



**STRATEGIA WDRAŻANIA**  
**WSTĘPNEGO PRODUKTU FINALNEGO**

**MODEL POZASZKOLNEJ ZINDYWIDUALIZOWANEJ EDUKACJI ZAWODOWEJ**  
**DOSTOSOWANEJ DO POTRZEB LOKALNEGO RYNKU PRACY**  
**PN. „SZKOŁA DRUGIEJ SZANSY – WERSJA POLSKA”**

Projekt:  
**Druga szansa**

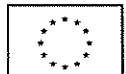
Realizator Projektu:  
**Caritas Archidiecezji Gdańskiej**

Partnerzy Projektu:  
**Gmina Miasta Sopotu**  
**Copenhagen Youth School**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Okres realizacji projektu:** 1.06.2010 - 31.12.2012

**Realizator projektu:** Caritas Archidiecezji Gdańskiej  
Al. Niepodległości 778  
81-805 Sopot  
tel.+ 48 58 340 27 92  
fax.+48 58 551 57 46  
e-mail: [gdansk@caritas.pl](mailto:gdansk@caritas.pl)  
[www.gdansk.caritas.pl](http://www.gdansk.caritas.pl)

**Partner:** Gmina Miasta Sopotu  
ul. Kościuszki 25/27  
81-704 Sopot  
[www.sopot.pl](http://www.sopot.pl)

**Copenhagen Youth School**  
Frederciagade 39, 4.sal  
1310 Copenhagen  
Denmark  
[www.ungdamsskolen.kk.dk](http://www.ungdamsskolen.kk.dk)

## SPIS TREŚCI

I. UZASADNIENIE	4
II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI	7
III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO	9
IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO	12
V. SPOSÓB SPRAWDZANIA CZY INNOWACJA DZIAŁA	15
VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA	17
VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI	19
VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU	22
IX. ANALIZA RYZYKA	23
ZALĄCZNIKI NR 1: WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO	

## I. UZASADNIENIE

Innowacyjne rozwiązanie projektowe „Model pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy pn. Szkoła drugiej szansy – wersja polska”, jest odpowiedzią na wciąż nie rozwiązany i pomijany problem młodzieży w wieku od 18 do 25 roku życia, która po ukończeniu edukacji podstawowej nie kontynuuje dalszej nauki w celu zdobycia zawodu. Przyjęta nazwa projektu „Druga szansa” odnosi się do powszechnie przyjętej w Europie nazw Szkół Drugiej Szansy funkcjonujących od wielu lat w systemach większości państw Europy Zachodniej jako alternatywna forma edukacji dla tej grupy młodzieży. Utworzone przez te szkoły międzynarodowe Stowarzyszenie Szkół Drugiej Szansy ma dziś swoje niezależne merytoryczne i finansowe odniesienie w strukturach Komisji Europejskiej. Odnosząc się do realiów polskich, nazwa projektu jest formą zaproszenia skierowanego do młodzieży, która ma otrzymać tak zwaną „drugą szansę” na podjęcie nauki, zdobycie zawodu, wydostanie się z błędnego koła silnego wykluczenia społecznego, z którego sami nie potrafią wyjść.

W gronie grupy docelowej znajdują się osoby będące podopiecznymi kuratorów sądowych, pacjenci ośrodków i poradni terapii uzależnień, wychowankowie rodzin zastępczych, osoby, które opuściły placówki opiekuńczo-wychowawcze, klienci ośrodków pomocy społecznej, osoby zgłoszone do komisji rozwiązywania problemów alkoholowych z powodu nadużywania alkoholu, młodociani rodzice oraz młodzież w wieku 18-25 lat, która z powodu różnego rodzaju dysfunkcji psychospołecznych, przerwała edukację, pozostając bez zawodu i bez pracy.

Grupa ta została wybrana ze względu na silne zagrożenie długotrwałym bezrobociem ( lub obecność w tej grupie osób), które skutkuje poważnymi skutkami społecznymi. Należy do nich syndrom społecznego wykluczenia, który z czasem utrudnia jakąkolwiek adaptację zawodową, prowadzi do zachowań antyspołecznych i wzrostu przestępczości. Porzucenie szkoły przez młodych ludzi rodzi konsekwencje na całe życie i radykalnie zawęża ich życiowe perspektywy. Uczniowie, którzy nie ukończyli szkoły są praktycznie bez szans na rynku pracy.

Dzięki przeprowadzonemu badaniu o charakterze jakościowym „Diagnoza adekwatności doboru adresatów modelu pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy „Szkoła drugiej szansy - wersja polska”” uzyskana została diagnoza zjawiska niekontynuowania nauki przez młodzież na podstawie, której zidentyfikowano najważniejsze determinanty problemu, a także na specyficzne potrzeby osób z omawianej kategorii społeczno-zawodowej.

Zdefiniowano **podstawowe problemy grupy młodych osób**, nieaktywnych zawodowo i są to:

- słabo rozwinięta świadomość własnego potencjału i własnej wartości oraz niski poziom motywacji do zmian
- negatywne doświadczenia w procesie edukacji (niepowodzenia szkolne), często spowodowane dysfunkcjami psychospołecznymi.
- nie posiadanie zawodu
- brak lub słabe doświadczenia na rynku pracy
- silne wzorce pokoleniowe, utrwalające postawy nieakceptowane społecznie
- silny, negatywny wpływ środowiska lokalnego, utrudniający dokonanie konstruktywnych zmian

Dane ilościowe uzyskano za pomocą wystandaryzowanych kwestionariuszy w badaniu na reprezentatywnej próbie bezpośrednich i pośrednich beneficjentów projektu dobranych metodą celową. W grupie respondentów byli zarówno uczniowie, jak i rodzice uczniów, pedagodzy i nauczyciele oraz przedsiębiorcy i pracodawcy. Aż blisko 80% badanych uważa, iż obecny model kształcenia zawodowego różni się z wymaganiami narzucanymi przez rynek. W przywoływanym badaniu ankietowani zapytani o konieczne w kształceniu zawodowym zmiany, wśród najbardziej pożądanym wymieniają dostosowanie metod nauki i jej zakresu do aktualnych potrzeb rynku pracy. Zdecydowana większość zauważa potrzebę bardziej bezpośredniego odniesienia do realiów rynku pracy. Niemal jedna trzecia wszystkich respondentów podkreśla znaczenie odniesienia kształcenia zawodowego do realiów rynku pracy. Symptomatyczne, iż istotny odsetek ankietowanych zwrócił uwagę na wartości związane z korzyściami płynącymi z wykorzystania nowoczesnych narzędzi i metod nauczania, elastycznego czasu nauki zawodu oraz indywidualnego podejścia w procesie dydaktycznym natomiast nikt z ankietowanych nie uznał wartości w ujednoliconym programie nauczania. Wśród najważniejszych postulowanych zmian związanych z obecnym kształceniem zawodowym, respondenci podkreślają także potrzebę bardziej powszechnego diagnozowania predyspozycji przez doradcę zawodowego.

Szukając przyczyn niekontynuowania przez omawianą grupę młodzieży kształcenia zawodowego zidentyfikowano dwie grupy źródeł przedmiotowego problemu. Pierwsze leżące po stronie ucznia, drugie leżące po stronie systemu edukacji. Do pierwszej grupy zaliczyć można:

- **przyczyny tkwiące w rodzinie** – negatywne wzorce w rodzinie, dysfunkcje rodziny (niewydolność wychowawcza, spowodowana m.in. niepełnosprawnością intelektualną, uzależnieniem od substancji psychoaktywnych, problemami zdrowotnymi, zaburzeniami psychicznymi itp.), trudna sytuacja ekonomiczna rodziny, rodzina niepełna lub źle funkcjonująca, akceptująca i przyzwalająca na podejmowanie przez dzieci zachowań ryzykownych, wczesne rodzicielstwo,
- **przyczyny związane z edukacją** – trudności szkolne, spowodowane dysfunkcjami poznawczymi i rozwojowymi (deficyty edukacyjne, nadpobudliwość psychoruchowa, zaburzona koncentracja) lub złym stanem zdrowia, powodującym częste absencje w szkole, fobią szkolną przy jednoczesnym braku profesjonalnej pomocy ze strony szkoły i domu rodzinnego (brak zorganizowania specjalistycznej pomocy dziecku w celu kompensacji stwierdzonych deficytów i trudności szkolnych),
- **przyczyny tkwiące w środowisku lokalnym** – powielanie negatywnych wzorców prezentowanych przez grupę rówieśniczą, kręgi sąsiedzkie, niedostateczny nacisk na edukację w środowisku lokalnym, udział w negatywnych grupach nieformalnych, podejmowanie zachowań ryzykownych (eksperymentowanie z substancjami psychoaktywnymi), opuszczanie zajęć szkolnych (wagary), konflikty z prawem, zbyt wczesna inicjacja seksualna.

