodka, jako istotne działanie



przeciwdziałające bezrobociu, apatii, pogłębianiu demoralizacji, wykluczeniu społecznemu, wymusza podjęcie działań o zróżnicowanym charakterze.

Trening Alternatyw Życiowych opiera się na następujących metodach i technikach :

- a. metody aktywizujące – charakteryzują się tym, iż w procesie wychowania aktywność wychowanków przewyższa aktywność wychowawcy, co sprzyja pogłębieniu zdobytych umiejętności, ich internalizacji i wykorzystania w praktyce;
- b. metody twórcze - wychowanie estetyczne obejmuje inspirację działalności twórczej i kształcenie wrażliwości, co oznacza uczenie, kształtowanie zachowań emocjonalnych i kulturowych pożądanых wychowawczo, bo korzystnych dla jednostki i społeczeństwa. „Tak więc sztuka rozumiana jest jako środek kształtowania pełnej twórczej osobowości w swobodnych warunkach w pełnym porozumieniu z wychowawcami i rówieśnikami. W sytuacjach sprzyjających właściwej motywacji działania w związku z wewnętrznym doświadczeniem dziecka.”
- c. metoda wychowania przez sztukę - za sztukę uznajemy zarówno wytwór (dzieło sztuki czy przedmiot artystyczny), jak i określoną aktywność, czynność ekspresyjną czy twórczą wychowanka. Człowiek kształtuje się zarówno pod wpływem doznań estetycznych, recepcji wytworów czy dzieł sztuki, dzięki procesom oglądania, słuchania, lektury, a także pod wpływem uprawiania, w sposób nieprofesjonalny, własnej działalności artystycznej.
- d. metoda dramy – jest jedną z najbardziej efektywnych metod wychowania. Wykorzystuje ona naturalną umiejętność człowieka do wchodzenia w role. Jest ona skuteczną metodą pracy, gdyż angażuje nie tylko umysł, ale i emocje. Identyfikacja i utożsamienie z odgrywanymi podczas improwizacji postaciami, to właściwie istota dramy. Jest to „bezpieczne doświadczenie“. Wykorzystywane w dramie improwizacje pozwalają przeżyć pewne doświadczenie w bezpiecznych warunkach, w tzw. płaszczu roli, bez ponoszenia realnych konsekwencji swoich działań, ale z możliwością wyciągnięcia z nich wniosków. Odgrywanie scenek sprzyja bezpiecznemu



- przeżywaniu różnych sytuacji, które w realnym życiu stanowią źródła napięcia, niepokoju i oporu. Dają możliwość przełamania utrwalonych nawyków reagowania i postępowania. Rozwijają zdolność rozumienia uczuć innych i poznania różnych wzorców zachowań.
- e. metoda projektu - to metoda kształtująca wiele umiejętności i integrująca wiedzę z różnych dziedzin. Istotą metody projektów jest samodzielna praca wychowanków służąca do realizacji określonego przedsięwzięcia, w oparciu o wcześniej przyjęte założenia. Rozwija u wychowanków samodzielność, współpracę, rozwija myślenie, daje możliwość samooceny i wypowiedzania się na temat swojej pracy. Wychowankowie samodzielnie podejmują decyzje, rozwiązują problemy, komunikują się, dyskutują, wspólnie szukają rozwiązań i rozwijają poczucie odpowiedzialności.
- f. metoda wizualizacji – jest naturalną funkcją wyobraźni, polega na wykorzystaniu jej w celu kształtowania rzeczywistości zgodnie z naszymi pragnieniami. Jest to generowanie wewnętrznych obrazów na nas samych, co powoduje rozwój podświadomego umysłu oraz intensyfikację procesu metamorfozy.
- g. metoda relaksacji – wykorzystuje świadomą demobilizację organizmu oraz techniki wpływające na zmniejszenie stanu napięcia psychofizycznego w całym ciele. Dotyczy to zarówno napięcia mięśniowego jak i intencjonalnym obniżeniu aktywności myślowej. Relaksacja jest rozluźnieniem napięcia, w wyniku którego zmniejszają się nasze negatywne emocje takie jak: lęk, złość, gniew itp. Wykorzystanie tych metod sprzyja rozwojowi dojrzałości emocjonalnej.
- h. muzykoterapia – to metoda, która wykorzystuje muzykę i jej elementy, jako środki stymulacji, ekspresji własnych emocji i komunikacji niewerbalnej w procesie diagnozy, leczenia i rozwoju osobowości człowieka. Muzyka posiada leczniczy wpływ zarówno na dzieci, jak i osoby dorosłe. Jej celem jest pomoc w ekspresji tłumionych uczuć i rozszerzenia świadomości własnej osoby. Muzykoterapia wskazana jest dla dzieci i młodzieży z różnego rodzaju dysfunkcjami i zaburzeniami sprzężonymi.



- i. działania twórcze - mają miejsce, gdy wychowanek podejmuje działanie nowe, wcześniej mu nieznanne. Okazuje się wówczas, że jest ono sprawniejsze od działań realizujących ten sam cel. Działanie twórcze wzbogaca wychowanka i jego otoczenie. Podczas działania twórczego wzrasta zakres autonomii wychowanka (działa on sprawniej, lepiej i efektywniej).

Aby skutecznie przeprowadzić TAŻ należy wyposażyć uczestników w narzędzia, których zadaniem jest umożliwienie głębokiego i precyzyjnego przejścia treningu. W pierwszej kolejności należy zatrudnić trenera. Podczas przeprowadzania treningu niezbędne będą: papier (biały A0, kolorowy A0), identyfikatory 76. Markery, tablica magnetyczna +magnesy, kurtyna, płyty CD z muzyką relaksacyjną i klasyczną, odtwarzacz CD, koszulki kolorowe (ubrania)+materiał, lustra na ścianę, kamera i statyw, ubrania robocze

Program szkolenia zawodowego wyposaży użytkowników w umiejętności praktyczne i teoretyczne, które pozwolą im na łatwiejsze wejście na rynek pracy. Użytkownicy otrzymają nowe narzędzia oraz wiedzę i umiejętności jak je stosować, dzięki którym podejmowane przez nich działania będą adekwatne do oczekiwań i możliwości odbiorców, co przełoży się na efektywność ich pracy. Bardzo ważnym efektem realizacji projektu będzie możliwość ścisłej współpracy pomiędzy przedstawicielami MOS a przedsiębiorcami podejmującymi się szkolenia praktycznego uczestników szkolenia zawodowego.

1/ Cel szkolenia

- przygotowanie teoretyczne i praktyczne wprowadzające do zawodu, tj. przygotowujące do zdobycia I poziomu wg Krajowych Ram Kwalifikacyjnych (KRK), pod nazwą: „Asystent w zawodzie

2/ Warunki wstępne uczestnictwa w szkoleniu zawodowym

- brak kwalifikacji zawodowych, nauka ogólna realizowana równoległe do przyuczenia zawodowego - na poziomie gimnazjum w ramach MOS.

3/ Zawody do testowania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Kierując się zasadami racjonalności (ze względu na realną dostępność miejsc odbywania praktyki) a jednocześnie pewnej swobody ze strony beneficjentów w wyborze zawodu (w tym - zasadą gender mainstreaming uwzględniającą równe szanse kobiet i mężczyzn) ostatecznie do testowania wytypowano sześć zawodów:

fryzjer, krawiec, cukiernik, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, stolarz, mechanik pojazdów samochodowych.

4/ Czas trwania szkolenia

- 6 m-cy: 1 dzień w tygodniu nauki – w miejscu praktyki w zakładzie rzemieślniczym lub branżowym, cztery pozostałe – w warunkach szkolnych MOS.

5/ Treści szkolenia (ramowe, szczegółowe – vide cz. IV, punkt 4.2.):

- teoria: teoria zawodowa – 18 godz., rysunek zawodowy – 6 godz., przepisy bhp i p.poż. – 6 godz., zasady ochrony środowiska – 6 godz. Razem: 18 godz. realizowanych w warunkach szkolnych MOS.

-praktyka – 304g realizowanych w warunkach zakładu rzemieślniczego lub branżowego

Razem planowana ilość godzin szkolenia zaowodowego: 322 g

7/ Główny rezultat twardy

- egzamin sprawdzający po odbyciu przyuczenia do wykonywania określonej pracy na poziomie przygotowującym do I poziomu KRK i upoważniający do otrzymania tytułu „Asystent w zawodzie”.

Warunkiem przystąpienia wychowanków do przyuczenia zawodowego są aktualne badania lekarskie. Podczas zadań realizowanych w ramach przygotowania zawodowego należy zaopatrzyć młodzież w catering, wynająć miejsce pracy od przedsiębiorcy, zapewnić transport młodzieży, zaopatrzyć młodzież w kieszonkowe, ubezpieczyć wychowanków wykupując dla nich pakiet OC, zakupić proszek do prania, płyn do zmiękczenia tkanin potrzebne do utrzymania odzieży roboczej w należytej czystości. Podczas zajęć teoretycznych potrzebny

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

będzie flipchart, markery zmywalne, papier do flipcharta. Po zakończeniu realizacji programu przygotowania zawodowego należy przeprowadzić egzaminy zawodowe. Podczas trwania programu konieczne jest wyposażenie uczestników w pomoce dydaktyczne oraz materiały dydaktyczne (podręczniki, zeszyty itp).

W zespole ds. szkolenia zawodowego podsumowano, iż kształcenie „Asystenta w zawodzie...”, dedykowane młodzieży realizującej cykl kształcenia ogólnego na poziomie gimnazjum w ramach obowiązujących przepisów oświatowych nie może być ujęte jako formalne kształcenie zawodowe na I poziomie KRK, gdyż młodzież gimnazjalna (choć istotnie opóźniona w stosunku do norm wiekowych gimnazjum i osiągająca wiek 15-18 lat – jak jest to w przypadku wychowanków MOS) nie może jednocześnie realizować programu np. zasadniczej szkoły gimnazjalnej (odpowiadającej I poziomowi KRK), która stanowi wyższy poziom kształcenia. Tym samym szkolenie zawodowe będzie tu mogło co najwyżej spełniać kryterium edukacji przygotowującej wychowanków MOS-ów do zdobycia kwalifikacji na Pierwszym Poziomie Krajowych Ram Kwalifikacyjnych (KRK). Kształcenie „Asystenta w zawodzie” zatem jest próbą aplikacji koncepcji KRK do specyficznej sytuacji edukacyjnej grupy pominiętej w obecnie funkcjonującym w Polsce systemie edukacji zawodowej. Aplikacja ta będzie przetestowana w projekcie. Można wymienić co najmniej jej dwie istotne zalety:

Kształcenie zawodowe na stanowisku pracy i w warunkach szkolnych umożliwi ciągłość i drożność procesu edukacyjnego i przejście do I poziomu KRK i opcjonalnie – do następnych poziomów KRK, gdyż treści kształcenia będą realizować podejście modułowe i będą odpowiadać rozwojowi kompetencji zawodowych w zakresie odpowiednich: wiadomości, umiejętności i postaw.

Treści programu kształcenia zawodowego w zakresie postaw społecznych i osobistych związanych z pracą są równolegle rozwijane w ramach programu Treningu Alternatyw Życiowych.

Dokształcanie teoretyczne może odbywać się w szkole zawodowej - wówczas młodociany pracownik ma podwójny status: pracownika młodocianego i ucznia.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

W przypadku nauki w systemie pozaszkolnym osoba taka posiada tylko status pracownika młodocianego.

Praktyczna nauka zawodu prowadzona jest w zakładach rzemieślniczych pod nadzorem wykwalifikowanych instruktorów posiadających uprawnienia zawodowe i przygotowanie pedagogiczne. Uprawnienia do szkolenia określają przepisy rozp. Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.

Osoby sprawujące nadzór nad młodocianymi pracownikami bardzo często oprócz przekazywania wiedzy zawodowej mają znaczący wpływ na kształtowanie zachowań i postaw społecznych swoich uczniów.

Praca w zakładzie rzemieślniczym oprócz nauki zawodu daje możliwość bezpośredniej obserwacji funkcjonowania małych i średnich firm, ułatwia poznanie zasad przedsiębiorczości. Poprzez zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych młodociani pracownicy łatwiej odnajdują się na rynku pracy a nabyte umiejętności są doceniane przez przyszłych pracodawców.

Nauka zawodu w systemie dwu lub trzyletnim kończy się egzaminem na tytuł czeladnika a przyuczenie do wykonywania określonej pracy trwające do 6 m-cy zakończone jest egzaminem sprawdzającym. Egzamin jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu. Najwyższym tytułem jaki można uzyskać w rzemieślniczym systemie potwierdzania kwalifikacji zawodowych jest tytuł mistrza w zawodzie. Egzaminy sprawdzające czeladnicze i mistrzowskie przeprowadzane są przed komisjami powoływanymi przy Izbach Rzemieślniczych. Obecnie w Polsce działa 27 Izb Rzemieślniczych zrzeszonych w strukturach Związku Rzemiosła Polskiego. Komisje mają charakter komisji zewnętrznych i działają w oparciu o przepisy Ustawy o rzemiośle oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej. W komisjach zasiadają osoby o dużym doświadczeniu zawodowym, posiadające odpowiednie kwalifikacje tj. wykształcenie, staż pracy, przygotowanie pedagogiczne oraz ukończone szkolenie przeprowadzone zgodnie z programem określonym Uchwałą Związku Rzemiosła Polskiego. Świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie wystawiane przez Izby Rzemieślnicze mają rangę dokumentów

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

państwowych. Honorowane są w państwach członkowskich UE, ułatwiają podejmowanie zatrudnienia oraz umożliwiają podejmowanie działalności gospodarczej w której wymagane są dokumenty potwierdzające posiadane kwalifikacje zawodowe.

Koncepcja szkolenia zawodowego „Asystenta w zawodzie ...” bazuje na modelu i strukturach wyżej opisanych. Będzie on kształcony w modelu dualnym poprzez praktykę w zakładzie rzemieślniczym i równoległą naukę szkolną w gimnazjum. Całość szkolenia zamknie się w cyklu 6- miesięcy i pozwoli na równomierny rozwój potencjału zawodowego i osobistego uczestnika zgodnie z szeroką koncepcją kompetencji zawodowych: czyli wyposaży go w niezbędną wiedzę zawodowa, odpowiednie umiejętności oraz pomoże wykształcić pożądane postawy w pracy. Po szkoleniu jego uczestnik przystąpi do egzaminu sprawdzającego wg standardów opracowanych dla przyuczenia do wykonywania danego zawodu (na poziomie wymagań zawodowych dla asystenta w danym zawodzie) przed Komisją Egzaminacyjną powołaną przez Izbę Rzemieślniczą. Zadany egzamin będzie jednocześnie stanowił przygotowanie do wejścia na I poziom Krajowych Ram Kwalifikacyjnych. Absolwent SZ będzie miał otwartą dalszą

ścieżkę kariery zarówno edukacyjnej jak i zawodowej i możliwość zdobywania kolejnych poziomów KRK.

Uczeń będzie mógł zdobyć kwalifikacje zawodowe w ramach obszaru kształcenia określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego - czyli podjąć naukę w zasadniczej szkole zawodowej i zdobyć tytuł czeladnika. Alternatywnie - po trzyletniej praktyce zawodowej ma możliwość bezpośrednio przystąpić do egzaminu czeladniczego.

„Ze względu na to, że w pierwszych dwóch latach nauki w gimnazjum następuje spadek rozpowszechnienia czynników chroniących i wzrost ekspozycji na czynniki ryzyka, planując działania profilaktyczne wśród gimnazjalistów należy wziąć pod uwagę całe środowisko ucznia – szkolne, rodzinne, rówieśnicze oraz miejsce zamieszkania. Pozytywne rezultaty może przynieść kompleksowe działanie obejmujące pracę nad klimatem szkoły (tworzenie pozytywnego obrazu szkoły i nauczycieli, wsparcie uczniów, działania polegające na wczesnej interwencji), edukację rodziców (wzmacnianie umiejętności wychowawczych)

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

oraz pracę z młodzieżą (organizowanie dodatkowych zajęć, tworzenie konstruktywnych grup młodzieżowych).”⁶ Wszystko to, zostało wzięte pod uwagę podczas opracowywania wstępnej wersji produktu Treningu Alternatyw Życiowych.

Narzędzia wypracowane w projekcie wykorzystywane będą przede wszystkim przez młodzieżowe ośrodki socjoterapii z terenu całego kraju oraz organizacje zrzeszające pracodawców prowadzące przygotowanie zawodowe. Biorąc pod uwagę uniwersalność zaprojektowanych narzędzi można będzie je z powodzeniem zastosować w innych placówkach oświatowych, socjoterapeutycznych i resocjalizacyjnych oraz dla działań statutowych różnych form organizacji pozarządowych. W przyuczeniu zawodowym „Asystent w zawodzie..” pozytywnie zweryfikowany model opracowany dla wychowanków MOS następnie może być z powodzeniem przeniesiony w inne struktury organizacyjne.

„Nowatorstwo omawianego projektu polega jednak na pokonywaniu barier na szczeblu lokalnym i pozyskiwaniu zakładów pracy i drobnych przedsiębiorców, przygotowaniu ich i zachęceniu do tej współpracy, ukazaniu wzajemnych korzyści; budowaniu pozytywnego klimatu dla dalszych takich projektów bez których skuteczna resocjalizacja nie jest możliwa.”⁷ Współpraca młodzieżowych ośrodków socjoterapii z pracodawcami oraz instytucjami zrzeszającymi pracodawców jak również z instytucjami rynku pracy są bez wątpienia wartością dodaną projektu. Tym bardziej, że z badań przeprowadzonych przez zespół naukowy Uniwersytetu Jagiellońskiego wynika, że wśród byłych wychowanków MOS praktycznie nie istnieje świadomość instytucjonalności. Zwiększenie współpracy MOS z instytucjami zwiększy w dużej mierze świadomość wychowanków.