Najistotniejszą zidentyfikowaną przyczyną, należąca do drugiej grupy, jest brak odpowiednich instrumentów i narzędzi diagnostycznych i zaradczych. Do najważniejszych zaliczyć należy:

- **przyczyny związane z diagnostyką** – o ile diagnoza i dostrzeganie problemów społecznych dzieci i młodzieży spełniającej obowiązek szkolny takich jak problemy wychowawcze, zdrowotne, środowiskowe są monitorowane przez nauczycieli, wychowawców czy pedagogów szkolnych o tyle diagnoza ich preferencji i możliwości zawodowych jest traktowana w sposób marginalny i dotyczy wyłącznie ostatnich klas gimnazjów i liceów. Odbywa się to raczej w formie przekazania informacji na temat kilku zawodów oraz wizyty z zakładach pracy a nie stawianiu diagnozy. Niezależnie istnieje możliwość indywidualnej porady doradcy zawodowego w Poradniach Psychologiczno Pedagogicznych natomiast oferta ta jest mocno ograniczona i oddalona w czasie co więcej dotyczy głównie młodzieży z dysfunkcjami zdrowotnymi.

Młodzież, której dotyczą omawiane problemy kończy edukację na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjum i nie zostaje objęta nawet tymi działaniami, a nawet jeśli to ze względu na swoje uwarunkowania i ograniczenia nie jest w stanie realnie skorzystać z tej wiedzy.

- **przyczyny tkwiące w dostępności instrumentów zaradczych** – dziś zadajemy sobie pytanie co może zrobić młody człowiek będący w wieku 18-25 lat, który nie potrafi „usiedzieć w szkolnej ławce” i kończy swą edukację na poziomie gimnazjum dalej jej nie kontynuując w zakresie zdobycia zawodu. Dostępne są dwie zasadnicze możliwości, które niestety nie są odpowiedzią na potrzeby tej grupy. Z jednej strony propozycją są Ochotnicze Hufce Pracy obejmujące swoim działaniem grupę młodzieży od 15 do 25 roku życia. Natomiast biorąc pod uwagę możliwość uzupełnienia edukacji wraz z uzyskaniem przygotowania zawodowego obejmuje ona swym działaniem osoby jedynie do 18 roku życia. Powyżej tej granicy wiekowej oferowana pomoc skierowana jest do absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (bądź uczniów ostatnich klas tych szkół), absolwentów wyższych uczelni – młodzieży wykształconej i z pewnymi już kwalifikacjami zawodowymi zagrożona bezrobociem lub chcąca zdobyć doświadczenie zawodowe i przy okazji poprawić własną sytuację materialną.

Z drugiej strony propozycją mogą być wieczorowe lub zaoczne szkoły dla dorosłych lecz są to jedynie 2 lub 3 - letnie uzupełniające licea ogólnokształcące, w których nauka nie kończy się zdobyciem zawodu.

W oparciu o przeprowadzoną diagnozę zmierzającą do rozpoznania faktycznej skali problemu, tzn. liczby młodych osób pozostających bez pracy i kwalifikacji zawodowych wzięto pod uwagę dane statystyczne.

Według danych WUP „napływu i odpływu” bezrobotnych w roku 2009 zarejestrowano ich 138137: 45675 osób poniżej 25 roku życia, a zestawienie za 12.2009 wskazuje, że poniżej 25 roku życia-1496 bezrobotnych w Gdańsku, 608-Gdynia i 61-Sopot. W końcu 2009 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni zarejestrowanych było 626 mieszkańców Sopotu, z czego 287 stanowiły kobiety (46% wszystkich bezrobotnych). Porównując dane z roku 2009, z rokiem 2008 widać niemal 100% wzrost liczby osób bezrobotnych z terenu Sopotu. W I półroczu 2010 r. liczba bezrobotnych sopocian wzrosła o 63 osoby tj. o 10 %. Stopa bezrobocia wynosiła w Sopocie w dniu 30.06.2010 r. – 3,9%, natomiast w województwie pomorskim 11,9% a w kraju 11,6%.

Statystyki Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni pokazują, iż na 31.08.2010 roku zarejestrowanych było 675 mieszkańców Sopotu, w porównaniu do stanu z dnia 31.08.2009 r. wzrosła liczba bezrobotnych o 57,0 %. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych osoby w wieku do 25 lat stanowiły 7,9 % tj. 52 osoby; kobiety w w/w grupie stanowiły 53%, tj. 28 osób.

Osoby w wieku do 25 lat stanowiły w Sopocie 9,9% ogółu bezrobotnych, natomiast w województwie pomorskim 21,8%. Wg stanu z grudnia 2009 r. osoby z niskim wykształceniem – bez wykształcenia średniego, stanowiły łącznie 37,7% (grudzień 2008 r.-35%, czerwiec 2009 -34,7% ogółu bezrobotnych).

Analiza zawodów deficytowych w ujęciu zawodów i specjalności, pokazuje iż największe zapotrzebowanie istnieje na profesje zawarte w grupie specjalistów, techników i inny średni personel oraz robotników przemysłowych i rzemieślniczych. Grupa specjalistów obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych.

W obrębie miasta Sopotu, na podstawie danych pozyskanych z sopockich instytucji takich jak: Sąd Rejonowy, Ośrodek Promocji Zdrowia i Terapii Uzależnień, Miejska Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Komenda Miejska Policji, Polskie Towarzystwo Psychoedukacyjne, Młodzieżowa Placówka Wychowawcza Caritas, Ognisko Wychowawcze „Sopocki Dom”, stwierdzić należy, iż w Sopocie jest grupa 98 osób, w wieku do 25 lat, w tym ok. 30% kobiet i 70% mężczyzn, które zakończyły edukację na poziomie szkoły podstawowej lub gimnazjum, nie podejmując dalszej nauki w celu zdobycia zawodu. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów, z przedstawicielami wymienionych wyżej instytucji, wynika, że ok. 80 % tych osób nie jest zgłoszonych do PUP i tym samym nie występuje w statystykach i rejestrach. W grupie tej znaczną ilość stanowią osoby, które z powodów materialnych widnieją na listach uczniów zaocznego LO po to, by uzyskać zaświadczenie o kontynuowanej nauce i utrzymać świadczenie socjalne z MOPS. Osoby te nie uczęszczają do liceum, co potwierdzają statystyki frekwencji obecności na zajęciach. szkoły podstawowej lub gimnazjum, nie podejmując dalszej nauki w celu zdobycia zawodu.

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

Analizowany problem badany i konsultowany był w obszarze woj. pomorskiego jednak z różnym nasileniem dotyczy on terenu całej Polski. Oznacza to, iż po przetestowaniu proponowanego Modelu i ostatecznym zweryfikowaniu postawionych założeń może stać się realną propozycją edukacji społeczno zawodowej dla tej grupy młodzieży na terenie całej Polski.

Osoby niepracujące, dodatkowo o niskim statusie społecznym znajdują się w kręgu zagrożenia wykluczeniem społecznym, ubóstwem i przestępczością. Wpływa to na zwiększenie wydatków państwa w tym zakresie. Koszty społeczne i finansowe niezadbania o osoby z trudnościami w zdobyciu zawodu są znaczne. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż człowiek, który nie zdobył zawodu do 25 roku życia, jest wysoce prawdopodobne iż, nie zdobędzie go również później poszerzając szeregi bezrobotnych, można powiedzieć, na całe życie.

## II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Celem nadrzędnym wprowadzenia innowacji, zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie, jest „stworzenie Modelu pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy” pn. „Szkoła drugiej szansy – wersja polska”. Model wypracowywany jest dla pozyskania i utrzymania atrakcyjnego zatrudnienia przez młodzież w wieku 18-25 lat, nie mieszcząca się ramach aktualnego systemu kształcenia zawodowego.

Wersja polska modelu finalnego powstanie w oparciu o doświadczenie i we współpracy z partnerem duńskim Copenhagen Youth School. Cele szczegółowe i wskaźniki osiągnięcia zestawiono w tabeli poniżej.

Tabela nr 1: Matryca logiczna celów szczegółowych oraz wskaźników osiągnięcia efektów.