Szanse na zaistnienie wypracowanej innowacji w ogólnopolskim kontekście wynikają przede wszystkim z integracji celów kształcenia zawodowego (SZ) oraz realizowanego równoległe Treningu Alternatyw Życiowych (TAŻ) dla wychowanków MOS. Wspólne elementy to między innymi: wychowanie do życia poprzez pracę oraz kształtowanie

⁶ K. Ostaszewski, A. Rustecka – Krawczyk, M. Wójcik, Czynniki chroniące i czynniki ryzyka związane z zachowaniami problemowymi warszawskich gimnazjalistów klas I-II, Warszawa 2009, s.11

⁷ Analiza eksperta dr Justyny Siemionow



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

prospołecznych i dojrzałych życiowych postaw: odpowiedzialności, wytrwałości, współpracy, itp. Młodzież zyska szanse na jednoczesną aktywizację zawodową i życiową oraz podstawy dla budowania własnej ścieżki kariery zawodowej. Otworzy to furtkę do jej usamodzielnienia się i rozpoczęcia nowego etapu życia w zgodzie ze standardami społecznymi.

Widoczną perspektywą sukcesu jest skuteczna aktywizacja lokalnych zakładów rzemieślniczych do udostępniania miejsc na szkolenia praktyczne. Mistrzowie zakładów będą pełnić rolę mentorów w edukacji zawodowej i życiowej wychowanków. Doświadczenie to będzie miało walory uniwersalne jako dobra praktyka wdrażania zasad partnerstwa publiczno-prywatnego na poziomie lokalnym i kształtowania zachowań podmiotów gospodarczych bliskich koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Zaowocować to może przyszłą systemową współpracą sektora edukacji i przedsiębiorstw.

Połączenie TAŻ z przygotowaniem zawodowym młodzieży w MOS jest nowatorską metodą działania. Nigdy ta grupa docelowa nie była objęta tego typu wsparciem na terenie całego kraju, ze względu na brak uregulowań prawnych zakładających takie rozwiązanie. Projekt realizowany jest między innymi w celu wypracowania rozwiązań prawnych. Aby innowacja mogła mieć zastosowanie w ogólnopolskim systemie funkcjonowania młodzieżowych ośrodków socjoterapii konieczna jest zmiana zapisu w Dz. U. z 12.05.2011 roku, nr 109.poz.631, rozdz. III, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w spr. rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach, oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach. Działania upowszechniające innowację, które nie byłyby możliwe do przeprowadzenia bez realizacji projektu, zmierzając będą do zmiany tejże ustawy, w postaci poszerzenia rozdz. III w którym jest mowa o zasadach działania MOS – o przygotowanie zawodowe jako integralną część zadań MOS.

Należy również zmienić zapis w Kodeksie Pracy: Ustawa kodeks pracy – Dziennik Ustaw Nr 21 z 1998r, poz. 94 ze zm., rozdz. IX: Należałoby poszerzyć status młodocianego pracownika o młodzież pełnoletnią nabywającą kwalifikacje zawodowe w MOS.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Aby innowacja działała właściwie konieczna jest również zmiana w zapisie Dz. Ustaw nr 60 z 28.05.1996 r, poz. 278 Rozp. Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. W Rozporządzeniu RM należałoby poszerzyć naukę w tym toku o młodzież pełnoletnią uczącą się w młodzieżowych ośrodkach socjoterapii.

Zakładając, iż działania upowszechniające przyniosą oczekiwany rezultat w postaci odpowiednich zapisów prawa, czas wdrożenia wypracowywanego produktu na terenie całego kraju należy szacować na 1,5 roku od momentu uprawomocnienia rozporządzeń. Jest to optymalny czas dla placówek MOS na zagospodarowanie otrzymanych środków i przygotowanie planów pracy. Czas ten uwzględnia również zabezpieczenie miejsc u pracodawców i nawiązanie partnerstw z lokalnymi Izbami Rzemiosła. Szacunkowy koszt wprowadzenia innowacji do polskiego systemu oświaty dotyczący młodzieżowych ośrodków socjoterapii, biorąc pod uwagę że placówki dysponują pełnym zapleczem technicznym wyniesie 1055 zł brutto miesięcznie na jednego wychowanka (jest to maksymalny koszt zakładając, że trenerzy TAŻ będą zatrudniani z zewnątrz, koszt zmniejszy się jeżeli trening prowadzić będą przeszkoleni wychowawcy MOS).

Plan działania w testowaniu

Planuje się, iż w fazie testowania udział weźmie 20 wychowanków MOS Ustka w ostatnim roku nauki, czyli z klas III oraz osoby które ukończą 18 r. życia do końca sierpnia 2012 r. Jednak z racji sposobu funkcjonowania ośrodków tego typu nie jest możliwe dokładne określenie ilości osób, które wezmą udział w tej fazie projektu, oraz określenie ich liczby z uwzględnieniem podziału na płeć. Jest to jednak jeden z elementów testowania produktu, który w szczególności zostanie objęty monitoringiem. W przypadku gdy liczba wychowanków chętnych do udziału w fazie testowania przekroczy zakładane 20 osób, stworzona zostanie lista rezerwowa. W takiej sytuacji o pierwszeństwie do udziału w projekcie decydować będzie kolejność zgłoszeń. W trakcie realizacji szkoleń wychowankowie otrzymywać będą stypendium w wysokości 333 zł które ma być jednym z czynników motywujących młodzież do jego ukończenia. Nie jest jednak możliwe określenie, czy nie zdarzy się sytuacja w której wychowanek będzie musiał opuścić ośrodek,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



a tym samym przerwie udział w projekcie. Jeżeli nastąpi to w pierwszych 2 miesiącach w projekcie weźmie udział osoba z listy rezerwowej. Jednak przerwanie udziału w projekcie w późniejszym terminie spowoduje iż nie będzie możliwości udziału osób z listy rezerwowej. Związane jest to z ilością godzin które wychowankowie muszą odbyć w ramach Szkolenia Zawodowego oraz monitoringiem TAŻ.

W wymiarze testowania weźmie ponadto udział 4 trenerów, którzy przeprowadzą Trening Alternatyw Życiowych oraz 5 nauczycieli dualnego systemu szkolenia zawodowego.

Zgodnie z założeniami realizacja Treningu Alternatyw Życiowych odbywać się będzie w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Ustce. Czas trwania TAŻ w fazie testowania przewiduje się na okres 6 miesięcy. Realizacja zajęć odbywać się będzie w cyklu 3 godzin tygodniowo (tydzień rozumiany jest jako okres od poniedziałku do niedzieli), jednak dla poszczególnych bloków odmiennie, co ilustruje poniższa tabela.

l.p.	Bloki tematyczne	Liczba godzin zajęć ogółem
1.	RAMOWY	12h
2.	POTENCJAŁÓW	18h
3.	INICJATYW	18h
4.	RAMOWY/POTENCJAŁÓW/INICJATYW	24h
RAZEM:		72h

Zajęcia prowadzone będą przez czterech trenerów, po dwóch na każdą grupę. Pełniących zamiennie rolę głównego prowadzącego oraz obserwatora – prowadzącego, wspomagającego. Liczba uczestników wahać się będzie w przedziale od 6-10 osób. W trakcie zajęć wykorzystywane będą m.in. przygotowane przez prowadzącego kwestionariusze, ćwiczenia, diagramy i inne materiały drukowane, oraz arkusze szarego papieru, markery, kolorowe koszulki, kamera. Trenerzy TAŻ w fazie testowania wyłonieni zostaną spośród wychowawców MOS Ustka, w wyniku konkursu wewnętrznego.

Kryteriami wyboru będą:



- a. doświadczenie w pracy z młodzieżą niedostosowaną społecznie;
- b. uprawnienia do prowadzenia zajęć socjoterapeutycznych bądź odbycie szkolenia z zakresu podstaw procesów grupowych;
- c. pozytywne postrzeganie wychowanka i siebie samego;
- d. postawa twórcza;
- e. dążenie do pogłębiania kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Jednym z elementów testowania „Programu MOS-t” jest konieczność sprawdzenia w jakim stopniu funkcjonuje on w ramach organizacji jaką jest Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii. Dla poprawnego włączenia do głównego nurtu polityki oraz realizacji założeń TAŻ ważne jest aby proponowane rozwiązanie wpisywało się w bieżącą działalność placówki. Wiąże się to z określeniem takich elementów jak:

- czy organizacja dnia pozwoli na prawidłową realizację TAŻ;
- czy relacje wychowawca – wychowanek nie zaburzą prawidłowej realizacji TAŻ;
- czy organizacja pracy wychowawców (system zmianowy) umożliwi sprawną realizację TAŻ.

Realizacja „Programu szkolenia zawodowego z przyuczeniem do wykonywania pracy „Asystenta w zawodzie ...” dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii” podzielona została na 2 części. Teoria zawodowa realizowana będzie w dwóch częściach:

- w warunkach szkolnych MOS – 18 godz.;
- w miejscu praktyki – 58 godz.

Przygotowanie teoretyczne realizowane w warunkach szkolnych MOS prowadzone będzie przez wykwalifikowanych nauczycieli, którzy zostaną wybrani przez Izbę Rzemiosła. Do części teoretycznej młodzież otrzyma podręczniki, zeszyty oraz inne niezbędne przybory np.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

do rysunku technicznego. W założeniu zajęcia prowadzone będą z wykorzystaniem metod multimedialnych i aktywizujących: prezentacje, filmy itp.

Część praktyczna – 246 godz. oraz większość teorii zawodowej – 58 godz., realizowana będzie w zakładach rzemieślniczych, których wyboru dokona Izba Rzemiosła. Głównymi kryteriami wyboru konkretnego zakładu będą:

- doświadczenie w szkoleniu młodocianych pracowników / posiadanie uprawnień instruktora w danym zawodzie;
- odpowiednie zaplecze szkoleniowe.

W chwili obecnej, dzięki działaniom upowszechniającym, wstępną chęć przyjęcia na szkolenie młodzieży w fazie testowania wyraziła wystarczająca liczba rzemieślników. W trakcie zajęć praktycznych młodzież będzie miała do dyspozycji materiały oraz niezbędny sprzęt do wykonywania zadań, zapewnione przez rzemieślnika.

Etapy realizacji

1) listopad – grudzień 2011 – przygotowanie fazy testowania:

- Rozeznanie rynku w celu zakupu niezbędnego wyposażenia do fazy testowania
- Przeprowadzenie konkursów na trenerów i instruktorów nauki zawodu;
- przeprowadzenie rekrutacji uczestników;
- Przeprowadzenie badania predyspozycji zawodowych wychowanków;
- podpisanie umów na przeprowadzenie szkolenia zawodowego z zakładami rzemieślniczymi

2) styczeń – czerwiec 2012 – faza testowania:

- szkolenie zawodowe wychowanków w zakładach rzemieślniczych – 1 dzień w tygodniu po 7 godzin; w okresie ferii zimowych 10 dni po 8 godzin. (razem 234g.)

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

- trening TAŻ w placówce – 3 godz. tygodniowo (razem 72g.)
- szkolenie z podstaw przedsiębiorczości – 12 g.
- spotkania z trenerami TAŻ oraz instruktorami zawodu: styczeń, marzec, maj, czerwiec 2012
- egzamin zawodowy - czerwiec 2011

Monitoring fazy testowania:

1. W TAŻ monitoring realizacji wpisany jest jako stały element programu. Uczestnicy wypełniać będą specjalnie przygotowane arkusze obserwacyjne, które stanowią załącznik do programu TAŻ. Zebrane dane pozwolą określić postęp zmian zachodzących w wychowankach objętych treningiem. Zbieraniem tych danych zajmować się będą trenerzy TAŻ a wyniki zbiorcze przekazywane będą do zespołu projektowego;
2. W celu zapewnienia monitoringu przebiegu szkolenia zawodowego przygotowane zostaną ankiety wypełniane przez rzemieślników. Dotyczyć one będą m.in. postępów w nauce zawodu, zachowania wychowanków w miejscu praktyk itp. W bieżącym kontakcie z pracodawcami pozostawać będą wychowawcy MOS Ustka, aby odpowiednio reagować na pojawiające się problemy;
3. W fazie testowania prowadzony będzie ewaluacja zewnętrzna, opisana szczegółowo w dalszej części strategii wdrażania;
4. Poza w/w działaniami prowadzony będzie monitoring bieżący realizacji zadań w ramach fazy testowania. Sprawdzane będą listy obecności, zbierane będą sprawozdania oraz ankiety wypełniane przez trenerów oraz nauczycieli zawodu. Ich celem będzie zbieranie informacji na temat testowanego produktu, problemów z realizacją, propozycji zmian.

Wszystkie zebrane dane gromadzone będą przez zespół projektowy. W Trakcie testowania przewiduje się zorganizowanie 4 spotkania z trenerami oraz instruktorami zawodu w celu omówienia realizacji testowania, oraz wprowadzenia pewnych zmian. Niemniej zakres zmian jakie mogą być wprowadzone w tej fazie projektu ograniczać się będą jedynie Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

do zmian i ewentualnego uzupełniania metod pracy. Podczas ostatniego spotkania przygotowane zostanie zestawienie propozycji zmian, które przedstawione zostaną na pierwszym posiedzeniu zespołu ds. opracowania ostatecznej wersji produktu.

Wypracowane w ramach I etapu narzędzia odbiegają w nieznaczny sposób od założeń zawartych we wniosku o dofinansowanie projektu. Przede wszystkim dotyczy to ilości godzin niezbędnych do realizacji poszczególnych elementów „Programu MOS-t”. Wstępnie planowano iż na realizację TAŻ wystarczą 72 godz. w ciągu 6 m-cy. Jednak w trakcie prac zespołu ds. opracowania wstępnej wersji produktu uznano iż należy wydłużyć okres realizacji TAŻ do 15 m-cy (3 semestry). W związku z tym zwiększyła się również liczba godzin przewidzianych na trening do 180. Jednak zespół ds. opracowania TAŻ uznał, iż zaplanowana we wniosku liczba godzin jest wystarczająca do sprawdzenia przydatności i skuteczności tego narzędzia. Natomiast w Szkoleniu Zawodowym ogólna liczba godzin zgodna jest z tą zawartą we wniosku o dofinansowanie (322 g.). Jednak w trakcie opracowywania tej części programu zespół uznał iż najwłaściwszą formą szkolenia będzie model kształcenia zwany systemem dualnym. W związku z tym większość teorii którą planowano zrealizować w warunkach szkolnych zostanie zrealizowana w miejscu praktyk. Zmiana ta spowodowała problem z dostosowaniem harmonogramu realizacji praktyk. Aby możliwe było sprawne przeprowadzenie szkolenia zawodowego w zaplanowanej ilości godzin czas szkolenia powinien zostać wydłużony do 10 miesięcy. Niestety, harmonogram projektu musi być podporządkowany organizacji roku szkolnego. Nie jest więc możliwe wydłużenie trwania szkolenia zawodowego w ramach fazy testowania do zapisanego w programie okresu 10-ciu miesięcy. Zespół uznaje jednak iż liczba tych godzin jest wystarczająca do przetestowania tej części produktu. Równocześnie zauważyć trzeba, iż po włączeniu do szerokiego stosowania proponowanych rozwiązań możliwa będzie realizacja poszczególnych elementów zgodnie z zapisami zawartymi w „Programie MOS-t”.

Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie wskazują, że poważną barierą w funkcjonowaniu byłych wychowanków MOS-ów na rynku pracy jest brak odpowiedniego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

wykształcenia oraz praktycznych umiejętności przydatnych w pracy zawodowej. Analiza wyników wskazuje, że większe sukcesy odniosły osoby, które zdecydowały się na podjęcie kursów zawodowych po opuszczeniu ośrodków. Brak wykształcenia i doświadczenia zamyka wielu wychowankom drogę do lepiej płatnej i dającej możliwości awansu pracy. Wprowadzenie elementów kształcenia zawodowego do programu nauczania MOS-ów powinno znacząco poprawić sytuację w tym zakresie. Istotne wydaje się przy tym nie tylko wyposażanie wychowanków w potrzebne na rynku pracy kompetencje zawodowe, ale także związane z tym oddziaływanie wychowawcze. Będzie ono ukierunkowane na promowanie pozytywnych postaw wobec edukacji zawodowej, pracy zarobkowej i rozwoju własnej kariery zawodowej.

Postulowane wprowadzenie do programu nauczania w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii elementów kształcenia zawodowego musi być adekwatne do realiów rynku pracy, w których funkcjonują ich byli wychowankowie. Z jednej strony musi być ono związane z nauczaniem podstaw zawodów, w których faktycznie są oni w stanie znaleźć zatrudnienie. W przypadku mężczyzn zdecydowanie na pierwszym miejscu znajdują się prace w branży budowlanej. Byli wychowankowie szukają często pracy także jako stolarze, ślusarze, elektrycy czy hydraulicy. Wśród kobiet popularnym zawodem jest fryzjerka.