Cel szczegółowy 1: Zwiększenie oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia zawodowego dla młodzieży wieku 18-25 lat, którzy ukończyli swoją edukację na poziomie obowiązkowym, nie podjęli lub przerwali naukę na poziomie zawodowym, kontynuują naukę na poziomie ogólnym, nie dającym możliwości samodzielnej egzystencji zawodowej.		
Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania
1.1. 3 wizyty studyjne w ramach partnerstwa ponadnarodowego: - 2 wizyty w Danii - na etapie tworzenia (5 osób) i testowania modelu (9 osób) - 1 wizyta supervizyjna w Polsce  1.2. 300 szt. Publikacji na temat wypracowanego modelu	1.1.1. Dzięki współpracy ponadnarodowej nabycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do utworzenia i testowania innowacyjnej metody zindywidualizowanego kształcenia zawodowego 1.1.2. Model finalny - Modelu pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy” pn. „Szkoła drugiej szansy – wersja polska” spełniający oczekiwania użytkowników oraz odbiorców, przetestowany i zwalidowany, gotowy do upowszechniania i wdrożenia.  <b>Sposób pomiaru:</b> Ewaluacja zewnętrzna	W pierwszym roku po przekazaniu produktu finalnego użytkownikom jedna organizacja (jednostka administracji publicznej lub org. pozarządowa) na terenie woj. pomorskiego wprowadzi produkt do swojej działalności.
Cel szczegółowy 2: Przygotowanie zawodowe 40 osób w wieku 18-25 oparte o zindywidualizowane ścieżki kształcenia przeprowadzone w dwóch grupach testowych po 20 osób każda wraz z naniesieniem korekty modelu wstępnego po okresie testowania I grupy.		
Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania
2.1. Wsparcie psychologiczne  2.2. Trening umiejętności życiowych  2.3. Badanie predyspozycji zawodowych 2.4. Klub Aktywności  2.5. Szkolenie komputerowe  2.6. Trening zawodowy stacjonarny i mobilny  2.7. Moduł kompetencji	2.1.1. Wzrost umiejętności komunikacji interpersonalnej, samoświadomości, podejmowania decyzji u min 70% uczestników 2.2.1. Wzrost zaradności życiowej u min. 60% uczestników 2.2.2. Wzrost umiejętności zarządzania własnymi finansami i zasobami min 60% uczestników 2.3.1. Zdiagnozowanie predyspozycji zawodowych 100 % uczestników 2.4.1. Zmniejszenie zachowań dezadaptacyjnych u min. 50% uczestników  2.5.1. Pozyskanie lub wzrost umiejętności obsługi komputera u 100% uczestników 2.6.1. Podniesienie kwalifikacji zawodowych przez 100% uczestników  2.7.1. Nabycie i wzmocnienie kompetencji zawodowych (w tym z zakresu równości płci) u 11 osób z zespołu projektowego	Utrzymanie zatrudnienia w rok po zakończeniu projektu przez 30 % odbiorców innowacji.
<b>Sposób pomiaru pkt. 2.1.1 do 2.7.1:</b> pre i posttesty, ankiety, obserwacje		
Cel szczegółowy 3: Wypracowanie dostosowywania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.		
Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania

3.1. Badanie rynku pracy (pup, pracodawcy) 3.2. Badanie rynku ofert kształcenia zawodowego	3.1. Platforma wymiany informacji – „Kursy-Szkolenia-Praca” tworzona dla pozyskiwania i wymiany informacji pozwalająca na dostosowanie programu kształcenia do wymagań pracodawców, kompetencji uczniów i potrzeb lokalnego rynku pracy. <b>Sposób pomiaru:</b> ankiety, analiza statystyk odwiedzin strony	W pierwszym roku po zakończeniu projektu zatrudnienie min. 5 osób z zdiagnozowanymi predyspozycjami u pracodawców zgłaszających określone zapotrzebowanie
---	--	---

Założone cele osiągnięte zostaną do 31.12.2012.

Monitorowanie osiągnięcia celu, w tym celów szczegółowych, odbywać się będzie w odstępach miesięcznych. Narzędziami pomiaru będą „desk research” i wywiad dotyczące wskaźników produktu i rezultatu. Dane pozyskiwane będą ze źródeł pierwotnych tj. dokumentacji projektowej (merytoryczna i finansowa) i wywiadów z kierownikiem projektu. Wskaźnikami opisującymi wyniki będą dane liczbowe określone we wniosku o dofinansowanie. Za prowadzenie monitoringu odpowiedzialna będzie osoba niezależnie zatrudniona do projektu posiadająca stosowne kompetencje i doświadczenie w zakresie takich działań.



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

Innowacyjność produktu finalnego pod nazwą „Model pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy – wersja polska” określona jest w trzech podstawowych wymiarach. Jednak wiodącą innowacją jest sam model, który zawiera w sobie **dwa podstawowe elementy: edukację zawodowo-szkolną i edukację społeczną** co stanowi o istocie jego innowacyjności. Współistnienie edukacji zawodowej i społecznej stanowi gwarancję skutecznego rozwoju i wsparcia młodych osób pozostających bez perspektyw zawodowych i osobistych. Warunkiem ich powodzenia jest równomierny nacisk na oba elementy składowe.

1. W zakresie problemu, znanego, lecz do tej pory nierozpoznanego i niewystarczająco uwzględnionego w polityce państwa - jest skierowanie oferty kształcenia do młodych osób nie posiadających zawodu i jednocześnie nie kształcących się zawodowo. Analizy przeprowadzone w 1 etapie realizacji projektu wskazują na większe, niż zarejestrowane w PUP bezrobocie młodych ludzi, którzy jednocześnie nie kształcą się zawodowo. Dotychczas w politykach grupa ta jest niewystarczająco uwzględniana (na co wskazuje skala problemu).
2. W zakresie form wsparcia, w przedmiotowym modelu zaadaptowano znane rozwiązania do nowych zastosowań, gdzie innowacje określono jako kompleksowe podejście do kształcenia zawodowego osób z różnymi trudnościami szkolnymi poprzez:
  - a. kompleksowość edukacji: przy nauce zawodu również skupienie się na rozwoju umiejętności społecznych i „kompetencji miękkich”, pomagających lepiej funkcjonować w życiu i pracy
  - b. ścisłe powiązanie kształcenia zawodowego z aktualnymi lokalnymi możliwościami i potrzebami rynku pracy (analiza lokalnego rynku pracy, współpraca z pracodawcami- w zakresie przygotowania i przeprowadzenia szkoleń zawodowych, nie tylko w zakresie praktyk, ale także ustalania programu kształcenia, ścisłego dostosowania treści kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców i wymogów konkretnych stanowisk pracy dzięki czemu osoby wykształcone zawodowo będą miały szansę szybko podjąć pracę i wykorzystać swój nowy potencjał pracownika
  - c. znaczne ograniczenie kształcenia teoretycznego i położenie nacisku na umiejętności praktyczne (ilość teorii ograniczona do koniecznego minimum, co umożliwi zarówno opanowanie zawodu jak i ograniczy poczucie bezsensowności nauki oraz ewentualne porażki w postaci nieumiejętności przyswojenia wiedzy teoretycznej)
  - d. podejście interdyscyplinarne zespołu pracującego na rzecz odbiorców innowacji, zastosowanie tej metody pracy pozwoli na zintegrowanie i jednoznaczne zamierzone oddziaływania tj.: cały zespół bezpośrednio pracujący z młodzieżą dąży do tego samego celu, wymienia się wiedzą ze swoich dziedzin, omawia możliwości wsparcia danego ucznia biorąc pod uwagę całość jego osoby.
  - e. silny nacisk na pracę coacha, który jest najważniejszym ogniwem całego procesu wsparcia, działa na polu zwiększania i podtrzymywania motywacji uczniów, jest z nimi w stałym kontakcie, obserwuje proces zmian w ich zachowaniu i postawach. Jest kimś więcej, niż nauczycielem.
  - f. włączenie w model kształcenia zawodowego Klubu Wsparcia
  - g. oferowanie indywidualnych konsultacji ze specjalistami
3. W zakresie podejścia do pomijanej grup docelowej innowacyjne są:
  - a. stały i systematyczny charakter motywowania uczniów, które jest kwestią kluczową wszystkich działań i musi być realizowane na każdym etapie trwania programu
  - b. zindywidualizowane podejście do każdego ucznia-
    - i. zarówno w zakresie pracy coacha, który z racji opiekania się jednocześnie tylko 4 osobami może zaangażować się z dużą uwagą we wspieranie rozwoju podopiecznych
    - ii. jak i zindywidualizowanego doboru ścieżki kształcenia zawodowego dla każdego ucznia
  - c. dostosowanie treści, metod i stylów nauczania zawodowego do zróżnicowanych potrzeb uczniów (to też umożliwia mała grupa)
  - d. większy niż w klasycznym kształceniu zawodowym, nacisk na motywowanie uczestników, dążenie do wykształcenia w uczniach poszukiwania sukcesu zamiast unikania porażki
  - e. zwiększona dbałość o znaczenie przekazów werbalnych i niewerbalnych kadry tj.: stosowanie nazw nie mających skojarzeń z terminologią urzędowo szkolną a także wskazujących na możliwości, potrzeby, cele, korzyści itp.
  - f. elastyczny układ elementów harmonogramu, dostosowany do bieżących uwarunkowań sytuacyjnych i potrzeb poszczególnych uczestników

Innowacyjny Model pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy pn. „Szkoła drugiej szansy – wersja polska” jest skierowany do osób w wieku 18-25 lat nie kształcących się zawodowo ani nie mających zawodu – z różnych przyczyn, opisanych w pkt. 1 Strategii. Grupa ta jako odbiorca będzie mogła korzystać z wypracowanych rozwiązań.

W gronie potencjalnych użytkowników znaleźć się mogą:

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

Aby wdrożyć model Szkoły Drugiej Szansy konieczne będzie:

- każdorazowe rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku pracy,
- dobra diagnoza zawodowa ucznia
- zapewnienie możliwości zrealizowania bloku motywacyjnego i edukacji społeczno - finansowej
- pozyskanie odpowiednio przygotowanych osób na stanowisko coacha lub wykształcenie ich
- pozyskanie odpowiednio przygotowanego trenera zawodu
- nawiązanie współpracy z przedsiębiorcą w celu zapewnienia praktyk zawodowych uczniowi S2S

lokal wyłącznie przeznaczony na praktyki nie jest konieczny, przy możliwości organizacji kształcenia przy zakładzie pracy

Odnosząc się do istotnych aspektów możliwości zaadoptowania modelu w innych warunkach należy wskazać na finansowe tego wymogi. Oszacowano kwotę pozwalającą na adaptacje modelu w wersji podstawowej. Przy założeniach, iż:

- pomocą jednocześnie objętych będzie 20 osób przez okres 7 m-cy (czas zaangażowania uczniów),

- adaptacja lokalu będącego miejscem realizacji działań wymagała będzie jedynie niewielkich nakładów finansowych szczególnie w zakresie realizowanych ścieżek zawodowych (ścieżki zawodowe określane są każdorazowo na podstawie badania potrzeb lokalnego rynku pracy),

- w zależności od miejsca realizacji działań stawka wynagrodzenia pracowników i ekspertów zatrudnianych do realizacji może się różnić,

- realizatorzy w zakresie badania rynku mogą kierować się aktualnymi opracowaniami będącymi np. w gestii PUPów redukując koszty badania,

Koszt realizacji działań dla jednej grupy 400 000,00 pln. Na jednego ucznia wynosi to średnio 20 000,00 pln.

Wypracowane w ramach tworzenia modelu rozwiązanie, mimo określonych nakładów finansowych w dalszej konsekwencji będzie tańsze, poprzez:

- skrócenie czasu i kosztu edukacji – położenie nacisku na umiejętności praktyczne oraz zindywidualizowane podejście i zrównoważony nacisk na zdobywanie kompetencji zawodowych i społecznych,
- zmniejszenie ryzyka bezrobocia - ograniczenie ryzyka pozostawienia młodego człowieka bez zawodu do końca życia (wysoce prawdopodobnym jest, iż człowiek który nie zdobył „żadnego fachu” do 25 roku życia, nie zdobędzie go już wcale)
- zmniejszenie grona klientów środków pomocowych w tym MOPSy, PUP i inne,
- ograniczenie strefy czarnego rynku, która stanowi podwójny koszt dla państwa (osoby takie nie placąc podatków jednocześnie są klientami ośrodków pomocowych)
- zmniejszenie poziomu patologii i silnego wykluczenia społecznego
- zmniejszenie poziomu przestępczości.

Koszt obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, płaconego przez MOPS lub PUP obecnie w kwocie 39,00 pln, co miesiąc przez 35 lat (od 25 roku życia do 60 dla kobiet) wynosi **16 380,00 pln na jedną osobę**.

Oszacowano również koszt jaki ponosi MOPS przez owe 35 lat na człowieka przyznając mu różnego rodzaju zasiłki. Określono, iż średnio co 3 m-ce otrzymuje min. 200,00 pln. Co przez 35 lat daje kwotę **28 000,00 pln na jedną osobę**. Rejestrując się w PUP jako osoba bezrobotna ma możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów aktywizujących. W zależności od rodzaju i czasu trwania jedno szkolenie zawodowe, finansowane z PUP, kosztuje od 1 200,00 pln do 10 000 pln. Przyjęto, iż średnio tak osoba skorzysta tylko raz i będzie to koszt **4 000,00 pln**.

Warto spojrzeć również na koszt wykształcenia jednego ucznia w szkole zawodowej. Przez 3 lata wynosi on około **20 000,00 pln** z czego 50 % pokrywa subwencja oświatowa, zaś pozostałe 50 % organ prowadzący. Odnosząc się do określonej wyżej grupy odbiorców warto zadać pytanie o skuteczność takiej formy edukacji w odniesieniu do nakładów finansowych. Młodzież ta gdy rozpocznie edukację zawodową nie kończy jej i często „podrażając koszty” powtarza klasę. Nakłady finansowe na edukację są w tym wypadku są marnowane.

Natomiast nie sposób wyliczyć kosztu pozostawienia takiego człowieka „samemu sobie”. Wylączenie z systemu edukacji implikuje kolejne coraz głębsze wykluczenia społeczne wskazane wyżej. **Wskazując tylko na niektóre koszty niezastosowania innowacji, Państwo ponosi koszt 68 380,00 pln na jedną osobę.**

Poszukując możliwości pozyskania finansowania w pierwszej kolejności wskazać należy na istniejące już kanały drożności finansów publicznych. Na poziomie gminnym wskazać należy na:

- **środki przeznaczane na profilaktykę alkoholowo-narkotykową**. Każdy sprzedawca alkoholu zobowiązany jest do wnoszenia do budżetu gminy opłat za zezwolenia na sprzedaż i podawanie napojów alkoholowych. Środki te mogą być przeznaczone tylko i wyłącznie na profilaktykę i rozwiązywanie problemów alkoholowych. Przeprowadzając krótkie porównanie kilku różnych gmin w Polsce okazało się, iż środki te stanowią one około 1 % całości wydatków bieżących budżetów gmin. Średnio na jednego mieszkańca gmina przeznaczają około 22 pln.

Na poziomie powiatu:

- **środki funduszu pracy, w tym świadczenia integracyjne** będące w gestii, zgodnie z ustawą z 20.04.2004r, o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r, Nr 69, poz. 415, z późn. zm) i rozporządzeniem Rady Ministrów z dn. 17.07.2009 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz. U. Nr 123, poz. 123, poz. 1019) oraz na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

- **subwencje oświatową**. Możliwym jest stworzenie niepublicznej placówki oświatowej, kształcącej młodzież w kierunku zawodowym, na którą można otrzymać subwencję oświatową, w wysokości 50% kosztów utrzymania jednego ucznia. Jest to jednak możliwe po wcześniejszym dopuszczeniu przez MEN programu nauczania.

Na poziomie województwa:

- **środki PFRON** – jeśli program skierowany będzie do młodzieży niepełnosprawnej na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - Dz.U. z 1997r., nr 123, poz. 776 z późn. zm.

Na poziomie województwa (Marszałka Województwa):

- **środki unijne** – będące w dyspozycji Urzędów Marszałkowskich każdorazowo przyznawane w drodze konkursu.

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

„Model pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy pn. Szkoła drugiej szansy – wersja polska” w fazie testowania skierowany jest do dwóch grup docelowych, których struktura i dobór został zaprezentowane poniżej.

Tabela nr 2: Dobór grupy odbiorców i użytkowników testowania produktu finalnego

Grupa docelowa	Charakterystyka	Udział w procesie testowania
Odbiorcy innowacji	<p>Odbiorcami innowacji w fazie testowania będzie 40 osób, w tym 22 kobiety i 18 mężczyzn w wieku od 18 do 25 roku życia z terenu Sopotu, Gdyni i Gdańska, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przerwali naukę na poziomie podstawowym obowiązkowym,</li> <li>- nie podjęli lub przerwali naukę na poziomie zawodowym,</li> <li>- kontynuują naukę na poziomie ogólnym, nie dającym możliwości samodzielnej egzystencji zawodowej.</li> </ul> <p>W trakcie weryfikacji diagnozy problemu uznano, iż zasadnym będzie włącznie do grona Odbiorców osoby kontynuujące naukę w liceach ogólnokształcących zaocznych z powodu wymogów placówek pomocowych (np.: MOPS) Osoby takie zapisują się do szkół i widnieją w ich ewidencji, gdyż gwarantuje im to otrzymanie środków finansowych z tytułu kontynuowania nauki. Jednakże nauki tej nie podejmują i ich sytuacja w zakresie kompetencji zawodowych nie ulega realnej zmianie. Dobór tej grupy nastąpi na podstawie weryfikacji frekwencji uczęszczania na zajęcia szkolne.</p>	<p>Udział grupy odbiorców innowacji zapewniony będzie przez wieloetapową rekrutację celową kończącą się zrekrutowaniem 40 osób (2razy po 20), tak by na podstawie doświadczeń testowania pierwszej grupy wprowadzić modyfikacje do modelu i ponownie przetestować go na nowej grupie. Każdorazowo zaproszenie kierowane będzie do mieszkańców Gdańska, Sopotu i Gdyni tak by uniknąć silnego formułowania się grupy z jednego miasta/dzielnicy. Ze względu na specyfikę grupy, a także zapobiegając ryzyku „zareklamowania” projektu jako „łatwiejszej” możliwości zdobycia zawodu, informacje o projekcie i zaproszenia do udziału w nim będą kierowane bezpośrednio do osób znajdujących się na listach placówek i instytucji pomocowych, które mogą mieć bezpośredni kontakt z młodymi osobami bez wykształcenia zawodowego. Etap I rekrutacji: W pierwotnym zamyśle polegać miał na wypełnianiu testów badających osobowość i motywację wypełnianych na spotkaniu rekrutacyjnym. Jednak w trakcie potwierdzania diagnozy problemu i budowania Modelu uznano, iż test zawierający w sobie ponad 100 pytań jest narzędziem silnie demotywującym z racji - złych doświadczeń i skojarzeń tych osób z samą formą testu, który jest sprawdzianem i oceną, i utożsamiany jest silnie z porażką – niechęci do wszelakich form szkolnych – zawartość zbyt dużej ilości pytań - nieumiejętność skupienia się przez tak długi czas- problemy z czytaniem ze zrozumieniem dotyczą większości osób w tej grupie. Szukając rozwiązania uznano, iż najlepszym sposobem zbadania motywacji będzie wywiad kierowany przeprowadzany bezpośrednio przez couchy w trakcie wyszukiwania i docierania do tychże osób również poprzez próbę nawiązywania relacji osobowej. Efektem tego będzie zaproszenie na spotkanie rekrutacyjne, które będzie miało charakter informacyjno - motywujący do udziału w projekcie, po którym nastąpi zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną. Etap II rekrutacji: Rozmowa z kandydatami prowadzona przez psychologa - rekrutera i członka zespołu realizującego projekt. O zakwalifikowaniu osób do testowania modelu zadecydują wyniki obu etapów rekrutacji.</p>
Użytkownicy innowacji	<p>Wydziały edukacji, kuratoria, szkoły zawodowe, ZDZ, izby rzemieślnicze, inne placówki kształcenia zawodowego, OHP, PUPy, PCPRy, MOPSY, NGO'sy</p>	<p>Podczas testowania przewiduje się udostępnienie zainteresowanym użytkownikom wybranych elementów modelu do testowania w swoich organizacjach. Informacje zwrotne uzyskane od nich będą miały wpływ na ostateczny kształt modelu. Zakłada się, że min. 5 uczestników zostanie zaangażowanych w ten etap testowania. W wypadku problemów ze stosowaniem narzędzia Projektodawca udzieli wsparcia poprzez możliwość kontaktu z kierownikiem projektu, pracownikami biura, ekspertami (wg potrzeb).</p>