Z drugiej strony efektem kształcenia zawodowego powinno być także uświadomienie wychowankom konieczności przejawiania elastyczności na rynku pracy. Wiąże się to z promowaniem nie tylko mobilności przestrzennej, ale także mobilności zawodowej. Prawdopodobne jest, że w toku swojej kariery zawodowej, wychowankowie MOS-ów będą zmuszeni szukać zatrudnienia w różnych branżach. Promowanie wśród nich wzorca edukacji przez całe życie, powinno dawać im kompetencje do podejmowania doksztalcenia oraz ewentualnych zmian miejsca pracy i wykonywanego zawodu. Wypracowane dzięki nim umiejętności mogą być przydatne w różnych miejscach zatrudnienia, co może korzystnie wpływać na mobilność zawodową wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Dobra sytuacja byłych wychowanków MOS na rynku pracy poprawi ogólną sytuację gospodarki i zmniejszy odsetek bezrobocia. Należy pamiętać, że od znacznej części



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

ankietowanych nie otrzymaliśmy żadnych informacji na temat ich aktualnej sytuacji. Ponad 80 % respondentów nie odesłało ankiety, a co za tym idzie można tylko domniemywać ich dalszych losów. Tutaj znaczące stają się badania pilotażowe przeprowadzone wśród pracowników MOS na terenie kraju. Ich zdaniem znaczna część osób opuszczających ośrodki nie radzi sobie w życiu, nie odnoszą sukcesu, pogłębiają i powielają patologie społeczne. Wychowankowie pozostawieni bez wsparcia i opieki z dużym prawdopodobieństwem powrócą do rodzin i środowiska dysfunkcyjnego i pozbawieni odpowiednich wzorców i perspektyw będą powielać swoje dotychczasowe zachowania, a w wielu przypadkach pogłębiać je. Sytuacja taka jest przyczyną poważnych skutków społecznych takich jak: wzrost bezrobocia, pojawienie się i wzrost działań przestępczych, wzrost liczby osób korzystających z pomocy społecznej, wzrost zagrożeń społecznych (nadużywanie alkoholu, narkomania, przestępczość, dezorganizacja rodziny). W warunkach postępującego bezrobocia i szerzącego się ubóstwa społecznego zauważalna jest w omawianej grupie społecznej koncentracja na podstawowych kwestiach terażniejszości, działaniach doraźnych, chęci nieomal natychmiastowej realizacji odległych nawet celów, niechęć do planowania, myślenia czy działania w kategoriach stopniowej realizacji działań.⁸

Dzięki wprowadzeniu innowacji możliwe będzie nie tylko wyposażenie wychowanków MOS w kwalifikacje zawodowe umożliwiające znalezienie pracy na poziomie dostatecznie wysokim, aby problem ubóstwa ich nie dotyczył. Poprzez TAŻ wychowankowie wyposażeni zostaną w umiejętności znacznie cenniejsze. Trening zakłada następujące rezultaty: zmianę w wychowanku postrzegania samego siebie, ukształtowanie jego realistycznej samooceny, uświadomienie jego własnych potrzeb i wartości, umiejętność pełnienia nowych ról społecznych w sferze edukacyjno-zawodowej, wychowanek nabędzie kompetencje komunikacyjne, umiejętność współpracy i współdziałania w grupie, nastąpi internalizacja norm społecznych. Wychowanek „wyposażony” w te umiejętności, a przede wszystkim świadomy siebie i świata zewnętrznego może zostać pozytywnym liderem w swoim środowisku i rodzinie. Jak wskazały badania znaczna część wychowanków pochodzi z rodzin i środowisk dysfunkcyjnych, gdzie brak jest pozytywnych wzorców

⁸ Radziewicz-Winnicki, 2001, s.47



dorosłego kształcącego się i pracującego. Osoba pewna siebie, wyznaczająca sobie życiowe cele, może stać się pozytywnym wzorcem i sprawić, by inni również przewartościli swoje dotychczasowe życie. W ten sposób zamiast generować zjawiska patologiczne będzie je niwelować, co stanowi ogromną wartość dodaną.

Aby sprawdzić, czy opracowane narzędzie jest skuteczne zespół do opracowania wstępnej wersji produktu opracował następujące narzędzia do monitorowania efektów TAŻ:

Do narzędzi ewaluacyjnych TAŻ zalicza się odpowiednio do założonych rezultatów:

a. metody ilościowe :

- kwestionariusz ankiety dla wychowanków i ich opiekunów prawnych dotyczący efektywności zajęć TAŻ (zgodnie z zał.6 TAŻ);
- kwestionariusz ankiety dla wychowanków dotyczący dalszych losów edukacyjno-zawodowych (zgodnie z zał.7 TAŻ)

b. metody jakościowe:

- wywiad pogłębiony z wychowankiem (zał.8);
- studium indywidualnego przypadku.

Ponadto do analizy przyjęto model badania stanu początkowego – przed rozpoczęciem realizacji programu i stanu końcowego – po realizacji danego etapu. Analiza opierać się będzie na badaniu poziomu samooceny przeprowadzonym przez psychologa wspierającego działania TAŻ.⁹

W toku zajęć TAŻ zakłada się również działania ewaluacyjne etapowe podsumowujące rezultaty danego bloku TAŻ, niezbędne dla toku dalszej pracy prowadzącego. (zgodnie z zał.9,10,11 TAŻ). Analiza efektów dzięki zastosowaniu podanych narzędzi posłuży także samoobserwacji celem ciągłego monitorowania własnej pracy, wprowadzania korekt, samodoskonalenia się, usuwania barier tworzonych przez osobę prowadzącego. (zgodnie z zał.6 w TAŻ) Zakłada się, iż trener, tak jak uczestnicy, nabywa podczas TAŻ nową wiedzę, doświadczenie, umiejętności, odkrywa sam siebie w nowych sytuacjach, analizuje swoje działania, poddaje się refleksji.

⁹ Proponuje się wykorzystanie narzędzia diagnostycznego – Test Przymiotnikowy ACL H. B. Gough i A. B. Heilburn



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Ponadto prowadzony będzie bieżący monitoring realizacji założonych celów szczegółowych na danym etapie zajęć TAŻ. (zgodnie z zał. 7 w TAŻ).

W części przygotowania zawodowego asystent w zawodzie... przeprowadzone będą ankiety ewaluacyjne wśród odbiorców i użytkowników. Podczas trwania przyuczenia przeprowadzone zostaną ankiety sprawdzające odbiorców w trakcie stażu poprzez ocenę ich umiejętności i zachowania przez pracodawców u których staże będą się odbywały. Na zakończenie stażu odbiorcy przystąpią do egzaminu sprawdzającego wiedzę i umiejętności. Zaliczenie egzaminu potwierdzone będzie zaświadczeniem.

Podczas fazy testowania produktu zostanie on poddany ewaluacji zewnętrznej. Ewaluator wyłoniony zostanie w drodze przetargu zgodnie z zasadami Prawa Zamówień Publicznych.

Ocena całości programu musi odpowiedzieć na 4 pytania:

Czy poziom synergii pomiędzy działaniami jest wystarczający?

Czy niektóre potrzeby uległy zmianom?

Czy działania osiągają wyniki lepsze lub gorsze niż przewidziano?

Czy program wnosi wystarczający wkład w działania placówek MOS?

Rodzaje instrumentów jakimi posługiwać się będzie ewaluator:

- kwestionariusze,
- indywidualne rozmowy lub zbiorowe dyskusje,
- studium przypadku
- analiza koszt/ skuteczność

Harmonogram ewaluacji zewnętrznej:

1. Opracowanie koncepcji ewaluacji, ustalenie problematyki, celu, zakresów i pytań kluczowych. – termin wykonania IV 2012

2. Przygotowanie narzędzi badawczych IV 2012

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



-ankieta do wychowanka

-ankieta do trenera/nauczyciela

-kwestionariusz rozmowy z...

3. Zbieranie informacji z wykorzystaniem określonych źródeł i zaprojektowanych narzędzi. III/IV 2012

-ankietowanie wybranych grup

-badanie dokumentacji

-wywiady, rozmowy

-obserwacje, itd...

4. Przetworzenie jakościowo –ilościowe zgromadzonych informacji. Analiza danych IV 2012

5. Zredagowanie wniosków IV 2012

6. Opracowanie raportu z ewaluacji. IV 2012

7. Przedstawienie, rozpowszechnienie raportu z ewaluacji, wybór formy jego prezentacji IV 2012.

Rodzaj ewaluacji, jaki będzie miał miejsce w projekcie to ewaluacja on-going, która pomaga zrozumieć i zareagować. Jest to instrument wspomagający monitoring programu – wspiera ewentualny proces modyfikacji w trakcie realizacji: cele, sposoby działania, warunki wdrażania.

Ewaluacja on-going będzie prowadzona w trakcie trwania testowania, jej zadaniem jest dokonanie pogłębionej oceny wybranych problemów. W szczególności ewaluacja on-going skupiać się będzie na diagnozowaniu i analizie problemów pojawiających się w trakcie wprowadzania produktu oraz poszukiwaniu możliwości ich rozwiązania. Ponadto służyć może pogłębionej analizie uwarunkowań kontekstowych, które mogą mieć znaczenie dla powodzenia realizacji programu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Przed złożeniem ostatecznej wersji produktu Program MOS-t zostanie poddany walidacji zewnętrznej. Walidator zewnętrzny wyłoniony zostanie w drodze przetargu zgodnie z zasadami Prawa Zamówień Publicznych.

Elementem ewaluacji produktu będzie monitorowanie dalszych losów młodzieży MOS, która będzie brała udział w testowaniu produktu. Obejmie ona okres do 6 miesięcy od złożenia egzaminu zawodowego.