**Tabela 3: Opis przebiegu testowania produktu finalnego**

Termin	Zadanie	Opis zadania
02.2011 i 08.2011	Rekrutacja	Przeprowadzenie rekrutacji celowej polegać będzie na: - pozyskaniu potencjalnych odbiorców „ze środowiska lokalnego” przy jednoczesnej diagnozie ich motywacji poprzez kontakt personalny couchy z młodzieżą, - poprowadzeniu spotkania informacyjnego zachęcającego do udziału w projekcie, odbycie indywidualnych rozmów rekrutacyjnych kończących się podpisaniem kontraktów przez odbiorców. Osobami najsilniej zaangażowanymi w proces weryfikacji metody rekrutacji będą couche, psycholog i kierownik projektu. Najistotniejszym elementem tego etapu jest zmotywowanie 40 młodych ludzi do podjęcia udziału w projekcie. Etap ten zakończy się zrekrutowaniem dwóch grup po 20 uczestników wraz z utworzoną listą rezerwową po 5 osób do każdej z grup testowych. Informacje pozyskiwane na każdym etapie testowania i kontaktu z Odbiorcami umieszczane będą w „Indywidualnych Teczkach Uczniów”, które stanowiąc będą podstawę do opracowania Indywidualnego Programu Kształcenia.
03.2011 i 09.2011	Wsparcie psychologiczne	Istotą etapu będzie wzbudzenie, podwyższenie i podtrzymanie motywacji odbiorców do udziału w programie w obszarach: integracja grupy, wytworzenie poczucia bezpieczeństwa i przynależności do grupy, wzbudzenie gotowości poznawczej do podejmowania nowych wyzwań, budowanie poczucia własnej wartości i pozytywnej samooceny, wzbudzenie inspiracji do twórczego działania, minimalizacja ograniczeń wynikających z negatywnych doświadczeń edukacyjnych, nauka radzenia sobie w sytuacjach trudnych, kontrola i świadomość własnych emocji, wgląd we własne mocne i słabe strony, nauka aktywnej komunikacji, umiejętność autoprezentacji. Osobami zaangażowanymi w proces weryfikacji metody motywacji będą psycholodzy, couche, i kierownik projektu.
03-04.2011 i 09-10.2011	Badanie predyspozycji zawodowych	Na tym etapie przeprowadzona zostanie diagnoza predyspozycji zawodowych odbiorców poprzez: - warsztat skierowany na rozpoznanie potencjału uczniów programu, umożliwiający dokonanie wyboru zawodu zgodnego z osobistymi predyspozycjami odbiorców, - indywidualną rozmowę kierowaną (opcjonalnie z wykorzystaniem testu osobowości i zainteresowań). Za realizację etapu odpowiadają: doradca zawodowy, coach, kierownik projektu, przy wsparciu psychologa. Etap ten zakończy się określeniem predyspozycji zawodowych odbiorców.
04.2011 i 10.2011	Szkolenie komputerowe	Odbiorcy nabędą lub podniosą, w zależności od posiadanych zasobów, wiedzę z zakresu obsługi programów komputerowych w zakresie niezbędnym do poruszania się na rynku pracy. Za realizację etapu odpowiada osoba szkoląca.
04.2011 i 10.2011	Trening umiejętności życiowych	Odbiorcy nabędą podstawowe umiejętności życiowe, takie jak planowanie wydatków (budżetu), wypełnianie druków i formularzy, prowadzenie spraw osobistych w różnych instytucjach. Zajęcia warsztatowe przeprowadzane w oparciu o wcześniejszy trening przez coacha.
05-07.2011 i 01-03.2012	Trening zawodowy stacjonarny - teoretyczny i praktyczny	Na tym etapie uczniowie nabędą podstawową zawodową orientację teoretyczną i praktyczną. Wiedza i umiejętności nabyte będą w warunkach symulacyjnych. Za realizację etapu odpowiada nauczyciel zawodu.
08-09.2011 i 04-05.2012	Trening zawodowy mobilny	W tym etapie odbiorcy sprawdzają, poszerzają i rozwijają wiedzę i umiejętności wcześniej zdobyte w warunkach symulacyjnych. Będą uczyć się w warunkach rzeczywistych poza miejscem wcześniejszego (stacjonarnego treningu zawodowego, które było jedne i niezmiennie oraz charakteryzowało się stałością) miejsca nauki, będzie to forma praktyk zewnętrznych u przedsiębiorców z zapewnionymi stypendiami oraz treningiem ekonomicznym z uwzględnieniem możliwości przedłużenia praktyk w okresie późniejszym jako zatrudnienia. Za realizację etapu odpowiada nauczyciel zawodu.
03.2011– 04.2012	Klub Aktywności	W zakresie tego etapu odbiorcy uzyskają podniesienie kompetencji społecznych, podtrzymanie motywacji, otwartości na nowe doświadczenia i gotowości do zmiany. Cotygodniowe spotkania w ramach Klubu przygotowywane przy aktywnym udziale

		odbiorców stworzą możliwość wyjścia w nowe miejsca i trenowania zachowań w nowych, naturalnych okolicznościach i sytuacjach wraz poznawaniem norm i zasad współżycia społecznego. Osobami zaangażowanymi w proces weryfikacji etapu będzie lider klubu Aktywności i couche.
06.2012	Przygotowanie modelu finalnego	Na podstawie przeprowadzonego testowania modelu na I i II grupie testowej, uzyskanych rekomendacji z ewaluacji zewnętrznej i monitoringu zakłada się przygotowanie modelu finalnego.

### Opis sposobu monitorowania przebiegu testowania

Osoba odpowiedzialna: specjalista ds. monitoringu

Zakres monitoringu:

1. Zgodność przebiegu testowania z założeniami (harmonogram, budżet)
2. Analiza odstępstw od założeń – przyczyny i skutki, podjęte środki zaradcze
3. Analiza osiągania wskaźników przyjętych w procesie testowania

Metody i narzędzia monitoringu:

1. Desk research - analiza dokumentów zastanych (merytorycznych i finansowych oraz dokumentów dotyczących wprowadzanej innowacji, dokumentów i notatek roboczych dot. przebiegu etapu testowania, dokumentów – informacji zwrotnych od użytkowników i odbiorców)
2. Pozyskiwanie danych pierwotnych - wywiady indywidualne pogłębione z koordynatorką projektu i księgową

Częstotliwość badania monitoringowego: 1 x w m-cu

## V. SPOSÓB SPRAWDZANIA CZY INNOWACJA DZIAŁA

Weryfikacja skuteczności testowanej innowacji oraz jej efektów będzie prowadzona poprzez działania monitoringowe oraz ewaluację zewnętrzną. Najistotniejsze efekty zastosowania innowacji jakie powinny pojawić się po jej testowaniu, uzasadniające możliwość jej stosowania na szerszą skalę prezentuje tabela poniżej.

**Tabela nr 4: Planowane efekty zastosowania innowacji**

Efekty bezpośrednie zastosowanej innowacji	Sposób oceny wyników testowania
Skuteczne umożliwienie pozyskania i utrzymania atrakcyjnego zatrudnienia przez młodzież w wieku 18-25 lat nie mieszczącej się ramach aktualnego systemu kształcenia zawodowego.	Ewaluacja zewnętrzna: - ocena efektów odroczonej 1 Grupy Testowej Badana trwałość efektów BO w pół roku po zakończeniu za pomocą wywiadów i ankiet

W celu przeprowadzenia badania efektów testowanego modelu, jak również jakości testowanego produktu finalnego zostanie zlecona ewaluacja zewnętrzna (usługa). Już na etapie budowania modelu powstał Raport metodologiczny ewaluacji – szczegółowa koncepcja badania ewaluacyjnego wraz niezbędnymi narzędziami badawczymi. Ewaluacja będzie miała charakter ewaluacji bieżącej (on going). Kryteria jakie powinna spełniać osoba, której powierzone zostaną zadania ewaluatora.

**Tabela nr 5: Określenie kompetencji i zakresu zadań ewaluatora zewnętrznego**

Wymagania wobec ewaluatora	Zakres ewaluacji	Zadania ewaluatora
<ul style="list-style-type: none"> <li>- co najmniej trzyletnie doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji;</li> <li>- przeprowadzenie co najmniej 4 ewaluacji projektów finansowanych w EFS,</li> <li>Kryterium strategiczne: ewaluacja projektu innowacyjno lub ponadnarodowego (adaptacja rozwiązań zagranicznych do warunków lokalnych);</li> <li>- wykształcenie kierunkowe;</li> <li>- referencje od co najmniej 3 zleciodawców.</li> </ul>	<p>Przeprowadzenie ewaluacji modelu – produktu finalnego zakresie jego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- skuteczności (korzyści dla grup docelowych)</li> <li>- efektywności</li> <li>- unikatowości</li> <li>- aktualności potrzeby wprowadzenia produktu</li> <li>- stopnia skomplikowania produktu</li> <li>- możliwości zastosowania przez użytkowników</li> </ul> <p>w kontekście:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- odbiorców innowacji</li> <li>- użytkowników innowacji</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przygotowanie narzędzi pomiaru dla grupy testującej</li> <li>2. Przygotowanie pomiaru dla grupy testującej</li> <li>3. Analiza wyników w grupie testującej.</li> <li>4. Sporządzenie 8 cząstkowych raportów ewaluacji pn:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profil zmian 1 Grupy Testowej</li> <li>2. Ocena Standardu minimum Coacha</li> <li>3. Ocena Produktu Finalnego po 1 Etapie testowania</li> <li>4. Profil zmian 2 Grupy Testowej</li> <li>5. Ocena efektów odroczonej 1 Grupy Testowej</li> <li>6. Ocena Standardu minimum Coacha</li> <li>7. Ocena Produktu Finalnego do walidacji</li> <li>8. Ocena Strategii upowszechniania i włączania.</li> </ol> </li> </ol> <p>Każdy z raportów zawierać będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opis celów badania oraz jego przedmiotu i zakresu</li> <li>- pytania i kryteria badawcze</li> <li>- zastosowana metodologia</li> <li>- opis przebiegu badania i ograniczeń oraz jego wyników</li> <li>- wnioski i rekomendacje</li> </ul>

Ewaluacja w głównym rozumieniu będzie ewaluacją on-going, czyli towarzyszącą całemu procesowi wdrażania projektu. Ze względu na testowy charakter projektu koniecznym jest stale badanie jego efektów, punktowa ocena cząstkowa, której wyniki i rekomendacje na bieżąco mogą być wdrażane i następnie oceniane efekty tych wdrożeń. W badaniach ewaluacyjnych udział wezmą zarówno uczestnicy projektu (młodzież), jak i jego realizatorzy (koordynator, couche, szkoleniowcy zawodu, praktyko i pracodawcy) oraz uczestnicy działań upowszechniających. Podstawą ewaluacji będzie analiza dokumentów zastanych (desk research) oraz badania własne (m.in. ankiety, testy, wywiady indywidualne i grupowe, zwykle i pogłębione), podstawową metodą analizy badawczej – triangulacja (wzajemna weryfikowalność informacji z różnych źródeł).

Na podstawie badań ewaluacyjnych powstawać będą raporty cząstkowe (min. 8 sztuk) w formie prezentacji multimedialnych dotyczące poszczególnych obszarów badawczych, na bieżąco prezentowane zespołowi realizatorów podczas spotkań tego zespołu. Po zakończeniu uczestniczącej młodzieży w projekcie sporządzony zostanie 1 zbiorczy raport ewaluacyjny - także w postaci prezentacji multimedialnej (pełna wersja) i tradycyjnej – pisanej (streszczenie). Streszczenie z wyników ewaluacji będzie dokumentem załączanym do dokumentów dotyczących wypracowanego modelu, przekazywanych do Ministerstwa Edukacji Narodowej, zaś multimedialne raporty cząstkowe wykorzystywane będą m.in. podczas działań upowszechniających.

Monitoring realizacji projektu zakładać będzie opracowanie narzędzia monitoringu i jego przeprowadzenie w cyklu comiesięcznym. Zakłada się, iż pozwoli on na systematyczne badanie realizacji projektu w zakresie założonych celów i harmonogramu. Systematycznie prowadzony monitoring będzie podstawowym narzędziem diagnostycznym w zakresie określania potencjalnych ryzyk pojawiających się w realizacji projektu. Częstotliwość prowadzenia monitoringu zapobiegnie powstaniu niewłaściwych i niepożądanych efektów oraz zagrożeń dla właściwej realizacji projektu, co w wypadku projektu innowacyjnego testującego jest bardzo ważne.

Na każdym etapie ewaluacji i monitoringu funkcję nadzorującą będzie pełnił koordynator projektu. Efekty monitorowania będą kluczowym źródłem informacji dla bieżącej oceny i ewaluacji końcowej.



## VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Celem głównym działań upowszechniających (działania promocyjno -informujące) jest szeroko rozumiana edukacja społeczna w zakresie edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy dla młodzieży wieku 18-25 lat, która pozostaje poza systemem edukacji.

Celami szczegółowymi upowszechniania są:

- uwrażliwienie społeczności lokalnej na problem głębokiego wykluczenia społecznego tej grupy młodzieży oraz ukazanie dalekosiężnych i długotrwałych ujemnych skutków jakie ponosi w wyniku tego wykluczenia całe społeczeństwo oraz podniesienie świadomości o istnieniu nowatorskich metod skutecznego zapobiegania,
- zwrócenie uwagi interesariuszy na możliwość rozwiązywania tego problemu poprzez zastosowanie wypracowanego modelu
- promowanie „dobrych praktyk” i przeniesienie doświadczeń wypracowanych w ramach realizowanego projektu z poziomu regionalnego i krajowego na poziom międzynarodowy w zakresie tworzenia mechanizmów unikania głębokiego wykluczenia
- popularyzacja wypracowanego modelu wśród samych zainteresowanych, którzy dzięki działaniom promocyjnym będą mogli w przyszłości skorzystać z tego modelu.

Upowszechnianie będzie prowadzone równoległe w czasie wdrażania poszczególnych etapów projektu, jednak główne działania rozpoczęte zostaną po zakończeniu etapu testowania modelu i trwać będzie do końca trwania projektu. Modelem upowszechnianym będzie model finalny który powstanie po naniesieniu korekt na wynikających z procesu testowania. Należy podkreślić, iż działania upowszechniające (promocja i informacja) oraz działania włączające do głównego nurtu polityk wzajemnie się uzupełniają i przenikają i niezwykle trudno jasno określić ich charakter i jednoznacznie oddzielić zastosowane metody i ich rezultaty. Dlatego też opracowano jedną spójną strategię dla upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityk, zakładając, iż wszystkie zastosowane metody i techniki przyczyniają się w sposób bezpośredni i pośredni do osiągania celów dla obu rodzajów strategii. Logiczne założenia dotyczące strategii upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki przedstawiono w formie tabeli w rozdziale kolejnym przedmiotowego dokumentu. Strategia upowszechniania oscyluje wokół szerokich działań promocyjnych oraz przekazywania wiedzy na temat modelu. Na strategię upowszechniania składają się następujące działania:

Działania włączające do głównego nurtu polityk skierowane są do poniższych grup docelowych:

**Tabela nr 6: Opis przewidzianych do zastosowania narzędzi w zakresie strategii upowszechniania ze wskazaniem interesariuszy oraz ocena ich skuteczności w odniesieniu czasowym.**

Termin	Narzędzia oddziaływania	Interesariusze	Ocena skuteczności oddziaływania
3-14.09.2012	Konferencja upowszechniająca (1-dniowa konferencja o zasięgu wojewódzkim)	100 osób, przedstawiciele 3 grup: - eksperci z organizacji publicznych i niepublicznych mających wiedzę i doświadczenie z zakresu edukacji, kształcenia zawodowego, wsparcia pozaszkolnego (terapeutycznego): pracownicy wydziałów edukacji, kuratorium, OHP, WUP, PUP, MOPS, PCPR, szkół zawodowych, ZDZ, izb rzemieślniczych, innych placówek kształcenia zawodowego, NGO'sów, - decydenci: przedstawiciele samorządu lokalnego i regionalnego, przedstawiciele administracji państwowej, publicznej, politycy - pracodawcy – firmy prywatne i państwowe kształtujące rynek pracy.	Zakłada się, iż organizacja konferencji będzie istotnym przyczynkiem do rozpoczęcia dyskusji nad problemem edukacji zawodowej młodzieży będącej poza systemem edukacji w odniesieniu do lokalnych potrzeb rynku pracy oraz możliwości zaradczych, które zawiera w sobie prezentowany Model. Zastosowanie tego narzędzia pozwoli na ważne zaakcentowanie rozpoczęcia zasadniczych działań upowszechniających na terenie województwa.