Dotychczas zostały poczynione przygotowania do ewaluacji zewnętrznej, która odbędzie się w II etapie realizacji projektu. Program MOS-t został sprawdzony i oceniony pod względem merytorycznym przez eksperta. Podczas oceny opracowana została również wstępna metodologia ewaluacji oraz koncepcja badań, której główne założenia przedstawiono powyżej.

Strategia upowszechniania

Działania upowszechniające skupiać się będą przede wszystkim na zwiększeniu zainteresowania problemem bezrobocia byłych wychowanków MOS i wiedzy na temat szerokości zjawiska i jego skutków społecznych i ekonomicznych oraz zwróceniu uwagi na konieczność współpracy różnych instytucji działających na rzecz rynku pracy z placówkami oświatowymi. Bardzo ważnym efektem tych działań będzie ukazanie pozytywnego obrazu Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Najważniejszym elementami będą:

- strona internetowa projektu
- organizacja konferencji
- udział w konferencjach zewnętrznych
- rozsyłanie maili
- publikacja artykułów w prasie
- działania lobbingowe

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Odbiorcami działań upowszechniających będą przede wszystkim:

Odbiorca	Cel	Metoda dotarcia	Liczebność
Parlamentarzyści z komisji: - Edukacji, Nauki i Młodzieży - Polityki Społecznej i Rodziny	Upowszechnienie idei zmian w funkcjonowaniu Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii oraz kształceniu zawodowym	Działania lobbingowe Rozsyłanie maili Udział w konferencjach Strona internetowa projektu Publikacja artykułów w prasie	Docelowo: Wszyscy posłowie w nich zasiadający (w związku z okresem powyborczym, a co za tym idzie zmianami w Sejmie RP nie jest możliwe określenie dokładnej liczby posłów) Minimum: 2 posłów
ministerstwa: - Edukacji Narodowej, - Pracy i Polityki Społecznej	Upowszechnienie idei zmian w funkcjonowaniu Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii oraz kształceniu zawodowym	Działania lobbingowe Rozsyłanie maili Udział w konferencjach Strona internetowa projektu Publikacja artykułów w prasie	Docelowo: 2 ministrów, dyrektorzy właściwych departamentów. Minimum: 2 dyrektorów właściwych departamentów
Wojewódzkie Urzędy Pracy	Upowszechnienie informacji na temat funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii Ukazanie konieczności współpracy instytucji rynku pracy z placówkami edukacyjnymi Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu	Rozsyłanie maili Udział w konferencjach Strona internetowa projektu Publikacja artykułów w prasie	Docelowo: 16 dyrektorów WUP Minimum: 2 dyrektorów WUP
Ośrodek Rozwoju Edukacji	Upowszechnienie idei zmian w funkcjonowaniu	Rozsyłanie maili Udział w konferencjach	Dyrektor ORE, Kierownik Wydziału



	<p>Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii oraz kształceniu zawodowym</p> <p>Ukazanie konieczności współpracy instytucji rynku pracy z placówkami edukacyjnymi</p> <p>Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu</p>	<p>Strona internetowa projektu</p> <p>Publikacja artykułów w prasie</p>	<p>Resocjalizacji i Socjoterapii</p>
Związek Rzemiosła Polskiego	<p>Upowszechnienie informacji na temat funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Ukazanie konieczności współpracy instytucji rynku pracy z placówkami edukacyjnymi</p> <p>Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu</p>	<p>Rozsyłanie maili</p> <p>Udział w konferencjach</p> <p>Strona internetowa projektu</p> <p>Publikacja artykułów w prasie</p>	<p>Docelowo: Prezes ZRP, Przewodniczący oraz członkowie Komisji ds. Organizacji Oświaty Zawodowej i Nadzoru</p> <p>Minimum: 4 członków w/w komisji</p>
Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii	<p>Upowszechnienie idei zmian w funkcjonowaniu Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Ukazanie konieczności współpracy instytucji rynku pracy z placówkami edukacyjnymi</p> <p>Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu</p>	<p>Rozsyłanie maili</p> <p>Udział w konferencjach</p> <p>Strona internetowa projektu</p> <p>Publikacja artykułów w prasie</p>	<p>Docelowo: 39 dyrektorów MOS</p> <p>Minimum: 9 dyrektorów MOS</p>
Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości	<p>Upowszechnienie informacji na temat funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p>	<p>Rozsyłanie maili</p> <p>Udział w konferencjach</p> <p>Strona internetowa</p>	<p>Docelowo: 27 prezesów Izby</p> <p>Minimum: 5 dyrektorów Izby</p>



	<p>Ukazanie konieczności współpracy instytucji rynku pracy z placówkami edukacyjnymi</p> <p>Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu</p>	<p>projektu</p> <p>Publikacja artykułów w prasie</p>	
Rzemieślnicy	<p>Upowszechnienie informacji na temat funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Upowszechnienie idei projektu</p> <p>Upowszechnienie rezultatów przewidzianych w „Programie MOS-t”</p>	<p>Strona internetowa projektu</p> <p>Akcje mailingowe</p> <p>Rozsyłanie specjalnie przygotowanych materiałów informacyjnych</p> <p>Udział w konferencjach</p>	Rzemieślnicy zrzeszeni w Izbach Rzemiosła (co najmniej 200)
Organy pomocy społecznej	<p>Upowszechnienie idei zmian w funkcjonowaniu Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Pomoc we wdrażaniu wypracowanych rozwiązań</p> <p>Zwrócenie uwagi na problem kształcenia zawodowego wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Zwrócenie uwagi na nową formę pomocy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym</p>	<p>Strona internetowa projektu</p> <p>Akcje mailingowe</p> <p>Rozsyłanie specjalnie przygotowanych materiałów informacyjnych</p> <p>Udział w konferencjach</p>	<p>Regionalne ośrodki polityki społecznej (16)</p> <p>Powiatowe centra pomocy rodzinie(co najmniej 150)</p> <p>Ośrodki pomocy społecznej(co najmniej 200)</p>
Organizacje zrzeszające pracodawców	<p>Upowszechnienie informacji na temat funkcjonowania Młodzieżowych</p>	<p>Strona internetowa projektu</p> <p>Akcje mailingowe</p>	<p>Krajowa Izba Gospodarcza</p> <p>Polska</p>



	<p>Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Upowszechnienie idei projektu</p> <p>Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu.</p> <p>Upowszechnienie rezultatów przewidzianych w „Programie MOS-t”</p>	<p>Rozsyłanie specjalnie przygotowanych materiałów informacyjnych</p> <p>Udział w konferencjach</p>	<p>Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan</p> <p>Business Centre Club</p> <p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p>
Związki zawodowe	<p>Upowszechnienie informacji na temat funkcjonowania Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii</p> <p>Upowszechnienie idei projektu</p> <p>Uzyskanie wsparcia w fazie wdrażania produktu.</p>	<p>Strona internetowa projektu</p> <p>Akcje mailingowe</p> <p>Rozsyłanie specjalnie przygotowanych materiałów informacyjnych</p> <p>Udział w konferencjach</p>	<p>OPZZ</p> <p>NSZZ Solidarność</p> <p>Forum Związków Zawodowych</p> <p>ZNP</p>

W ramach podejmowanych dotychczas działań upowszechniających nawiązano współpracę z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Młodzieżowymi Ośrodkami Socjoterapii oraz Izbami Rzemiosła. W II etapie realizacji planowane jest zacieśnienie współpracy z w/w instytucjami oraz pozyskanie ich do działań upowszechniających.

Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Main-streamingiem, którego celem jest włączanie do głównego nurtu produktów finalnych, a więc ich zastosowanie w praktyce objęty zostanie sposób rozwiązywania problemu niekorzystnej sytuacji byłych wychowanków MOS zarówno na rynku pracy jak i w kontekście społecznym. Działania skierowane będą na włączenie efektów projektu MOS-t w przyszłość do głównego nurtu.

Wszelkie działania podejmowane dotychczas miały charakter mainstreamingu horyzontalnego. Organizowane konferencje i spotkania miały za zadanie zainteresować wykorzystaniem badanych

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

rozwiązań inne organizacje (MOS-y, izby rzemiosła, WUP-y, pracodawców). Na każdym ze spotkań wymienione organizacje wykazywały chęć zastosowania proponowanych zmian do dotychczas prowadzonych przez siebie działań. Aby wypracowane rozwiązanie mogło zaistnieć na szeroką, ogólnopolską skalę niezbędne jest prowadzenie mainstreamingu wertykalnego (w ostatniej fazie realizacji projektu), jako że wypracowane rozwiązania wymagają uregulowania w drodze administracyjnej.

Z punktu widzenia upowszechniania wiedzy o produkcie oraz mainstreamingu w kręgu zainteresowania znajdują się m.in.: osoby odpowiedzialne za tworzenie polityki oraz decydenci z odpowiednich sektorów, którzy mają możliwość wprowadzania zmian; reprezentanci instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie polityki regionalnej i krajowej w poszczególnych dziedzinach, w tym dotyczących funduszy strukturalnych (np. IP z innych regionów) oraz podmioty, które będą korzystać z innowacyjnych rozwiązań (m.in. pracodawcy, stowarzyszenia zawodowe, praktycy, przedsiębiorcy.); organizacje zainteresowane zmianami w danej dziedzinie (np. młodzieżowe ośrodki socjoterapii, organizacje pozarządowe); organizacje mające wpływ na osoby odpowiedzialne za tworzenie polityki i decydentów lub na odbiorców docelowych produktu (np. izby handlowe, lokalne i regionalne agencje rozwoju). Poza tym – komitety i rady zajmujące się kształtowaniem polityk, ST, środki masowego przekazu.