		Grupa wybrana ze względu na swoją reprezentacyjność w zakresie pozyskania informacji o modelu oraz możliwości kontynuacji procesu wdrażania do polityk.	
1-31.08.2012	Opracowanie i wydanie 300 szt. publikacji pn.: „Model pozaszkolnej zindywidualizowanej edukacji zawodowej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy pn. „Szkoła drugiej szansy – wersja polska”	Osoby uczestniczące w konferencji upowszechniającej, warsztatach dla potencjalnych użytkowników oraz wizytach upowszechniających model. Ponadto wszystkie osoby realnie zainteresowane wdrożeniem lub upowszechnieniem tego modelu.	Publikacja opisywać będzie model i metody w nim stosowane z uwzględnieniem wypowiedzi uczestników fazy testowej. Ponadto udostępniona zostanie ona w wersji pdf na stronie internetowej projektu: <a href="http://www.gdansk.caritas.pl/druga_szansa">www.gdansk.caritas.pl/druga_szansa</a> Narzędzie pozwoli na przekazywanie zainteresowanym wdrożeniem modelu kompendium wiedzy o nim w formie zebranej i kompletnej, będącej bazą do rozważenia możliwości implikowania modelu w swoim środowisku.
15.08 - 30.10.2012	Reklama prasowa i radiowa: zakup 2 reklam radiowych (np.: Radio Gdańsk, Radio Plus) oraz 3 ogłoszeń prasowych popularyzujących model (np.: Dziennik Bałtycki, Metro, Echo Miasta)	Realizator zamierza wykorzystać media masowe do upowszechniania rezultatów projektu i innowacyjnego modelu jako najszerze narzędzie informowania społeczności lokalnej i opinii publicznej. Priorytetowo traktowane są media o zasięgu lokalnym i regionalnym.	W przekazie medialnym nacisk położony zostanie na ukazanie korzyści dla samych użytkowników jak i ogółu społeczeństwa w myśl, iż lepiej zapobiegać niż leczyć, ważnym elementem będzie również zawarcie opinii i rekomendacji potencjalnych odbiorców. Narzędzia wybrano ze względu na wysoką skuteczność dotarcia do szerokiego grona społeczeństwa lokalnego.

## VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Celem głównym włączania do głównego nurtu polityki jest transfer wiedzy i umiejętności o Modelu do odbiorców zainteresowanych jego powielaniem oraz informowanie o możliwościach transferu wdrożeń w zakresie trójsektorowości. Cele szczegółowe włączenia do głównego nurtu polityk to:

1. Zwiększenie gotowości do wdrożenia Modelu przez potencjalnych odbiorców (realizatorów Modelu).
2. Ułatwienie funkcji rzeczniczych i informujących o skuteczności produktu na rzecz wprowadzenia Modelu do systemowego stosowania wobec decydentów - wpływanie na lepsze zrozumienie przez decydentów specyfiki i złożoności problemów młodzieży będącej poza systemem edukacji nie kontynuującej edukacji zawodowej.
3. Wypracowanie mechanizmu udzielania rekomendacji, instrukcji, wskazówek metodycznych, zależności prawnych odnośnie wdrażania Modelu.

Działania włączające do głównego nurtu polityk będą realizowane w ramach wspólnej strategii w raz z działaniami upowszechniającymi. Obie strategie zakładają włączenia do planowanych działań uczestników fazy testowej. Logiczne założenia dotyczące obu strategii pokazuje poniższa tabela.

Tabela nr 7: Schemat strategii włączania do głównego nurtu polityki

STRATEGIA MAINSTREAMINGU	
Metody, techniki i rozpowszechniania skutecznie i trafnie dobrane	
Działania mainstreamingowe	
TRANSFER WDROŻEŃ	
Mainstreaming horyzontalny	Mainstreaming wertykalny
1. Transfer wiedzy i umiejętności o Modelu do podmiotów zainteresowanych powielaniem (informacja, szkolenia, warsztaty, doradztwo)	Przetestowanie i zwalidowanie modelu w MEN jako propozycji wykorzystania w rozwiązaniach systemowych
2. Wykorzystanie modelu przez użytkowników i odbiorców przy wsparciu twórców Modelu	

Planowane działania związane z włączaniem do głównego nurtu polityk obejmowały będą poniższe zadania:

Tabela nr 8: Opis przewidzianych do zastosowania narzędzi w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityk ze wskazaniem interesariuszy oraz ocena ich skuteczności w odniesieniu czasowym.

Termin	Narzędzia oddziaływania	Interesariusze	Ocena potencjalnej skuteczności (narzędzia)
1.10-30.11.2012	Warsztaty dla potencjalnych użytkowników	30 osób, przedstawiciele 10 – 15 instytucji z terenu woj. pomorskiego tj.: NGO'sy, MOPSy, PCPRy, OHPy, CKU, placówki kształcenia zawodowego. Grupa określona ze względu na bezpośrednią możliwość korzystania w przyszłości z modelu jako narzędzia pracy. Grupa stanowi grono potencjalnych użytkowników. Zakłada się, że z 1 instytucji będą mogły uczestniczyć max 2 - 3 osoby.	Celem warsztatów jest objaśnienie i szczegółowe przekazanie metody zastosowania modelu. Przedstawienie praktycznych warunków wdrożenia modelu pozwoli na wyeliminowanie podstawowych ryzyk związanych z jego zastosowaniem. Przeprowadzone zostaną min. trzykrotnie, w zależności od potrzeb użytkowników będą mogły zawrzeć się w przedziale czasowym: 8-16 h. Miejsmem realizacji warsztatów będą miejscowości dogodnie dla potencjalnych użytkowników, w pomieszczeniach nieodpłatnie udostępnionych przez lokalne władze, prywatnych właścicieli lub ngo'sy. Warsztaty jako bezpośrednia forma przekazywania wiedzy przy zastosowaniu interaktywnych form przekazu z zaangażowaniem uczestników jest najskuteczniejszym narzędziem jej przekazywania.

17.09-30.11.2012	Wizyty upowszechniające model.	100 osób, przedstawiciele 5 powiatów z terenu woj. pomorskiego najbardziej zainteresowanych wdrożeniem modelu. W wizytach udział wezmą min.: przedstawiciele powiatu, gminy, wydziałów edukacji, pedagodzy szkolni, kuratorzy, nauczyciele, wychowawcy. Grupa określona ze względu na ich kompetencje w zakresie wdrożenia w tym finansowania modelu.	Celem wizyt upowszechniających jest wskazanie i zaprezentowanie przedstawicielom samorządu lokalnego (na poziomie powiatu i gminy) oraz osobom bezpośrednio pracującym z młodzieżą alternatywy do obecnych nieadekwatnych i nieskutecznych instrumentów edukacji zawodowej dla określonej wyżej grupy odbiorców. Wizyty mają również na celu zachęcenie tych osób do wdrożenia modelu na terenie gminy lub powiatu przy jednoczesnym realnym określeniu możliwości jego adaptacji w określonym środowisku. Zastosowanie formy bezpośredniego dotarcia do zainteresowanych oraz możliwość prezentacji i rozmowy dal tej grupy interesariuszy jest najskuteczniejsze.
1.07 - 14.12. 2012	Konsultacje indywidualne	Przedstawiciele organizacji pozarządowych, jednostek samorządu terytorialnego, placówek kształcenia zawodowego potencjalnie zainteresowanych wdrożeniem Modelu. Grupa określona ze względu na bezpośrednią możliwość korzystania w przyszłości z modelu jako narzędzia pracy.	Celem konsultacji jest udzielenie różnego typu doradztwa, zarówno doradztwa sporadycznego, możliwości bieżącego poradnictwa jak i prowadzenie indywidualnych konsultacji, w formie długofalowego procesu wsparcia i zachęty. Utrzymanie stałego kontaktu bezpośredniego i elektronicznego. Konsultacje będą odbywały się zarówno drogą telefoniczną, emaliową jak i bezpośrednio podczas spotkań. Narzędzie to pozwoli na bezpośrednie i szybkie formułowanie odpowiedzi w zakresie implikowania modelu.
1.07 - 14.12. 2012	Udzielanie wsparcie merytorycznego	Przedstawiciele organizacji pozarządowych, jednostek samorządu terytorialnego, placówek kształcenia zawodowego podejmujących działania zmierzające do wdrożenia Modelu. Grupa określona ze względu na bezpośrednią możliwość korzystania w przyszłości z modelu jako narzędzia pracy.	Celem udzielanego wsparcia jest przekazanie wiedzy teoretycznej oraz praktycznej na etapie tworzenia koncepcji zastosowania Modelu przez inne podmioty i na etapie rozpoczęcia i funkcjonowania modelu w nowych warunkach. Przewidziane jest również wsparcie w zakresie eliminacji ryzyk i zagrożeń w oparciu o pierwotne doświadczenia zdobyte przez twórców Modelu. Narzędzie pozwoli na bezpośrednie formułowanie środków zaradczych w zakresie implikowania modelu.
1-30. 11.2012	Wizyta w Ministerstwie Edukacji Narodowej	Minister Edukacji Narodowej lub osoba przez niego wskazana. Interesariusz określony ze względu na kompetencje w zakresie legislacji i wdrażania do polityk.	Celem wizyty w MEN jest zaprezentowanie opracowanego modelu finalnego oraz przeprowadzenie dyskusji na temat możliwości wdrożenia modelu poprzez przygotowanie odpowiednich regulacji prawnych. Udział w wizycie w MEN zaplanowany jest dla kierownika projektu, Dyrektora Caritas Archidiecezji Gdańskiej oraz przedstawiciela UM Sopot.
1- 30. 09.2012	Prezentacja modelu na spotkaniu Pomorskiej Wojewódzkiej Radzie Zatrudnienia	Przedstawiciele wojewódzkich struktur organizacji związkowych i organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, społeczno-zawodowych organizacji	Celem prezentacji jest uzyskanie wsparcia organu opiniotwórczo-doradczego Marszałka Województwa Pomorskiego w sprawach polityki rynku pracy dla informowania o skuteczności produktu na rzecz wprowadzenia Modelu do systemowego stosowania. Wybrane narzędzie tj. prezentacja modelu wraz z podjęciem dyskusji

		rolników, powiatowych rad zatrudnienia, organizacji pozarządowych, a także przedstawiciel Wojewody Pomorskiego oraz świata nauki. Grupa wybrana ze względu na szeroką możliwość kreowania lokalnej polityki oraz szerokiego informowania o możliwościach transferu wdrożeń.	pozwoli na poinformowanie, ukazanie skali i wagi problemu, który podejmuje model oraz zachęcenie do stosowania i popularyzacji.
--	--	---	---

Model przetestowany w Sopocie z udziałem dwóch 20-osobowych grup młodzieży, zweryfikowany i opisany może stać się punktem wyjścia do stosowania go w innych miejscach regionu. Jeśli praktyka – stosowana w różnych warunkach lokalnych – wykaże znaczną skuteczność modelu będzie mogła stać się podstawą do wnioskowania o uznanie modelu za nadający się do wprowadzenia go na terenie całego kraju, jako kolejnej formy edukacyjnej dla młodzieży.

## VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU.

1. Rekrutacja I grupy testowej (II.2011)
2. Motywacja I grupy testowej (III.2011)
3. Badanie predyspozycji zawodowych I grupy testowej (III-IV.2011)
4. Szkolenie komputerowe I grupy testowej (IV.2011)
5. Trening zawodowy stacjonarny - teoretyczny i praktyczny I grupy testowej (V-VII.2011)
6. Trening zawodowy mobilny I grupy testowej (VII-IX.2011)
7. Raport ewaluacji I grupy testowej (IX.2011)
8. Rekrutacja II grupy testowej (VIII.2011)
9. Motywacja II grupy testowej (IX.2011)
10. Badanie predyspozycji zawodowych II grupy testowej (X.2011)
11. Szkolenie komputerowe II grupy testowej (XII.2011)
12. Trening zawodowy stacjonarny - teoretyczny i praktyczny II grupy testowej (I-III.2011)
13. Trening zawodowy mobilny II grupy testowej (IV-V.2012)
14. Raport ewaluacji II grupy testowej (VI.2012)
15. Opracowanie modelu finalnego (VI.2012)

## IX . ANALIZA RYZYKA

Nazwa ryzyka	Prawdop odobień stwo wystąpie nia	Stopień zagrożen ia - skutki	Zarządzanie ryzykiem
	(1-małe; 2- średnie; 3- wysokie)	(1 – słabe; 2- umiarko wane; 3- duże)	Działanie
<b>Zagrożenia istotne – 6 punktów</b>			
1. Niedostosowanie modelu wstępnego do potrzeb uczniów i lokalnego rynku pracy	2	3	Na etapie opracowania modelu zatrudnieni zostaną eksperci posiadający wiedzę i doświadczenie w zakresie pracy z młodzieżą, edukacji i zapobiegania patologiom społecznym. Jednocześnie zakłada się na podstawie wyników ewaluacji i obserwacji własnych możliwość korekty modelu wstępnego po okresie testowania I grupy.
2. Rekrutacja uczestników do udziału w projekcie – niewystarczająca ilość osób chcących podjąć w nim udział.	2	3	W celu niedopuszczenia ryzyka przewiduje się podjęcie przez coachy pracy w terenie nad: wyszukiwaniem potencjalnych uczestników, nawiązywaniem kontaktu i pobudzaniem ich motywacji, pogłębianiem współpracy z środowiskiem obejmującym swoim zakresem pracy potencjalnych uczestników projektu. Atrakcyjne spotkanie rekrutacyjne, rezygnacja z standardowych testów (badających motywacje i osobowość). W momencie zaistnienia ryzyka przewiduje się przeprowadzenie ponownej rekrutacji z rozszerzeniem zasięgu terytorialnego i zastosowaniem innych metod.
3. Rezygnacja uczestników w trakcie testowania innowacji w tym utrata przez nich motywacji.	3	2	Role podtrzymania motywacji spoczywać będzie w głównej mierze na coachach i animatorze Klubu Aktywności z wykorzystaniem narzędzi „motywowania niezmotywowanych”. Ich zadaniem będzie przewidywanie i wczesna interwencja. Na etapie rekrutacji zakłada się utworzenie listy rezerwowej 5 osób. O ile nie uda się takim sytuacjom zapobiec w zależności od terminu zaistnienia rezygnacji zakłada się możliwość dołączenia do uczestników projektu osób z listy rezerwowej. Na dziś przyjmuje się nieprzekraczalną datę dołączenia osoby do projektu do momentu rozpoczęcia badania predyspozycji zawodowych.
<b>Zagrożenia istotne – 2 punkty</b>			
4. Zbyt duże obciążenie psychiczne osób bezpośrednio pracujących z młodzieżą	2	1	W celu niedopuszczenia ryzyka przewiduje się przeprowadzenie spotkań supervizyjnych co dwa tygodnie dla kadry zaangażowanej w pracę z uczestnikami. Przeprowadzenie 12h szkoleń merytorycznych dostosowanych do potrzeb zespołu. W przypadku zaistnienia ryzyka udzielenie wsparcia indywidualnego.
5. Trudność ze zdobyciem miejsc praktyk i pracy dla młodzieży.	2	1	W celu niedopuszczenia ryzyka zakres obowiązków pracy coachy jak i biura projektu obejmował będzie bezpośredni kontakt z pracodawcami oraz nawiązanie ścisłej współpracy z instytucjami rynku pracy przy zachowaniu indywidualizacji wsparcia oraz świadomości, iż miejsce praktyki ucznia jest jego potencjalnym miejscem pracy. W przypadku zaistnienia ryzyka poszukiwanie miejsc praktyk i pracy z obrębem CAG i UM Sopotu.
6. Trudności z upowszechnieniem wypracowanego modelu.	1	2	W celu niedopuszczenia ryzyka przewiduje się nawiązanie ścisłej współpracy z Partnerem instytucjonalnym – UM Sopot, którego z zadaniem jest promowanie dobrych rozwiązań i wpływanie na kształtowanie polityki. Jako instytucja państwowa, ma ułatwiony kontakt z jednostkami centralnymi, jak np. MEN, co zwiększa szanse na efektywne upowszechnienie i wdrożenie udanego modelu do polityk. W

			przypadku zaistnienia ryzyka określenie nowych form upowszechniania.
<b>Zagrożenia istotne – 1 punkt</b>			
7. Brak płynności przepływów finansowych między IP a realizatorem projektu	1	1	Realizator jako duża organizacja, obracająca dużymi środkami finansowymi, w przypadku opóźnień w przekazywaniu transz wyłoży własne fundusze zapewniające zrealizowanie przewidzianych zadań.

Jacek Karnowski

Z PRZEDSIĘWZIĘCIA MIASTA

Prezydent Miasta Sopot

WICEREZYDENT MIASTA

Ks. Janusz Steć

Ks. Janusz Steć

Dyrektor

Caritas Archidiecezji Gdańskiej

Sopot, 29.11.2010 r.