Podczas realizacji II fazy projektu przewiduje się następujące działania upowszechniające:

Etap I: Testowanie produktu

Adresaci:

- ST – docelowo 20 – osiągnięcie zaplanowanego efektu 2
- IP II - docelowo 16 – osiągnięcie zaplanowanego efektu 2
- grupy docelowe
 - ❖ docelowo 27 Izb Rzemiosła osiągnięcie zaplanowanego efektu- 5
 - ❖ docelowo 38 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 9
- decydenci
 - ❖ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej –

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



docelowo 2 ministrów - osiągnięcie zaplanowanego efektu – 2 dyrektorów właściwych departamentów

- ❖ Parlamentarzyści z komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, Polityki Społecznej i Rodziny – docelowo: wszyscy posłowie w nich zasiadający - osiągnięcie zaplanowanego efektu – 2 posłów
- Eksperti – docelowo 15 pracowników naukowych wydziałów nauk społecznych (lub pokrewne) - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 5

Komunikat:

- informacje o bieżącym przebiegu testowania (wyniki pośrednie itp.)

Główne narzędzia:

- e-maile do potencjalnych użytkowników
- portale beneficjenta, IP II i KIW
- biuletyn beneficjenta, IP II i KIW
- informacje na posiedzeniach ST

W tej fazie będziemy się skoncentrować na upowszechnianiu dotyczącym bieżących wyników testowania.

Działania upowszechniające będą stanowiły podstawę do rozpoczęcia włączania na poziomie horyzontalnym.

Etap II: Analiza efektów testowanego produktu

Odbiorcy:

- ST docelowo 20 – osiągnięcie zaplanowanego efektu 2
- grupy docelowe
 - ❖ docelowo 27 Izb Rzemiosła osiągnięcie zaplanowanego efektu- 5



- ❖ docelowo 38 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 9
- decydenci
 - ❖ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – docelowo 2 ministrów - osiągnięcie zaplanowanego efektu
 - ❖ Parlamentarzyści z komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, Polityki Społecznej i Rodziny – docelowo: wszyscy posłowie w nich zasiadający - osiągnięcie zaplanowanego efektu – 2 posłów
- eksperci zewnętrzni - docelowo 15 pracowników naukowych wydziałów nauk społecznych (lub pokrewne) - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 5

Komunikat:

- informacje o wstępnych wynikach testowania

Narzędzia:

- e-maile do potencjalnych użytkowników
- strony internetowe beneficjenta, IP II i KIW
- Biuletyn beneficjenta, IP II i KIW
- informacje na posiedzeniach ST

W tej fazie nadal skoncentrujemy się na upowszechnianiu produktu i efektów testowania, a ponadto planuje się angażowanie grup docelowych oraz decydentów

Działania upowszechniające będą stanowiły podstawę do rozpoczęcia włączania na poziomie horyzontalnym.

Etap III: Opracowanie produktu finalnego

Odbiorcy:

- ST docelowo 20 – osiągnięcie zaplanowanego efektu 2
- IP II docelowo 16 – osiągnięcie zaplanowanego efektu 2

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



- grupy docelowe
 - ❖ docelowo 27 Izb Rzemiosła osiągnięcie zaplanowanego efektu- 5
 - ❖ docelowo 38 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 9
- decydenci
 - ❖ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – docelowo 2 ministrów - osiągnięcie zaplanowanego efektu
 - ❖ Parlamentarzyści z komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, Polityki Społecznej i Rodziny – docelowo: wszyscy posłowie w nich zasiadający - osiągnięcie zaplanowanego efektu – 2 posłów
- KIW
- ROEFS docelowo 16 – osiągnięcie zaplanowanego efektu - 5

Komunikat:

- opis produktu w formie pozwalającej na jego właściwą prezentację różnym grupom adresatów (w zależności od adresata modyfikacja szczegółowości komunikatu)

Narzędzia:

- korespondencja tradycyjna, e-pocztą
- warsztaty – prezentacja technicznej strony produktu oraz przeszkolenie trenerów
- media (film, wywiad)
- portale beneficjenta, IP i KIW

Na tym etapie następuje kontynuacja działań upowszechniających. Prowadzone będą konsultacje i debaty z grupami docelowymi oraz decydentami służące wypracowaniu produktu finalnego. Opracowane zostaną komunikaty oraz inne niezbędne materiały na potrzeby mainstreamingu wertykalnego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Etap IV: Upowszechnianie, mainstreaming wertykalny

Odbiorcy:

- decydenci
 - ❖ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – docelowo 2 ministrów - osiągnięcie zaplanowanego efektu
 - ❖ Parlamentarzyści z komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, Polityki Społecznej i Rodziny – docelowo: wszyscy posłowie w nich zasiadający - osiągnięcie zaplanowanego efektu – 2 posłów
 - ❖ Ośrodek Rozwoju Edukacji – osiągnięcie zaplanowanego efektu – kierownik Wydziału Resocjalizacji i Socjoterapii
 - ❖ Związek Rzemiosła Polskiego – docelowo prezes ZRP, Komisja ds. Organizacji Oświaty Zawodowej i Nadzoru - osiągnięcie zaplanowanego efektu – 4 członków Komisji
- KIW (wsparcie)
- ROEFS docelowo 16 – osiągnięcie zaplanowanego efektu - 5
- grupy docelowe
 - ❖ docelowo 27 Izb Rzemiosła osiągnięcie zaplanowanego efektu- 5
 - ❖ docelowo 38 Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 9
- opinia publiczna
 - ❖ rzemieślnicy zrzeszeni w Izbach Rzemiosła – osiągnięcie zaplanowanego efektu 200
 - ❖ organy pomocy społecznej - osiągnięcie zaplanowanego efektu - 300
 - ❖ informacje w prasie i tv – osiągnięcie zaplanowanego efektu 4 artykuły 1 informacja w tv



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Komunikat:

- informacje o zaletach i korzyściach stosowania produktu finalnego informacje o zmianach w prawodawstwie i praktyce, które wynikają z realizacji projektu innowacyjnego

Narzędzia:

- listy informacyjne kierowane do decydentów itp.
- spotkania lobbingsowe z decydentami
- przesyłanie propozycji zmian legislacyjnych do właściwych instytucji spotkania z przedstawicielami instytucji odpowiedzialnych za wprowadzenie produktu do głównego nurtu polityki
- publikacje oraz spotkania poświęcone ich omawianiu, dyskusowaniu założeń i wniosków z zainteresowanymi podmiotami
- strona internetowa
- udostępnienie produktu w formie uzależnionej od formy i charakteru produktu (udostępnienie na stronie internetowej opracowanego modelu – programu MOS-t- wraz ze stosownymi arkuszami itp.)
- media (wywiad, artykuł)

Głównym celem tego etapu jest wprowadzenie zmian w zapisie prawa w szczególności Dz. U. z 12.05. 2011 roku, nr 109.poz.631, rozdz. III, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach, oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach. Działania upowszechniające innowację, które nie byłyby możliwe do przeprowadzenia bez realizacji projektu, zmierzać będą do zmiany tejże ustawy, w postaci poszerzenia rozdz. III w którym jest mowa o zasadach działania MOS – o przygotowanie zawodowe jako integralną część zadań MOS.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Należy również zmienić zapis w Kodeksie Pracy: Ustawa kodeks pracy – Dziennik Ustaw Nr 21 z 1998r, poz. 94 ze zm., rozdz. IX: Należałoby poszerzyć status młodocianego pracownika o młodzież pełnoletnią nabywającą kwalifikacje zawodowe w MOS.

Aby innowacja działała właściwie konieczna jest również zmiana w zapisie Dz. Ustaw nr 60 z 28.05.1996 r, poz. 278 Rozp. Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. W Rozporządzeniu RM należałoby poszerzyć naukę w tym toku o młodzież pełnoletnią uczącą się w młodzieżowych ośrodkach socjoterapii.

Do tej pory udało się włączyć do współpracy Ośrodek Rozwoju Edukacji, który wydał na naszą prośbę rekomendacje do współpracy z naszą instytucją, do wszystkich młodzieżowych ośrodków socjoterapii na terenie kraju (skan pisma stanowi załącznik nr 1). Nawiązaliśmy również bliższe kontakty ze Związkiem Rzemiosła Polskiego, który to ściśle współpracuje z izbami rzemiosła z całej Polski.

Kamienie milowe

Najważniejsze daty II fazy projektu:

Styczeń 2012 – rozpoczęcie realizacji szkoleń i treningu

Czerwiec 2012 – egzaminy zawodowe

Lipiec 2012 – raport z ewaluacji zewnętrznej

Listopad 2012 – zakończenie prac nad ostateczną wersją produktu

Analiza ryzyka

Pomiar ryzyka

Pomiar ryzyka polega na oszacowaniu prawdopodobieństwa wystąpienia oraz jego wpływu na projekt.

Skala szacowania prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka:

ryzyko mało prawdopodobne $P < 0.1$

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



ryzyko prawdopodobne $0.1 < P < 0.3$

ryzyko wysoce prawdopodobne $P > 0.3$

Skala szacowania wpływu ryzyka na projekt:

marginalne

krytyczne

katastrofalne

Pojęcie ryzyka:

z – element ryzyka

$P(z)$ – prawdopodobieństwo wystąpienia z

$S(z)$ – miara skutku wystąpienia z (koszt)

$$\text{RYZYKO} = P(z) * S(z)$$

	Prawdopodobieństwo wystąpienia (P)		
	Mało prawdopodobne P < 0.1	Prawdopodobne 0.1 < P < 0.3	Wysoce prawdopodobne P > 0.3



Wielkość strat	Katastrofalne	<p>Wysoki</p> <p>1. Spadek motywacji zespołu użytkowników wynikający z braku postępu</p> <p>2. Nieodpowiednie cechy osobowe członków zespołu użytkowników – na przykład nadmiar osób o typie osobowości dominującym może przynieść więcej szkody niż pożytku. Równie opłakany w skutkach może być brak umiejętności pracy zespołowej czy też brak odporności na stres.</p>	<p>Niedopuszczalny</p> <p>1. niechęć pracodawców do kontynuowania praktyk</p> <p>2. niepowroty z przepustek i urlopowań oraz ucieczki odbiorców testujących</p> <p>3. Niepoprawne rozplanowanie i nie dotrzymanie terminów (kamienie milowe)</p>	<p>Niedopuszczalny</p> <p>1. Brak czasu członków zespołu oraz trenerów TAŻ i wolne tempo prac spowodowane m.in. pracą zawodową, jak również drugim kierunkiem studiów</p>
	Krytyczne	<p>Średni</p> <p>1. Brak zaangażowania ze strony członków zespołu w szybkie ukończenie prac nad projektem</p>	<p>Wysoki</p> <p>1. Brak doświadczenia w zarządzaniu i planowaniu realizacji projektu</p> <p>2. Zła priorytetyzacja zadań</p>	<p>Wysoki</p> <p>1. Małe zainteresowanie wśród decydentów i użytkowników.</p> <p>2. Niedoświadczony i niechętny do pracy</p>



	Marginalne	Niski 1. Przerwy świąteczne oraz długie weekend 2. Nieznajomość programu TAŻ przez trenerów 3. Nieznajomość metod i wzorców treningu i PZ	Niski 1. Rozmiar zespołu w stosunku do wielkości projektu 2. Brak doświadczenia w pracy grupowej 3. Nieznajomość tematu osób zatrudnionych z poza placówki	Średni 1. Choroby członków zespołu
--	-------------------	---	--	--

Planowanie reagowania na ryzyko

W ogólności zarządzanie ryzykiem może być:

- **Aktywne (wyprzedzające)** - polegające na wczesnej identyfikacji zagrożeń oraz podjęciu działań dla ich uniknięcia i ograniczenia skutków
- **Reaktywne (przeciwdziałające)** - polegające na śledzeniu realizacji projektu, wykrywaniu zaistniałych zagrożeń i ograniczaniu szkodliwości skutków.

W naszym projekcie wykorzystujemy podejście **reaktywne**.

Powody:

1. Nie mamy doświadczenia w planowaniu i zarządzaniu projektami
2. Pracujemy w małym zespole
3. Narzędzie wypracowane w projekcie jest całkowicie nowe

Podejście reaktywne wydaje się być najlepszą metodą działania, ponieważ niemożliwą jest antycypacja wszelkich przyszłych zagrożeń dla projektu.

Poziom ryzyka sklasyfikowany został jako: niski, średni, wysoki i niedopuszczalny. Ten ostatni zwykle musi skutkować poszukiwaniem innych rozwiązań. Natomiast dwa środkowe poziomy wymagają opracowania planu zapobiegania. Jest to najistotniejszy punkt w opisie.



Reakcje na ryzyka:

Ryzyka niedopuszczalne:

1. Niechęć pracodawców do kontynuowania praktyk
 - Unikanie - pracodawca będzie musiał podpisać odpowiednie umowy z beneficjentem projektu, wykluczające taka możliwość

2. Niepowroty z przepustek i urlopowań oraz ucieczki odbiorców testujących
 - Unikanie - Zostanie stworzony system motywacyjny, który opierać się będzie na stypendium dla odbiorców testujących. W zależności od tego w jakiej grupie motywacyjnej znajdzie się odbiorca, adekwatnie zostanie mu wypłacone kieszonkowe. Oprócz tego istnieje już system motywacyjny wewnątrz MOS, który również obowiązuje odbiorców testujących.

3. Brak czasu członków zespołu i wolne tempo prac spowodowane m.in. pracą zawodową, jak również drugim kierunkiem studiów
 - Unikanie – poprawne rozplanowanie procesu powstawania projektu. Częste spotkania i wysokie standardy komunikacji. Regularne kontrole postępu.

4. Niepoprawne rozplanowanie i nie dotrzymywanie terminów (kamienie milowe).
 - Unikanie – Przygotowanie rzetelnego harmonogramu. Gruntowna analiza ryzyka i na jej podstawie ewentualne modyfikacje harmonogramu.

Ryzyka wysokie:

1. Spadek motywacji zespołu wynikający z braku postępu
 - Unikanie – dbanie o ciągły postęp prac. Częste kontrole postępu



2. Nieodpowiednie cechy osobowe członków zespołu – na przykład nadmiar osób o typie osobowości dominującym może przynieść więcej szkody niż pożytku. Równie opłakany w skutkach może być brak umiejętności pracy zespołowej czy też brak odporności na stres
 - Akceptacja – zespół został dobrany odgórnie. Nie jest możliwa zmiana cech osobowych jego członków.
3. Niedoszacowanie pracochłonności
 - Łagodzenie – elastyczne podejście do projektu, szybkie i łatwe zmiany sposobu realizacji projektu.
4. Małe zainteresowanie wśród decydentów i użytkowników.
 - Unikanie - Żeby zminimalizować to ryzyko zatrudniony będzie lobbysta, którego zadaniem będzie pomoc przy upowszechnianiu i zwrócenie uwagi na problem.
5. Brak doświadczenie w zarządzaniu i planowaniu realizacji projektu
 - Łagodzenie – zwiększenie wiedzy dot. Zarządzania projektami.

Ryzyka średnie:

1. Brak zaangażowania ze strony członków zespołu w szybkie ukończenie prac nad projektem
 - Łagodzenie – motywowanie członków zespołu. Przedstawianie wspólnej wizji projektu



2. Choroby członków zespołu

- Łagodzenie – jest to ryzyko nieprzewidziane, mimo tego skutki tego ryzyka będą łagodzone przez dobrą organizację pracy, przez co zadania realizowane przez jednego z członków mogą być przejęte przez innego.

Ryzyka niskie:

Ze względu na niskie prawdopodobieństwo wystąpienia i niewielkie straty wynikające z ich wystąpienia, strategia przeciwdziałania tym ryzykom opracowywana będzie podczas prac nad projektem.

Zespół dzięki temu będzie mógł się skupić na ryzykach realniejszych i groźniejszych dla powodzenia realizacji projektu.

Nadzorowanie i kontrola ryzyka

Monitorowanie projektu pod kątem wystąpienia ryzyk (z utworzonej listy ryzyk) jest stałym elementem zarządzania projektem. Dlatego etap śledzenia oznak rzeczywistego wystąpienia ryzyk, sprawdzania wszelkich oznak świadczących o przyszłym lub aktualnym wystąpieniu ryzyka, podejmowaniu decyzji o uruchomieniu działań zapobiegawczych czy też planów awaryjnych uznano za zadanie priorytetowe.

W związku z tym w czasie realizacji projektu wprowadzono następujące sposoby kontroli zagrożeń:

- Wymagać, żeby członkowie zespołu znali wszelkie przyjęte założenia, jak również wymagać ujawnienia jakikolwiek nowych zagrożeń, które są w stanie dostrzec
- W przypadkach znaczących rozbieżności między faktycznym przebiegiem projektu, a planowanym harmonogramem, rewidować oceny ryzyka i przebudować plan zarządzania ryzykiem.
- Ustanowić regularne spotkania z członkami zespołu, aby przebudować plan zarządzania ryzykiem i aby zidentyfikować nowe ryzyka projektu,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOS-T w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Załączniki:

1. „Program MOS-t”
2. Raport z badań „Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii”
3. Opinię dr Justyny Siemionow
4. Skan pisma dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji do MOS w Polsce

.....
Imię, nazwisko

Dyrektor Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce

.....
Imię, nazwisko

Prezes Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku