



Najlepsza inwestycja w człowieka

Projekty wyróżnione w I edycji konkursu „Dobre praktyki EFS”

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego



Najlepsza inwestycja w człowieka

Projekty wyróżnione w I edycji konkursu „Dobre praktyki EFS”

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Przemiany

Warto inwestować w człowieka, choć nie jest to łatwe. W odróżnieniu od inwestycji w infrastrukturę efekty poniesionych nakładów są rozłożone w czasie. Co więcej, trudno przyłożyć matematyczną miarę do tak nieostrych pojęć jak „podniesienie kwalifikacji” czy „poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników”. Z drugiej strony nie sposób bagatelizować palących problemów społecznych wynikających z bezrobocia lub utrudnionego dostępu do edukacji. Dlatego to człowiek powinien być najbardziej prorozwojową lokatą, czego dowodzą doświadczenia będące efektem realizacji inicjatyw współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny. Ich celem jest aktywizacja zawodowa i edukacyjna, skierowana zwłaszcza do tych odbiorców, którzy mogą być szczególnie zagrożeni wykluczeniem społecznym. Takie konkursy, jak „Dobre praktyki EFS”, pokazują, że projekty dobrze dopasowane do potrzeb przyczyniają się do zahamowania i odwrócenia negatywnych zjawisk i stworzenia silnej tkanki społecznej. Opisane tu projekty są świadectwem ważnych przemian zachodzących w naszym społeczeństwie. Entuzjazm i inwencja tych, którzy odnieśli sukces w konkursie, z pewnością udzielą się kolejnym pomysłodawcom. Program Operacyjny Kapitał Ludzki stwarza ogromne możliwości. Wykorzystajmy je!

*Elżbieta Bieńkowska
Minister Rozwoju Regionalnego*



Liderzy

W 2007 roku Ministerstwo Rozwoju Regionalnego rozstrzygnęło pierwszy konkurs „Dobre praktyki EFS”. Był on skierowany do szkół, firm, instytucji i organizacji realizujących projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach trzech programów. Z przeszło 300 rozpatrywanych zgłoszeń jury wyłoniło 60 najciekawszych i dobrze realizowanych projektów. Są one świadectwem, jak Europejski Fundusz Społeczny zmienia naszą rzeczywistość. W tej książce prezentujemy ludzi realizujących wyróżnione projekty. To oni je tworzyli i zapracowali na ich powodzenie. Dlatego zdecydowaliśmy się ich tu przedstawić. To liderzy, którzy dzięki Europejskiemu Funduszowi Społecznemu zmieniają naszą rzeczywistość. W tym albumie dzielą się swoimi doświadczeniami.

Następna edycja konkursu wymagała od jury podjęcia trudnych decyzji. Wpłynęły zgłoszenia dotyczące równie ciekawych przedsięwzięć. Wszystkie te dobre praktyki z pewnością będą inspiracją do stworzenia kolejnych dobrych i potrzebnych projektów. A popularność konkursu potwierdza, że to właściwa forma promocji Europejskiego Funduszu Społecznego i możliwości, jakie on oferuje.

*Paweł Chorąży
Dyrektor Departamentu Zarządzania
Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Rozwoju Regionalnego*

Najlepsza inwestycja w człowieka – edycja 2007

Szacuje się, że od 2004 r. do połowy 2007 r. dzięki funduszom unijnym powstało 319 tys. nowych miejsc pracy (trzy czwarte z nich to trwałe miejsca pracy). Z różnych form wsparcia finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego skorzystało ponad milion osób. W 2006 r. liczba pracujących dzięki funduszom unijnym była wyższa o 167 tys. osób, a w roku 2007 liczba ta się podwoiła. Tendencja wzrostowa ma trwać aż do 2013 r., kiedy liczba pracujących będzie wyższa o ponad 600 tys. osób. Zwiększa się też liczba zatrudnionych do 24. roku życia. Następuje zmiana struktury osób pracujących – przybywa pracowników z wyższym wykształceniem. Dzięki tym zmianom, wynikającym częściowo z wpływu funduszy europejskich, polska gospodarka coraz bardziej zbliża się do modelu nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy. W końcu 2007 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 11,4 proc. wobec 14,8 proc. rok wcześniej. Według prognoz, do końca 2008 r. stopa bezrobocia rejestrowanego ma spaść poniżej 10 proc. To fakty ilustrujące wpływ funduszy strukturalnych, a w tym wypadku zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego, na sytuację społeczno-ekonomiczną Polski.

Nim dokonamy ewaluacji realizowanych w naszym kraju projektów (właśnie nadchodzi czas badania efektów przedsięwzięć finansowanych z unijnych funduszy), możemy już teraz wskazać „najlepsze inwestycje w człowieka”. W 2007 r. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego przeprowadziło pierwszą edycję konkursu „Dobre praktyki EFS”. Był on skierowany do szkół, firm, instytucji i organizacji realizujących projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach trzech programów: Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006 oraz priorytetu 2. Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006. Na konkurs nadesłano 329 zgłoszeń od instytucji, organizacji i firm. Ocenie merytorycznej podlegało 316 projektów, które przeszły pomyślnie weryfikację formalną.

Na ocenę merytoryczną, której dokonało niezależne jury, złożyły się: opinia właściwej Instytucji Wdrażającej, dotycząca stopnia realizacji wskaźników oraz przebiegu współpracy z beneficjentem, a także ocena istoty projektów i jakości nadesłanych materiałów. Podczas oceny preferowane były ciekawe, napisane przyjaznym językiem teksty, które pokazywały, w jaki sposób udział w projekcie odmienił życie jego uczestników. O atrakcyjności zgłoszonych opisów projektów decydowały również zdjęcia, filmy i prezentacje, czyli warstwa promocyjna przedsięwzięć.

W I edycji tytuł „Najlepsza inwestycja w człowieka” (wraz ze statuetkami) uzyskało 60 projektów. Wyróżnienia wręczono podczas gali zorganizowanej w ramach konferencji „Europejski Fundusz Społeczny – 50 lat inwestycji w kapitał ludzki” (2 lipca 2007 r. w Warszawie). Spośród nich podmioty realizujące 5 projektów, którym przyznano największą liczbę punktów, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego uhonorowało nagrodami w postaci wyjazdu studyjnego do Eindhoven i Amsterdamu w Holandii. Odbył się on w listopadzie 2007 r. To była świetna okazja, by poznać rozwiązania z zakresu funkcjonowania programów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, zdobyć wiedzę na temat koordynacji, organizacji i rozliczania takich projektów w innych krajach. W niniejszym albumie więcej miejsca poświęcamy tym pięciu najwyżej ocenionym projektom. Postanowiliśmy porozmawiać z uczestnikami tych przedsięwzięć, by poznać ich opinie.

Poza tym prezentujemy wszystkich projektodawców. Ich przedstawiciele – w większości są to szefowie instytucji i osoby bezpośrednio zaangażowane w realizację projektów – dzielą się swoim doświadczeniem. Mówią o inspiracjach i efektach, o tym, jakie zmiany zaobserwowali w uczestnikach swoich projektów. Bo to nie tylko warsztaty i kursy, ale przede wszystkim praca z człowiekiem. Podczas zajęć dochodzi do interakcji z uczestnikami. Dobrze, jeśli daje się z tego wykrzesać pozytywną energię, gorzej – gdy tak się nie dzieje. W wyróżnionych projektach był entuzjazm i energia, która zmieniała ludzi.



Najwięcej projektów, które uzyskały tytuł „Najlepszej inwestycji w człowieka”, realizowano w ramach ZPORR. Dominowało tu działanie 2.1 – 15 projektów przeprowadzonych w jego ramach zostało wyróżnionych. Znaczące uznanie zdobyły również projekty z działań 2.3 ZPORR (7 projektów), 1.4 SPO RZL (7), 1.6 SPO RZL (7) i 2.5 ZPORR (5). Do wyróżnionych należą też przedsięwzięcia z działań 2.6 ZPORR (3), 1.5 i 2.3 SPO RZL (po 3), Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (3), 2.4 ZPORR (2), 1.2 i 2.1 SPO RZL (po 2) oraz 1.3 SPO RZL (1). Znalazł się też projektodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie – który uzyskał wyróżnienia za dwa projekty.

By nieco uporządkować i ułatwić lekturę, opisy przedsięwzięć ujęliśmy w siedmiu kategoriach: Rozwój umiejętności, Nowy zawód, Dla przedsiębiorczych, Innowacje i edukacja, Integracja społeczna, Kobieta pracująca, Przeciw wykluczeniu. Zapraszamy do zapoznania się z „dobrymi praktykami EFS”. Doświadczenia wyróżnionych projektodawców są znakomitym drogowskazem dla wszystkich zainteresowanych ubieganiem się o dofinansowanie swoich projektów ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Radosław Jaźwiec:

Na rynku szkoleń brakuje oferty dla kierowców z doświadczeniem. Nasz projekt wypełnił tę lukę. Okazało się, że jest ogromne zapotrzebowanie na tego typu działania



Wyróżnienie specjalne

Projekt: EURO-kierowca
 Projektodawca: Kadry Polskie Sp. z o.o.
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 173,2 tys. zł
www.kadrypolskie.pl



Zawodowcy walczą z rutyną

Umiejętności zawodowe kierowców samochodów ciężarowych powinny być nieustannie doskonalone. Rosnące doświadczenie grozi rutyną, co jest szczególnie niebezpieczne w tym zawodzie. Potrzebne są szkolenia przygotowujące do właściwych reakcji podczas zdarzeń drogowych. Projekt „EURO-kierowca” objął 155 kierowców z województwa opolskiego. Punktem wyjścia było przeprowadzenie testów z podstawowych przepisów drogowych. Wykazały one spore braki i potwierdziły konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji, mimo że początkowo kierowcy nie czuli takiej potrzeby. Szkolenie miało wyczerpać ich na możliwe zagrożenia i efekty niewłaściwego postępowania na drodze. Kurs pozwalał na pogłębienie znajomości przepisów prawa ruchu drogowego, zarówno polskiego, jak i krajów Unii Europejskiej. Ale nacisk kładziony był przede wszystkim na aspekty praktyczne. Nowością były treningi na torze manewrowym, np. na specjalnej macie przeprowadzano ćwiczenia wychodzenia z poślizgu. Odbył się również kurs udzielania pierwszej pomocy dla zawodowych ratowników. W projekcie wykorzystano nowoczesne technologie, takie jak GPS czy komputer pokładowy. Uczono kierowców korzystania z nowych cyfrowych tachografów. Specjalistyczna wiedza dotyczyła zagadnień związanych z przewozem materiałów niebezpiecznych, a odrębnym szkoleniem objęto również grupę strażaków.

– Zawodowi kierowcy to grupa dotychczas marginalnie traktowana przez instytucje szkoleniowe – mówi Radosław Jaźwiec, koordynator projektu. – Większość kursów dotyczy zrobienia prawa jazdy i brakuje na rynku oferty dla kierowców z doświadczeniem. Wypełniliśmy tę lukę. Projekt „EURO-kierowca” włączył osoby od lat pracujące w tym fachu; okazało się, że jest ogromne zapotrzebowanie na tego typu działania. Należy stale informować kierowców o zachodzących zmianach w przepisach oraz uświadamiać im, jaką rolę odgrywają na drodze. W nauce świetnie się sprawdzają nowe technologie. Budujące było słyszeć od kierowców pochlebne opinie o szkoleniu. Firmy transportowe zyskują bardziej efektywnych pracowników.

Co mówią uczestnicy

Mirostław Kasprzak, kierowca: Wykładowcy byli doskonali. W klarowny sposób przekazali nam wiedzę o przepisach kodeksu drogowego. W części praktycznej szkoleń zdobywaliśmy nowe umiejętności. Przeprowadzano różne symulacje. Miałem możliwość sprawdzenia własnej wiedzy i umiejętności w konkretnych sytuacjach. Była to przede wszystkim walka z własną rutyną.

Marek Malczewski, kierowca: Bardzo dobrze, że takie szkolenie zostało zorganizowane. Zagadnienia prezentowane na kursie były mądre i potrzebne, szczególnie dla młodych kierowców, którzy – okazuje się – nie mają pojęcia, jak należy postąpić w wielu sytuacjach, i nie są należycie przygotowani do zawodu. Uważam, że trzeba koniecznie kontynuować takie projekty, nieustannie uczyć i przygotowywać kierowców do tego trudnego zajęcia! Trzydniowe szkolenia nie wyczerpują tematu ani zapotrzebowania na tego typu przedsięwzięcia. Przeprowadzane kursy powinny zawierać jeszcze więcej zagadnień i w związku z tym trwać o wiele dłużej.



Katarzyna Zdanowicz-Cyganiak:

Osiągnęliśmy rezultat, na którym nam bardzo zależało – powstające w ramach placówek zespoły projektowe są szansą na profesjonalną realizację coraz lepszych projektów kulturalnych, realnie włączających się w rozwój i promocję regionu



Wyróżnienie specjalne



Projekt: Kultura – ku lepszemu tworzeniu unijnych racjonalnych aplikacji
 Projektodawca: Regionalny Ośrodek Kultury w Katowicach
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 194,7 tys. zł
www.rokprojekt.pl

Menedżerowie kultury zdobywają fundusze

Kultura nie musi być zdana tylko na garnuszek gminy, a ludzie kultury mogą być również menedżerami. Liczą się chęci. Reszty można się nauczyć. Okazję do tego stworzył Regionalny Ośrodek Kultury w Katowicach, który realizował projekt szkoleniowy „Kultura – ku lepszemu tworzeniu unijnych racjonalnych aplikacji”. Pracownicy domów kultury, muzeów, galerii, kin, teatrów, filharmonii, ognisk pracy pozaszkolnej i wydawnictw mogli w tym czasie nauczyć się, jak zarządzać projektami kulturalnymi, pozyskiwać na nie dotacje z zewnątrz, a następnie je rozliczać. – Za stosunkowo niewielkie pieniądze udało nam się zrealizować warsztaty, które umożliwiły nabycie umiejętności związanych z pozyskiwaniem funduszy dla instytucji kultury, zarówno na projekty miękkie, jak i inwestycyjne – cieszy się jego koordynatorka Katarzyna Zdanowicz-Cyganiak z ROK w Katowicach.

Dzisiaj również od pracowników kultury wymaga się bycia menedżerami, co często wiąże się ze zmianą sposobu myślenia i metod pracy. – Aby kultura rzeczywiście stała się elementem konkurencyjności regionów, my – ludzie pracujący w sektorze kultury – musimy mieć narzędzia i umiejętności, które umożliwią osiągnięcie tego celu. Temu służył nasz projekt – mówi Katarzyna Zdanowicz-Cyganiak. – Przed pisaniem wniosku przeprowadziliśmy badania ankietowe w instytucjach kultury. Jako barierę w doksztalcaniu ankietowani wskazywali cenę kursów i zgłaszali zapotrzebowanie przede wszystkim na warsztaty związane z przygotowaniem wniosków i aplikowaniem o środki z Unii Europejskiej.

Po zakończeniu projektu ponownie przeprowadzono badania. – Okazało się, że ponad 70 proc. uczestników naszych szkoleń jest zaangażowanych w pisanie projektów i przygotowuje się do pozyskiwania funduszy na działalność kulturalną – dodaje Katarzyna Zdanowicz-Cyganiak. – Wiemy, że dzielą się zdobytą wiedzą ze swoimi współpracownikami.

Co mówią uczestnicy

Agnieszka Weintritt, Pałac Kultury Zagłębia w Dąbrowie Górniczej:

Na szkolenia jeździliśmy we trójkę, z dyrektorem i koleżanką. Zajęcia odbywały się po pracy dwa razy w tygodniu, przez miesiąc. Ogólne pojęcie o pozyskiwaniu funduszy z zewnątrz już miałam, ale chciałam się doksztalcić. Ten kurs bardzo mi pomógł. Akurat realizowaliśmy duży projekt polegający na modernizacji sali kinowej w naszym ośrodku i miałam możliwość dopytania o szczegóły dotyczące rozliczeń. Ponadto uczestnicy projektu wymieniali się swoimi doświadczeniami. Obecnie pracuję nad kolejnymi projektami, na które chcę pozyskać środki zewnętrzne. Bez tego kursu miałabym z tym problem.

Monika Pojda-Dziekońska, Miejski Ośrodek Kultury w Siemianowicach Śląskich:

Z naszego ośrodka tylko ja brałam udział w szkoleniach. Dowiedziałam się o nich dzięki koleżance, który sam uczestniczył w projekcie. W naszym fachu musimy się doksztalać cały czas, w przeciwnym razie nie damy sobie rady w nowoczesnym systemie zarządzania kulturą. Regionalny Ośrodek Kultury w Katowicach podał nam pomocną dłoń i jestem z tego powodu bardzo wdzięczna. Kurs pokazał mi szerokie spektrum możliwości pozyskiwania środków z różnych źródeł. Teraz już wiem, gdzie możemy się starać o pieniądze, znam procedury, wiem, gdzie mogę napotkać utrudnienia, czego się wystrzegać, pisząc biznesplan. Wraz ze stowarzyszeniem i moją placówką zrealizowałam dwa projekty dzięki środkom z zewnątrz, a teraz przymierzam się do kolejnych. Kiedyś gąszcz przepisów mnie przerażał, teraz umiem się w nim poruszać.



Anna Kraśniewska:

Korzyści płynące z uczestnictwa w projekcie są zapewne tak różne jak ludzie, którzy spotkali się w tym określonym czasie i miejscu



Wyróżnienie specjalne

Projekt: Nowa myśl – nowatorskie działania
Projektodawca: Działdowska Agencja Rozwoju SA
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 787 tys. zł



Poznać siebie, pomagać potrzebującym

„Jak mądrze zarządzać sobą, by móc mądrze pomagać innym” – takie hasło przyświecało organizatorom i stu uczestnikom kursu socjoterapii z elementami psychoterapii i psychologii z województwa warmińsko-mazurskiego. Autentyczne potrzeby, wysoki poziom szkolenia i zaangażowanie obu stron złożyły się na niewątpliwy sukces projektu, o czym przekonująco mówi Anna Kraśniewska, dyrektor Działdowskiego Publicznego Centrum Kształcenia Ustawicznego DAR i wiceprezes DAR SA: – Pomysł szkoleniowy stanowił odpowiedź na zapotrzebowanie środowiska pracowników pomocy społecznej i organizacji pozarządowych. Jednakże najbardziej pomysłowe formy kształcenia nie przyniosłyby oczekiwanych efektów, gdyby nie sami uczestnicy projektu – ich osobowości, otwartość na nowe pomysły, chęć działania. Projekt pozwolił przełożyć wiedzę teoretyczną na konkretne umiejętności praktyczne, umożliwiające wykorzystywanie grupowych form pracy, diagnozowanie psychopatologii społecznej czy budowanie programów profilaktycznych.

Nieformalnym celem projektu było również skonsolidowanie środowisk pomocowych na rzecz tworzenia lokalnych koalicji pracujących z grupami szczególnego ryzyka. – Korzyści płynące z uczestnictwa w projekcie są zapewne tak różne jak ludzie, którzy spotkali się w tym określonym czasie i miejscu – dodaje Anna Kraśniewska. – Część przyjechała z nastawieniem na zdobycie konkretnej wiedzy związanej z konstruowaniem programów, inni, by wymienić się doświadczeniami zawodowymi, a jeszcze inni, by znaleźć skuteczniejsze sposoby radzenia sobie z zawodowymi obowiązkami.

Co mówią uczestnicy

Joanna Bartkowska, koordynator Gminnych Świetlic Socjoterapeutycznych w Iłowie-Osadzie:

Chciałam podnieść swoje kwalifikacje i zdobyć umiejętności do wykorzystania nie tylko w pracy z dziećmi i młodzieżą, ale również współpracownikami. Istotna była dla mnie tematyka z zakresu socjoterapii czy psychologii, niemniej jednak ważną rolę odegrały też zajęcia z zakresu pozyskiwania środków finansowych w ramach konkursów na działalność m.in. świetlic. Zajęcia prowadzone były metodą aktywną, zostały zastosowane różnorodne techniki nauczania, co czyniło te zajęcia bardzo ciekawymi. Dzięki uczestnictwu w kursie miałam możliwość poznania wielu osób, które pracują w instytucjach pomocy społecznej i organizacjach pozarządowych, współpracuję z nimi do dziś.



Piotr Duda, kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Purdzie:

O rekrutacji dowiedziałem się z „Gazety Olsztyńskiej”. Stwierdziłem, że dobrze byłoby się wymienić doświadczeniami z innymi osobami zajmującymi się pomocą społeczną, zdobyć nowe umiejętności i wiedzę. Po raz pierwszy byłem na tak dobrze zorganizowanym szkoleniu, a już 12 lat pracuję w pomocy społecznej i brałem udział naprawdę w wielu kursach. Zajęcia były prowadzone w ciekawy sposób – uczyły nas samodzielnego myślenia i wypowiadania się. Wszystkie bloki przygotowano fachowo, materiały dostawaliśmy do ręki. Wiele z nich wykorzystujemy dziś w naszym ośrodku. Kurs dał mi wiele nie tylko w sferze zawodowej, ale też prywatnej. Poznawaliśmy samych siebie. Uczyliśmy się np. rozwijania zdolności radzenia sobie ze stresem, z cudzą krytyką, a także, jak słuchać ludzi, a przez to, jak im pomóc. Żeby pomagać innym, musimy mieć wszystko dobrze poukładane w sobie.



Kazimierz Nowicki:

Tylko jedna osoba stwierdziła, że zakończyła swą przygodę z językiem. Wszyscy inni powiedzieli, że chcą się uczyć dalej. Uznajemy to za nasz sukces



Projekt: Doskonalimy język
 Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 219 tys. zł
<http://pup.brzeg.sisco.info>

Drugi język – pierwszorzędna sprawa

Przez ponad dwa lata 74 urzędników szczebla powiatowego z powiatu brzeskiego z własnej inicjatywy po godzinach pracy przychodziło na zajęcia podnoszące poziom ich znajomości języka angielskiego bądź niemieckiego. Z naborem nie było problemu – zgłosiło się ponad 200 chętnych. Komisja kwalifikacyjna wyłoniła kursantów, kierując się przede wszystkim przydatnością znajomości języka na stanowisku pracy. Cztery grupy angielskiego i dwie niemieckiego. Różny stopień zaawansowania. Policjanci, strażacy, pracownicy różnych urzędów. 240 godzin zajęć dla każdego.

Uczestnicy podeszli do szkoleń z dużym zapalem i odpowiedzialnie. Kazimierz Nowicki z brzeskiego Powiatowego Urzędu Pracy, koordynator projektu: – O tym, że byli zadowoleni, świadczy frekwencja na poziomie 80 proc. Choć projekt trwał ponad dwa lata, odeszło w sumie tylko kilka osób, głównie z przyczyn losowych. Spośród 68 osób, które ukończyły kurs, 52 przystąpiły do egzaminu językowego TELC, a zdało go 50 osób. Wyniki egzaminów były sprawdzane we Frankfurcie nad Menem. Nie monitorujemy, czy ewentualny awans uczestników projektu był wynikiem kursu. Na pewno te osoby utrzymały się na rynku pracy. Z sygnałów z instytucji powiatowych, z którymi mamy kontakt, wynika, że są dobrymi pracownikami. Pytają o kolejne kursy, bo chcieliby uzyskać wyższy certyfikat. Z ankiety, którą przeprowadziliśmy na zakończenie, wynikało, że tylko jedna osoba nie chce kontynuować nauki języka. Inni stwierdzili, że być może lub zdecydowanie chcą się uczyć dalej. I to uznajemy za nasz sukces.

Projekt: Dostosowanie kompetencji zawodowych do wzrostu wymagań rynku pracy
Projektodawca: Centrum IB Sp. z o.o.
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 172,6 tys. zł
<http://ibc.edu.pl>

Postaw na praktykę

Gródek nad Dunajcem. Mała salka powoli wypełnia się ludźmi. Są pewni, że zapisali się na poważny kurs doskonalenia zawodowego. Tymczasem za chwilę... odgrywają scenki, ćwicząc w ten sposób relacje interpersonalne.

– Oferujemy kursantom minimum teorii, a maksimum praktyki. To nasza domena – uśmiecha się Ireneusz Biela z Centrum IB Sp. z o.o. w Krakowie. – Projekt realizowaliśmy przez dwa lata (2005-2006). Podczas 27 kursów organizowanych w 13 obszarach tematycznych przeszkoliliśmy 270 osób. W zakres projektu wchodziły kursy doskonalące dla osób czynnych zawodowo zamieszkałych w powiatach krakowskim, suskim i nowosądeckim, które chciały z własnej inicjatywy i poza godzinami pracy podwyższyć swoje kwalifikacje. Okazało się, że 90 proc. osób, które zapisały się na kurs, ma wyższe wykształcenie.

Kursanci szkolili się z technologii informatycznych, doskonalili kompetencje zawodowe i umiejętności osobiste. Jedni uczyli się obsługi komputerów i oprogramowania, inni poznawali sposoby zarządzania zasobami ludzkimi lub zasady udzielania zamówień publicznych, a jeszcze inna grupa doskonalila zdolności interpersonalne i negocjacyjne. Centrum IB dziś na stałe współpracuje z ponadstuosobową kadrą dydaktyczną. – Przed realizacją tego projektu nie mieliśmy prawie żadnego doświadczenia w organizowaniu kursów. Postanowiliśmy spróbować. Nie pożalowaliśmy – mówi Ireneusz Biela. – Kurs się udał, a my dostaliśmy nagrodę w ramach konkursu „Dobre praktyki EFS”. Myślę, że o naszym sukcesie zdecydował duży nacisk na praktykę. Zamiast ślęczeć nad podręcznikami, organizujemy warsztaty, treningi, gry symulacyjne, testy, analizujemy różne przypadki, odgrywamy scenki.



Ireneusz Biela:

Przed realizacją tego projektu nie mieliśmy prawie żadnego doświadczenia w organizowaniu kursów. Postanowiliśmy jednak spróbować. Nie pożalowaliśmy

Beata Cieślińska:

Projekt zmienił życie wielu osób. Niektórym dzięki udziałowi w kursie udało się znaleźć atrakcyjniejszą, lepiej płatną pracę lub awansować. Innym zdobyta wiedza usprawniła wykonywanie obowiązków w biurze, a nauczycielom dała możliwość prowadzenia ciekawszych zajęć



Projekt: Komputerowi eksperci. Promocja kształcenia ustawicznego w powiecie łęczyńskim
 Projektodawca: Powiat Łęczyński
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 124,6 tys. zł
www.powiatleczynski.pl

Kierunek: IT

Niewielki powiat łęczyński jest jednym z liderów województwa lubelskiego w zakresie budowy społeczeństwa informacyjnego. Władze powiatu, kontynuując ten proces, zorganizowały szkolenia komputerowe dla 70 osób pracujących. Szkolenia były bezpłatne i odbywały się na miejscu – w Łęcznej. W ramach kursu podstawowego zainteresowani poznali najpopularniejsze programy biurowe (MS Word, Excel, Access), a na zajęciach z komputerowej grafiki i prezentacji programy Power Point, Publisher i Corel Draw. Na szkoleniu nie zabrakło nauki korzystania z poczty elektronicznej i internetu. Uczestnicy kursu otrzymali bezpłatne podręczniki oraz posiłek w trakcie zajęć. Szkolenia prowadzone były w dwóch systemach: część grup miała zajęcia w tygodniu w godzinach popołudniowych, część osób wybrała zajęcia w trybie weekendowym. Uczestnikami kursu specjalistycznego byli przede wszystkim informatycy, którzy skorzystali z certyfikowanego szkolenia z zakresu instalacji systemów Linux i MS Microsoft Windows XP Professional oraz zarządzania nimi.

O tym, jakie korzyści odnieśli uczestnicy projektu, mówi Beata Cieślińska: – Projekt zmienił życie wielu osób. Niektórym dzięki udziałowi w kursie udało się znaleźć atrakcyjniejszą, lepiej płatną pracę lub awansować. Innym zdobyta wiedza usprawniła wykonywanie obowiązków w biurze, a nauczycielom dała możliwość prowadzenia ciekawszych zajęć dla dzieci i młodzieży. Działania związane z pozyskiwaniem środków na kształcenie osób pracujących kontynuujemy i będziemy kontynuować w nowym okresie programowania. Ważne są dla nas nie tylko inwestycje, ale też zrównoważony rozwój powiatu, uwzględniający rozwój kwalifikacji zasobów ludzkich.

Projekt: Podniesienie kwalifikacji pracujących osób dorosłych w zakresie umiejętności rehabilitacyjnych
Projektodawca: Fundacja Pomocy Dzieciom
Poszkodowanym w Wypadkach Komunikacyjnych „Wróć”
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 124,8 tys. zł

Jak ryby w wodzie

Dzieci, które mieszkają nad wodą, często tuż nad morzem, a nie mogą do niej wchodzić? To nie wina ich niepełnosprawności, lecz braku odpowiednio wyszkolonych opiekunów znających metodę Halliwick, która przywraca niepełnosprawnym dzieciom radość z kąpieli, uczy je pływać, a jednocześnie jest dla nich znakomitą terapią.

Nic dziwnego, że szkolenia w ramach projektu zgłoszonego przez fundację „Wróć” z nadmorskiego Jantaru cieszyły się olbrzymim zainteresowaniem, o czym wspomina Mariusz Kowalik, główny koordynator projektu: – Szkolenia spotkały się z entuzjastycznym przyjęciem środowisk zainteresowanych nabyciem nowych lub uzupełnieniem posiadanych kwalifikacji. Do udziału zgłosili się fizyoterapeuci, nauczyciele WF, ratownicy WOPR, a nawet policjanci. Projekt był, jak się okazało, świetną odpowiedzią na potrzeby regionalnego rynku pracy rehabilitantów. Generalnie ludzie otrzymali umiejętności, które umocniły ich pozycję na rynku pracy, a niektórym otworzyły możliwość rozpoczęcia własnej działalności rehabilitacyjnej w wodzie w miejscowościach, gdzie dotychczas nie było specjalistów w tej dziedzinie. Nie spodziewaliśmy się aż takich efektów i takiego zainteresowania. Informacja o zupełnie innowacyjnych szkoleniach rozeszła się lotem błyskawicy po środowisku pomorskich rehabilitantów. Zajęcia nietypowe, praktyczne na basenie wzbudzały najpierw zdziwienie, a następnie ogromną satysfakcję z możliwości praktycznego nauczenia się nowych metod rehabilitacji.

W ramach projektu odbyły się cztery edycje szkoleń, każda dla 12 osób. Potem w ramach reedycji projektu przygotowano szkolenia dla kolejnych 48 osób.



Mariusz Kowalik:

Zajęcia wzbudzały najpierw zdziwienie, a następnie ogromną satysfakcję z możliwości praktycznego nauczenia się nowych metod rehabilitacji

Zdzisław Nowakowski:

Od e-learningu do telepracy pozostaje już bardzo mały krok



Projekt: Rozwijanie umiejętności językowych i informatycznych z elementami e-learningu
 Projektodawca: Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 259 tys. zł
www.ckp.edu.pl

Edukacja na miarę czasów

Nauczanie na odległość (e-learning) to metoda wykorzystująca nowoczesne środki komunikacji. Nie wymaga osobistego kontaktu nauczyciela z uczniem, ponieważ wszystko, co potrzebne do nauki, jest przekazywane drogą elektroniczną.

Zdzisław Nowakowski, dyrektor CKPiDN w Mielcu, tak przedstawia zalety e-learningu: – Zebrane od uczestników kursów opinie utwierdziły nas w przekonaniu, że należy rozwijać tę nowoczesną metodę nauczania. Przede wszystkim zapewnia ona daleko posuniętą indywidualizację kształcenia. Możemy się uczyć tego, co jest nam najbardziej potrzebne, w zakresie i tempie dostosowanym do potrzeb, zainteresowań i możliwości, a także w dogodnym dla siebie miejscu i czasie. Od e-learningu do telepracy pozostaje już bardzo mały krok. Jest to możliwe dzięki wszechobecnej w naszym życiu technologii informacyjnej i komunikacyjnej.

Projekt realizowany w Mielcu zakładał przeprowadzenie kursów językowych w 12 grupach dla 180 osób, głównie nauczycieli (100 godzin nauczania metodą tradycyjną, 50 godzin e-learningu), oraz kursu bibliotecznego dla 45 osób, złożonego z siedmiu modułów, w tym dotyczących systemów bibliecznych (MOL, MAK, PROLIB) i internetu. Szkolenia językowe (angielski, niemiecki, francuski) zawierały cztery moduły. Lektorzy bardzo chwalili ten sposób nauczania: – To bardzo skuteczna metoda. Taki kurs języka angielskiego to trafiona inwestycja, choć wymaga ogromnego zaangażowania zarówno ze strony słuchaczy, jak i prowadzących.

Projekt: Rozwój edukacji ustawicznej dla potrzeb rynku pracy
w województwie świętokrzyskim
Projektodawca: Zakład Doskonalenia Zawodowego
w Kielcach
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 2,4 mln zł
www.zdz.kielce.pl

Perfekcyjny i wszechstronny

– Jeśli Polska ma konkurować w globalnym społeczeństwie opartym na wiedzy, musi również więcej inwestować w swój najcenniejszy majątek – swoich ludzi. Wydajność i konkurencyjność polskiej gospodarki zależą od dobrze wykształconej, wykwalifikowanej i zdolnej do dostosowywania się siły roboczej. Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników wielozadaniowości, mobilności i ciągłego doskonalenia kwalifikacji – ocenia prezes zarządu ZDZ Jerzy Wątroba.

Przez ponad pół wieku ZDZ w Kielcach zapewnił wykształcenie niemal milionowi osób – młodzieży i dorosłym. Wyróżniony projekt objął szkoleniami językowymi, komputerowymi i zawodowymi prawie 2200 pracujących osób. Nauka była bezpłatna; podręczniki, pomoce dydaktyczne i materiały do praktyk również. Od uczestników wymagano systematycznego udziału w zajęciach. Przygotowano 130 szkoleń przeprowadzanych w 16 ośrodkach ZDZ na terenie województwa. – Nasz projekt z wielu względów był wyjątkowy. Pierwszy w województwie świętokrzyskim uzyskał pozytywną ocenę Komisji Oceny Projektów w ramach działania 2.1 ZPORR. Był również jednym z pierwszych, który w regionie zakładał finansowanie szkoleń dla osób pracujących ze źródeł Unii Europejskiej – podsumowuje Jerzy Wątroba.

Szkolenia były skierowane do osób pracujących. Ekspert ds. programów szkoleń, Grzegorz Solarz, tak wyjaśnia konieczność zdobywania nowych umiejętności przez pracujących: – W dzisiejszych czasach potrzeby pracowników i wymagania pracodawców są coraz większe. Zdobywając nowe umiejętności, pracownicy będą mogli utrzymać zatrudnienie lub skorzystać z otwartego rynku pracy w Europie.



Jerzy Wątroba:

Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników wielozadaniowości, mobilności i ciągłego doskonalenia kwalifikacji

Beata Traczewska i Marta Perczyńska:

Szkolenie było trudne i wymagało od uczestników poświęcenia wolnego czasu po pracy przez 9 miesięcy. Tym bardziej cieszy znakomity wynik: 95 osób zdało zewnętrzne egzaminy i uzyskało certyfikaty honorowane w Unii Europejskiej



Projekt: St@ndardy europejskie w informatyce – edycja 2
 Projektodawca: Techpal Sp. z o.o.
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 1,02 mln zł

Komputer i internet bez tajemnic

Jest to projekt, który powstał z myślą o pracownikach, którzy chcą i potrzebują, lecz nie potrafią sprawnie korzystać z komputera. Był kontynuacją projektu „St@ndardy europejskie w informatyce” – pierwszego na Warmii i Mazurach projektu szkoleniowego przygotowującego uczestników do zdobycia certyfikatu ECDL. Drugą edycję realizowano przez 14 miesięcy w sześciu powiatach województwa warmińsko-mazurskiego. W sumie uczestniczyło w niej 98 osób. – Kurs wymagał od uczestników sporego poświęcenia; kosztem wolnego czasu brali udział w zajęciach kilka razy w tygodniu przez 9 miesięcy – mówią Beata Traczewska i Marta Perczyńska. – Tym bardziej cieszy znakomity wynik: 95 osób zdało zewnętrzne egzaminy i uzyskało certyfikaty honorowane w Unii Europejskiej.

Certyfikat (European Computer Driving Licence) poświadcza, że jego posiadacz zdał pomyślnie siedem egzaminów sprawdzających wiedzę i umiejętności z zakresu obsługi komputera. Jest to obiektywny miernik umiejętności IT, jednolity w całej Europie i zachowuje swoją ważność bezterminowo. Certyfikat ECDL w naszym kraju wydawany jest w języku polskim i angielskim.

Program obejmuje, oprócz wiedzy teoretycznej, takie działy jak: użytkowanie komputerów, przetwarzanie tekstów, arkusze kalkulacyjne, bazy danych, grafika menedżerska i prezentacyjna, usługi w sieciach informatycznych. Wśród uczestników byli przedstawiciele różnych zawodów – od urzędników po osoby prowadzące własną działalność. Uczestnictwo w kursie uczy praktycznego wykorzystania komputera i internetu w pracy i życiu codziennym, a Certyfikat Umiejętności Komputerowych zwiększa możliwość znalezienia pracy w Polsce i za granicą.

Projekt: Śląska kuźnia kadr
Projektodawca: PROFES Centrum Kształcenia i Doradztwa
E. Karpińska-Bryke, A. Olszewski, M. Bryke Sp. J.
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 1,58 mln zł
www.kuzniakadr.pl

Kuj żelazo, póki gorące

Niemal 1500 pracowników z województwa śląskiego wzięło udział w szkoleniach realizowanych przez wrocławską firmę doradczo-szkoleniową PROFES@. Zupełnie za darmo podnosili kwalifikacje i rozwijali swe kompetencje, biorąc udział w wykładach oraz interaktywnych ćwiczeniach i warsztatach. Kierownicy doskonalili się w sztuce zarządzania ludźmi, pracy z zespołem i coachingu. Specjaliści z firm produkcyjnych wypracowywali umiejętności interpersonalne, np. współpracę w zespole i asertywność. Pracownicy handlu i usług rozwijali umiejętności związane z kontaktem z klientem.

Karolina Kowal, menedżer projektu: – Bezpłatne szkolenia dały możliwość rozwoju tym, których nie stać na opłaceniu komercyjnych kursów. To właśnie uczestnicy szkoleń byli dla nas najważniejsi. Były to osoby w różnym wieku – od dwudziestoparolatków po sześćdziesięciolatków. Okazywali dużo zapału. Chcieli się uczyć, zmieniać, poznawać nowe rzeczy. Pozytywną energią ładowali trenerów. Wszystkie szkolenia w ramach projektu realizowane były według autorskiego modelu szkoleń PRO-tools™, opartego na używaniu i trenowaniu tzw. narzędzi. Narzędziowe podejście do realizowanych działań zakłada, że każda kompetencja miękka, np. komunikacja czy zarządzanie czasem, rozbita jest na szereg „narzędzi”, które powinno się w ramach tej kompetencji opanować. Po szkoleniu możliwe jest określenie poziomu zrozumienia i stosowania poszczególnych narzędzi w codziennej pracy. Udział w naszym projekcie dał możliwość rozwoju wielu ludziom. Niektórzy przełożyli go bezpośrednio na sukces w swojej dotychczasowej pracy. Kiedyś jeden z uczestników przyniósł szampana dla całej grupy. Okazało się, że dzięki udziałowi w projekcie dostał awans.



Karolina Kowal:

Uczestnicy naszego projektu chcieli się uczyć, poznawać nowe rzeczy, chcieli się zmieniać. Pozytywną energią ładowali trenerów

Urszula Kurowska-Dubak:

*Sukces odnieśliśmy dzięki ludziom:
zaangażowanemu zespołowi pracującemu przy
projekcie, doświadczonym wykładowcom i wreszcie
nauczycielom, którzy aktywnie uczestniczyli
w szkoleniach*



Projekt: Współczesny Pedagog.

Szkolenia dla nauczycieli

Projektodawca: Niepubliczna Placówka Doskonalenia

Nauczycieli „Prymus”

Program: ZPORR, działanie 2.1

Dofinansowanie z EFS: 422,5 tys. zł

www.prymus.com.pl

O dysleksji, agresji, internecie i Europie

Pierwsze dwie edycje projektu pt. „Współczesny Pedagog. Szkolenia dla nauczycieli” były realizowane na terenie województwa mazowieckiego. Ogromna popularność i zainteresowanie tematyką szkoleń wśród pedagogów zachęciły Niepubliczną Placówkę Doskonalenia Nauczycieli „Prymus” do przygotowania kolejnego projektu, tym razem dla nauczycieli z Dolnego Śląska.

– Do projektu zakwalifikowaliśmy 525 nauczycieli różnych przedmiotów ze wszystkich typów szkół z województwa dolnośląskiego. W pierwszej kolejności daliśmy szansę osobom z grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy. A więc nauczycielom do 35. i powyżej 50. roku życia oraz zamieszkującym tereny wiejskie i mniejsze miasta. Głównym celem, jaki sobie założyliśmy, było dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych nauczycieli do zmieniających się wymogów regionalnego rynku pracy. Ważne było wypracowanie u uczestników pewności siebie w aspekcie realizowania własnej kariery zawodowej – mówi Urszula Kurowska-Dubak, koordynator projektu.

W ramach projektu zrealizowano cztery bloki szkoleniowe, dotyczące najczęstszych trudności i problemów, na które nauczyciele trafiają w swojej codziennej pracy z uczniami: „Jak uczyć dyslektyków języków obcych”, „Internet jako źródło informacji i pomoc w dydaktyce”, „Agresja i przemoc w szkole. Jak sobie z tym radzić?”, „Edukacja europejska w szkole”.

– Przy organizacji szkoleń dla nauczycieli często pojawia się problem odpłatności. Dzięki dotacji unijnej udało nam się zaoferować szkolenia nieodpłatne, a przy tym bardzo dobrej jakości – podsumowuje Urszula Kurowska-Dubak.

Projekt: Wychowawca w rozmiarze XL
Projektodawca: Płocki Ośrodek Edukacji Impuls
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 52 tys. zł

Szansa na awans

– Nasz projekt miał na celu podwyższenie i zdobycie nowych umiejętności wychowawczych przez nauczycieli. Nabycie takich kwalifikacji pomaga w radzeniu sobie z problemami wychowawczymi we współczesnej szkole, która często boryka się z problemami agresji, przemocy i uzależnień. Projekt był skierowany do pedagogów z powiatów płockiego, gostynińskiego i sierpeckiego – mówi Małgorzata Jagodzińska, kierownik projektu z Płockiego Ośrodka Edukacji IMPULS.

Najtrudniejszym momentem dla organizatorów była selekcja kandydatów do szkolenia. Zgłosiło się aż 164 chętnych. Szkoleniem mogło zostać objętych tylko 36 nauczycieli. Ostatecznie wybrano osoby rozpoczynające pracę w szkole. A więc nauczycieli kontraktowych i stażystów, ze szczególnym uwzględnieniem nauczycieli pracujących na terenach wiejskich, którzy mają ograniczony dostęp do doskonalenia zawodowego.

– Dzięki nabytym nowym umiejętnościom nauczyciele są w stanie samodzielnie zidentyfikować problemy wychowawcze i oczekiwania uczniów. Podwyższyli także swoje kwalifikacje m.in. z zakresu komunikacji, mediacji oraz negocjacji – wyjaśnia Małgorzata Jagodzińska. – Z wielką satysfakcją chcę podkreślić, że uczestnicy w trakcie trwania projektu wspólnie wypracowali i wydali publikację „Wychowawca w rozmiarze XL. Materiały dydaktyczne dla nauczycieli”. Taka publikacja jest jednym z czterech warunków, jakie trzeba spełnić, by uzyskać kolejny stopień awansu zawodowego nauczyciela. W ten sposób pedagodzy wzmocnili swoją szansę na awans, a więc na podwyższenie swojego statusu zawodowego, społecznego oraz materialnego. Stali się przez to bardziej konkurencyjni na rynku pracy.



Małgorzata Jagodzińska:

Dzięki nabytym nowym umiejętnościom nauczyciele są w stanie samodzielnie zidentyfikować problemy wychowawcze i oczekiwania uczniów

Augustyn Skrętkowicz:

Jakość pracy urzędnika samorządowego musi być stale podnoszona. Dzięki tym kursom część pracowników nie czuje lęku przed bezpośrednim kontaktem z obcokrajowcem lub instytucją zagraniczną



Projekt: Wzrost kwalifikacji zawodowych przez naukę języków obcych w powiecie wałbrzyskim
 Projektodawca: Starostwo Powiatowe w Wałbrzychu
 Program: ZPORR, działanie 2.1
 Dofinansowanie z EFS: 369,5 tys. zł
www.powiat.walbrzych.pl

Urzędnik z klasą

Im bliżej granicy, tym więcej kontaktów z obcokrajowcami. Dotyczy to nie tylko przedsiębiorców, ale też urzędników. Jeśli do tego w powiecie działa jedna z najlepszych stref ekonomicznych w kraju, pewne jest, że kontakt z zagranicznymi inwestorami i urzędnikami jest nieunikniony. Ze względu na możliwości, jakie niósł ze sobą ZPORR w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, nie było wątpliwości, że Powiat będzie aplikował o dofinansowanie kursów językowych dla urzędników – pracowników Starostwa, jednostek podległych Powiatowi i pracowników samorządowych 9 gmin powiatu.

Do nauki języków obcych urzędników, policjantów, strażaków w powiecie wałbrzyskim nie trzeba było długo namawiać. Z możliwości nauki języka angielskiego i niemieckiego skorzystało 200 osób. – Kursy językowe prowadzone na wysokim poziomie są stosunkowo drogie, dlatego też cieszą się, że pracownicy naszego powiatu mogli skorzystać z nich bezpłatnie – mówi Augustyn Skrętkowicz, starosta wałbrzyski. Tematyka kursów została specjalnie dopasowana do obowiązków zawodowych urzędników. Ich zakres był szeroki – od zagadnień formalnych (przyjmowanie spraw obcokrajowców w urzędzie) po kulturę, turystykę i biznes. – Jakość pracy urzędnika samorządowego musi być stale podnoszona. Dzięki tym kursom część pracowników nie czuje lęku przed bezpośrednim kontaktem z obcokrajowcem lub instytucją zagraniczną. Jest to widoczne w codziennej pracy Starostwa, np. w kwestii tłumaczeń praw jazdy obcokrajowców lub naszych obywateli przebywających poza krajem. Są też nawiązywane kontakty z zagranicznymi placówkami edukacyjnymi, które chcą współpracować z naszymi szkołami w ramach programu Leonardo da Vinci – dodaje. Nie było żadnych trudności ani w okresie naboru na oba cykle kursów, ani podczas realizacji zajęć. Jedynym problemem okazało się zachowanie parytetów płci. Panie były bardziej chętne do nauki, ale wynika to z faktu, że urzędy samorządowe są w znacznym stopniu sfeminizowane.



Maria Nowak:

Założenie projektu było jasne – chcieliśmy pomóc osobom ze wsi znaleźć pracę lub dodatkowe źródło dochodu. Ale ważne było też to, jak zmienili się ci ludzie. Podczas szkolenia nabrali pewności siebie



Projekt: Edukacja rolników szansą ich rozwoju
 Projektodawca: Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju
 i Integracji Środowiska Lokalnego „Z edukacją
 w przyszłość”, Korzecznik (Wielkopolska)
 Program: ZPORR, działanie 2.3
 Dofinansowanie z EFS: 231,7 tys. zł
www.sp-korzecznik.webpark.pl

Rewolucja w głowie

Czasem cele bezpośrednie projektu schodzą na drugi plan wobec rzeczywistych potrzeb, które trudno zmierzyć i zaspokoić w sformalizowany sposób. – Założenie projektu było jasne – chcieliśmy pomóc osobom ze wsi znaleźć pracę lub dodatkowe źródło dochodu. Większość z nich posiada małe gospodarstwa rolne, z których nie może utrzymać rodziny. Mieszkamy wśród nich, wiemy, jakie mają problemy i potrzeby. Brak im nie tylko pieniędzy, ale i pewności siebie. A często celu – mówi Maria Nowak, koordynator projektu.

Dlatego szkolenie rozpoczęło się od zajęć motywacyjnych i warsztatów z psychologiem. To pozwoliło określić rolnikom, co jest im naprawdę potrzebne. Po tym etapie uczestnicy projektu wskazali zagadnienia, w których chcieliby się szkolić. Wybrano pięć najbardziej popularnych. Największa liczba osób zdecydowała się na agroturystykę, kursy zawodowe na stanowisko barmana czy kelnerki. Udało się. Jedna z pań zrobiła również po projekcie prawo jazdy na samochody ciężarowe i teraz jest kierowcą tira. – Ale ważne dla nas było również to, jak zmienili się ci ludzie. Obserwowaliśmy ich podczas szkoleń. Z biegiem czasu zaczynali wierzyć w swoje możliwości i radzić sobie z przelamaniem stereotypów w środowisku, w którym żyją. Jedna z uczestniczek opowiadała mi o trudnej sytuacji, jaką spotkała ją w życiu. Udało jej się rozwiązać pewien problem. Usłyszałam: „gdyby nie to szkolenie, nigdy bym tego nie zrobiła”. To znaczy, że było warto – podsumowuje Maria Nowak.

Projekt: Jak z laika zrobić pracownika?
Projektodawca: Gmina Pszczółki
Program: ZPORR, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 25,4 tys. zł

Poszukiwane zawody

W szybko rozwijającym się świecie niełatwo jest dostosować się do zmian na rynku pracy. Bywa, że kolejne podejmowane próby kończą się niepowodzeniem. Działania pomocowe zwiększają szansę na sukces. Program kierowany był do rolników oraz członków ich rodzin, którzy byli chętni do zmiany zawodu i uzyskania nowych kwalifikacji. Wszyscy uczestnicy szkolenia mieli zapewnioną pracę w wyniku porozumienia z Przedsiębiorstwem Logistycznym „Ewa”. Tym samym pracownicy kształceni byli już na konkretne stanowiska i zdobywali zawód zgodnie z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy. Szkolenia dały możliwość podjęcia pracy w charakterze operatora żurawi czy ładowarek kołowych. Pojazdy te były bezpłatnie udostępniane na potrzeby kursu.

Zdobyte w czasie projektu kwalifikacje dały uczestnikom szansę na znalezienie dobrej pracy. – Okazało się, że na tak wyszkolonych pracowników jest ogromne zapotrzebowanie. Uczestnicy szkolenia od razu znajdowali pracę na Zachodzie, a także przy budowie autostrady – mówi Hanna Brejwo, koordynator projektu. Ich kwalifikacje zostały bardzo wysoko ocenione, a więc szkolenie przyniosło wymierne rezultaty. Uczestnicy uświadomili sobie konieczność kształcenia ustawicznego i do tej pory chętnie rozwijają zdobyte umiejętności. Korzyści dotyczą niewątpliwie także pracodawców, którzy poszukują dobrych, wykwalifikowanych pracowników. – Nie jest to jedyna grupa osób, do której powinno się kierować tego typu szkolenia. Ten projekt pokazuje, że warto jest zmieniać ludzką świadomość w podejściu do pracy i zachęcać do podejmowania nowych inicjatyw, zgodnych z zapotrzebowaniem rynku i tworzącymi się możliwościami – podsumowuje Hanna Brejwo.



Hanna Brejwo:

Warto jest zmieniać ludzką świadomość w podejściu do pracy i zachęcać do podejmowania nowych inicjatyw, zgodnych z zapotrzebowaniem rynku i tworzącymi się możliwościami

Emila Seroka:

Część beneficjentów stale utrzymuje z nami kontakt, dzwonią, pytają się, czy organizujemy kolejne kursy skrojone na miarę ich potrzeb. Dla nas to znak, że to, czego się u nas nauczyli, przydaje się im w praktyce



Projekt: Kompendium wiedzy przyszłego menedżera
 służby zdrowia
 Projektodawca: Akademia Szybkiej Nauki Tadeusz
 Buzarewicz
 Program: ZPORR, działanie 2.4
 Dofinansowanie z EFS: 1,05 mln zł
www.bialystok.akn.pl

Biały menedżer

– Ten projekt był im po prostu potrzebny – odpowiada Emila Seroka, koordynator projektu, zapytana, skąd wzięt się pomysł na projekt menedżerski skierowany do pracowników służby zdrowia. – Restrukturyzacja szpitali pociąga za sobą liczne zwolnienia, a ich pracownicy mają często problem z dostosowaniem się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. W szkoleniu „Kompendium wiedzy przyszłego menedżera służby zdrowia” brali udział pielęgniarki, położne, rehabilitanci i laboranci – 204 pracowników państwowych i niepaństwowych placówek służby zdrowia z województwa podlaskiego. Nie było problemu z rekrutacją.

Na kursie, oprócz nauki języka angielskiego i kursu komputerowego, poruszano zagadnienia związane m.in. z kontraktowaniem z NFZ, prawem pracy w Unii Europejskiej, negocjacjami, komunikacją interpersonalną oraz przedsiębiorczością. – Jedna z uczestniczek powiedziała nam, że kurs zmienił jej sposób myślenia, pomógł odnaleźć się w grupie współpracowników, inna, że dzięki nam pozbyła się oporów w porozumiewaniu się w języku angielskim i teraz jest z siebie bardzo dumna. To dla nas bardzo ważne – mówi Emila Seroka. – Z informacji, jakie otrzymaliśmy pół roku po zakończeniu projektu, wynikało, że wszystkie osoby nadal pracowały w służbie zdrowia, niektóre nawet awansowały. Część uczestników stale utrzymuje z nami kontakt. Dzwonią i pytają, czy organizujemy kolejne kursy skrojone na miarę ich potrzeb. Dla nas to znak, że to, czego się u nas nauczyli, przydaje się im w praktyce.

Projekt: Reaktywacja ginących zawodów w powiecie nyskim
Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Nysie
Program: ZPORR, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 184 tys. zł

Odrodzone profesje

– Pracując nad projektem, często słyszeliśmy: „po co to robicie?“, „dlaczego w czasach komputeryzacji zawracacie ludziom głowę jakimiś ginącymi zawodami?“, „dajcie ludziom konkretny zawód, a nie coś, co im się nigdy nie przyda”... – tak Kordian Kolbiarz, dyrektor PUP w Nysie, wspomina początki pracy nad projektem. W Nysie zorganizowano szkolenia dla osób zainteresowanych przekwalifikowaniem zawodowym i zdecydowanych zająć się jednym z ginących zawodów. Uczestnicy zostali objęci usługami doradczymi ułatwiającymi wybór zawodu, a następnie przeszkoleni z zakresu kowalstwa artystycznego, garncarstwa, wikliniarstwa, koronkarstwa i haćciarstwa, płatnerstwa i snycerstwa.

– Byliśmy przekonani, że z naszym pomysłem trafimy do ludzi z pasją. I tak się stało. Początki były trudne – przełamanie barier i ośmielenie ludzi do udziału w projekcie było katorżniczą pracą. Spotkania niemal w każdej wsi, w wiejskich świetlicach i w kościołach. Udało się. Projekt rozpoczęło 50 osób. Ruszyły kursy. Młoty kowalskie, koła garncarskie, narzędzia snycerskie, pędzelki do malowania na szkło i pilniki płatnerskie poszły w ruch – wylicza Kordian Kolbiarz i dodaje: – Na szkoleniach zawiązywały się pierwsze przyjaźnie, wspólne biznesowe plany. Marzenia tych ludzi stały się osiągalne. Po miesiącu mieliśmy ponad 200 osób chętnych do udziału w projekcie. Teraz wiemy, że to dzięki „naszej 50”, która wśród swoich znajomych i rodzin promowała nasze przedsięwzięcie. Projekt odniósł sukces – i nie mam tutaj na myśli statystyk. Dla nas sukcesem było zwykłe „dziękuję”, wypowiedane przez uczestników programu najczęściej drżącymi ustami i z wilgotnymi od łez oczyma. A efekty wymierne? 50 osób uzyskało dodatkowe kwalifikacje, kilkanaście z nich zawiązało Stowarzyszenie Twórców Rękodzieła Ludowego i Artystycznego, które z powodzeniem sprzedaje swoje wyroby w kraju i za granicą, kilka osób rozpoczęło indywidualną działalność gospodarczą. Pozostali zamienili swoje pasje w rodzinne hobby.



Kordian Kolbiarz:

Byliśmy przekonani, że z naszym pomysłem trafimy do ludzi z pasją, którzy dzięki temu projektowi będą mieli szansę na spełnianie często już zapomnianych marzeń. I tak się stało

Celina Górską:

Rolników zaskakiwało to, że ktoś proponuje im szkolenie zupełnie za darmo i to w zawodach, które wydawały się poza ich zasięgiem



Projekt: Reorientacja zawodowa – Twoją szansą
 Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Olecku
 Program: ZPORR, działanie 2.3
 Dofinansowanie z EFS: 307,8 zł
www.pup.olecko.pl

Z roli do nowej roli

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej przyspieszyło przemiany na wsi. Wielu rolników bardzo sobie to „nowe” chwali, ale dla części z nich zabrakło pracy w gospodarstwie. Choć niekiedy trudno pogodzić się z nieuchronnymi zmianami, część rolników podjęła wyzwanie i chciała zdobyć nowy fach.

Powiatowy Urząd Pracy w Olecku, odpowiadając na potrzeby rynku, zorganizował szkolenia w zawodach: spawacza, drwala i operatora sprzętu ciężkiego. Równolegle dla uczestników przeprowadzono też szkolenia językowe (języki angielski i niemiecki, na dwóch poziomach zaawansowania) i zajęcia z aktywnego poruszania się na rynku pracy. Organizator sfinansował koszty wyżywienia, zakwaterowania i dojazdów.

Celina Górską, kierowniczką projektu i jednocześnie dyrektorką Powiatowego Urzędu Pracy: – Rolników zaskakiwało to, że ktoś proponuje im szkolenie zupełnie za darmo i to w zawodach, które wydawały się poza ich zasięgiem. Zdobyte umiejętności okazały się przydatne w nowej pracy i w stosunkach sąsiedzkich. Zaskakująca jest moc dobrego przykładu. Od czasu zakończenia projektu pozostajemy w kontakcie zarówno z rolnikami, jak i pracownikami innych przedsiębiorstw, którzy postrzegają nas jako dobrze zorganizowaną grupę tworzącą przemyślane szanse szkoleniowe.

Ostatecznie w projekcie wzięło udział 50 osób, część z nich podjęła później pracę w nowych zawodach. Projekt okazał się sukcesem. Zaktywizował część społeczności, nie tylko uczestników, i wywołał zapotrzebowanie na następne szkolenia. Olecko wraz z trzema innymi polskimi miejscowościami zostało wybrane przez Stowarzyszenie Inicjatyw Samorządowych z Lublina do realizacji filmu o dobrych praktykach we wdrażaniu projektów dofinansowywanych ze środków Unii Europejskiej.

Projekt: Telestrada do przyszłości
Projektodawca: Fundacja Nasza Szkoła
Program: ZPORR, działanie 2.4
Dofinansowanie z EFS: 734,7 tys. zł
www.naszaszkoła.pl

Innowacja na Lubelszczyźnie

Lubelszczyzna staje się teleinformatyczną potęgą. Warto to podkreślić, ponieważ jeszcze nie tak dawno województwo to było najslabiej rozwiniętym i najbiedniejszym regionem w Polsce. – Dyskutując o sposobach poprawy sytuacji, zauważyliśmy dwie sprawy. Po pierwsze, osoby bezrobotne w naszym regionie to zazwyczaj ludzie z niskim poziomem wykształcenia lub kwalifikacjami niezgodnymi z zapotrzebowaniem rynku pracy. Po drugie, ze względu na korzystne warunki ekonomiczne na Lubelszczyźnie prężnie zaczęła się rozwijać branża telekomunikacyjna, reklamowa i teleinformatyczna, a największe firmy telefoniczne zaczęły zakładać swoje call-centres właśnie na Lubelszczyźnie, bo było to bardziej opłacalne. W związku z tym zaczął powstawać nowy w Polsce zawód – specjalista telemarketingu – i wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów o odpowiednich kwalifikacjach. Postanowiliśmy połączyć obie kwestie – mówi Katarzyna Urban z Fundacji Nasza Szkoła.

Koordynatorzy projektu z góry wiedzieli, że nie chcą i nie będą działać sztywno. Postawili na innowacyjność. I to im się opłaciło. – Uczestników naszego projektu traktowaliśmy i traktujemy nadal bardzo emocjonalnie. To naturalne, gdyż widzieliśmy, jak zmienia się ich życie – dodaje. Realizacja projektu nie zawsze układała się tak, jak to sobie zaplanowano. Najtrudniejsze i najbardziej frustrujące były problemy natury technicznej, które powstawały ze względu na innowacyjność technologiczną projektu, np. nieprzewidziane awarie sprzętu koniecznego do realizacji części praktycznej szkolenia. – Na szczęście nasi doświadczeni szkoleniowcy zawsze mieli plan B – podsumowuje Katarzyna Urban.



Katarzyna Urban:

Uczestników naszego projektu traktowaliśmy i traktujemy nadal bardzo emocjonalnie. To naturalne, gdyż widzieliśmy, jak zmienia się ich życie

Maciej Jezierski:

*Opory wewnętrzne są największą barierą
w poszukiwaniu pracy. Pomagaliśmy je przełamać*



Projekt: Zbierz plony swojej wiedzy
Projektodawca: Centrum Edukacji i Kultury „Zenit”
Program: ZPORR, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 904,5 tys. zł
www.cezenit.com.pl

Pomyślnie żniwa

Zmiana zawodu wymaga przemyślenia i odwagi. Często jest tak, że dopiero rzetelnie przygotowany program pomostowy powoduje przełamanie się i podjęcie życiowej decyzji. Głównym celem programu Centrum Edukacji i Kultury „Zenit” było przygotowanie rolników do podjęcia pracy poza rolnictwem i dostosowanie ich do nowych warunków społeczno-ekonomicznych. Zaoferowano im szkolenie zawodowe i pomocnicze. Bardzo istotna okazała się sesja poradnictwa zawodowego, podczas której specjaliści pomagali uczestnikom w wyborze zawodu. Innowacyjna część zajęć objęła blok komputerowy i obsługę kas fiskalnych.

W ramach projektu odbyły się również kursy motywacyjne, mające na celu podniesienie samooceny i poczucia własnej wartości uczestników. – Okazuje się, że to właśnie opory wewnętrzne są największą barierą w poszukiwaniu pracy. Uczestniczka, która nie wierzyła we własne możliwości, zaraz po kursie znalazła pracę w sekretariacie, i to składając swoje pierwsze CV, napisane na zajęciach. Inna pani, mająca trudności z komunikacją, po kursie florystyki z sukcesem zajęła się sprzedażą kompozycji kwiatowych i aktywnie udziela się w Kole Gospodyń Wiejskich – opowiada koordynator projektu, Maciej Jezierski.

Mieszkańcy terenów wiejskich mogli też skorzystać z pośrednictwa pracy oferowanego w ramach programu. Projekt zakończył się sukcesem. Osobom odchodzącym z rolnictwa dał szansę przekwalifikowania się i znalezienia zatrudnienia. Większość uczestników po szkoleniach podjęła pracę, naukę lub założyła własną działalność gospodarczą.



Dla przedsiębiorczych

Katarzyna Trojarska:

Szeroka tematyka szkoleń pozwoliła uczestnikom znacznie podnieść swoje kwalifikacje, a co za tym idzie, zwiększyć konkurencyjność ich przedsiębiorstw



Projekt: Doskonalenie zawodowe wykonawców usług leśnych
Projektodawca: F5 Konsulting Sp. z o.o.
Program: SPO RZL, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 487,6 tys. zł

Gdzie drwa rąbią drwale

Las to nie tylko miejsce wypoczynku. Dla wielu osób to również źródło utrzymania. Są wśród nich przedsiębiorcy, właściciele dużych zakładów usług leśnych, a z drugiej strony ich pracownicy. Jest też trzecia grupa „leśnych ludzi” – właściciele małych zakładów, którzy są jednocześnie ich pracownikami. Do nich wszystkich został skierowany projekt realizowany we współpracy z Polskim Towarzystwem Leśnym, o którym opowiada Katarzyna Trojarska, dyrektor Departamentu Funduszy Europejskich w F5 Konsulting: – Szeroka tematyka szkoleń, od zagadnień prawno-ekonomicznych do specjalistycznych zajęć z zakresu nowoczesnych metod gospodarki leśnej, pozwoliła uczestnikom znacznie podnieść swoje kwalifikacje, a co za tym idzie, zwiększyć konkurencyjność ich przedsiębiorstw. Dodatkowo uczestnicy mieli wyjątkową okazję zapoznać się z najnowszymi technologiami w tej branży, np. część szkoleń wymagała wynajęcia na zajęcia praktyczne specjalistycznej maszyny, tzw. forwardera.

W trwających ponad rok szkoleniach wzięło udział 571 osób z województw pomorskiego, zachodniopomorskiego, lubuskiego i dolnośląskiego. W projekcie brały udział osoby, które wcześniej niezbyt chętnie uczestniczyły w szkoleniach, a ich dostęp do wiedzy był ograniczony. Uczestnicy rekrutowali się głównie z obszarów wiejskich o bardzo dużym wskaźniku bezrobocia, gdzie świadczenie usług leśnych stanowi w wielu wypadkach jedyną możliwość prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej na własny rachunek i zapobiega wykluczeniu społecznemu – podsumowuje Katarzyna Trojarska.

Projekt: Mój cel – moja firma
Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy
w Strzelcach Opolskich
Program: ZPORR, działanie 2.5
Dofinansowanie z EFS: 312,5 tys. zł

Od teorii do praktyki

Konfrontacja marzeń z rzeczywistością nie jest łatwym zadaniem. Jednak ci, którzy się go podejmą, mogą zyskać bardzo dużo – samorealizację. Projekt „Mój cel, moja firma” kierowany był do osób, które chcą założyć własną firmę. Jego uczestnicy uzyskali na szkoleniach potrzebną wiedzę, a także mieli możliwość zweryfikowania swoich pomysłów na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Początek działania polegał właśnie na odpowiednim zmotywowaniu osób oraz konfrontacji pomysłów z szansami na ich realizację. Wybrana grupa uzyskała wsparcie finansowe potrzebne do założenia firmy. Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym przy okazji tego działania był powrót do Polski osób pracujących za granicą. W kraju rozpoczęły prowadzenie własnego biznesu.

Realizacja projektu przyniosła wymierne efekty: 22 osoby biorące udział w przedsięwzięciu założyły własną działalność gospodarczą. Przedsiębiorstwa te cały czas istnieją na rynku i prężnie się rozwijają. – Uczestnicy i organizatorzy również korzystają z usług nowo powstałych firm, ponieważ są to bardzo ciekawe oferty – mówi Dorota Kozołup, koordynator projektu. Jeden z najbardziej interesujących pomysłów zrealizował Damian Pietrek, który połączył pasje artystyczne z biznesem i prowadzi galerię sztuki wraz z restauracją. – Założenie własnej działalności odmieniło życie uczestników. Zwłaszcza kobiety odebrały to przedsięwzięcie jako sposób na uniezależnienie się i możliwość decydowania o własnym losie – relacjonuje Dorota Kozołup – Dzięki powstałym firmom stworzone zostały również nowe miejsca pracy. W konsekwencji realizacja projektu przyniosła sporo satysfakcji i wpłynęła na rozwój przedsiębiorczości.



Dorota Kozołup:

Założenie własnej działalności odmieniło życie uczestników. Zwłaszcza kobiety odebrały to przedsięwzięcie jako sposób na uniezależnienie się i możliwość decydowania o własnym losie

Małgorzata Bednarek:

Dzięki szkoleniom dokonała się integracja pracowników ze wszystkich oddziałów firmy. W efekcie wpłynęło to na lepsze współdziałanie osób wewnątrz przedsiębiorstwa



Projekt: Od kwalifikacji pracownika do konkurencyjności przedsiębiorstwa
Projektodawca: Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku
Program: SPO RZL, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 1,17 mln zł
www.wsb.pl

Zyskali pracownicy i pracodawca

Projekt dotyczył zorganizowania studiów podyplomowych dla pracowników Prokomu i objął oddziały firmy z całej Polski. Były to roczne studia podyplomowe, które dotyczyły controllingu oraz przeróżnych aspektów zarządzania (projektem, kadrami, jakością i bezpieczeństwem informacji). – Projekt zawierał również usługę niepojawiającą się zwykle przy organizowaniu studiów podyplomowych – został zorganizowany trzydniowy wyjazd dla grupy 130 osób. Dzięki szkoleniom dokonała się świetna integracja pracowników Prokomu ze wszystkich oddziałów, zarówno małych, jak i dużych. Studia zakładały bowiem łączenie różnych oddziałów i stworzenie dobrych relacji międzyludzkich. W efekcie wpłynęło to na lepsze współdziałanie osób wewnątrz firmy – opowiada Małgorzata Bednarek, koordynator projektu. Kadry zarządzającej projekt dostarczył nowych rozwiązań i wskazówek potrzebnych do organizacji pracy w przedsiębiorstwie.

Osiągnięto bardzo dobre efekty. Przede wszystkim na płaszczyźnie merytorycznej – uczestnicy podkreślali przydatność zdobytej na kursie wiedzy i umiejętności w miejscu pracy. Szkolenia te były odpowiedzią na chęć ciągłego dokształcania się i podnoszenia kwalifikacji osób zatrudnionych w Prokomie. Jest to duży zysk również dla pracodawców, gdyż dobrze wyszkoleni i kompetentni pracownicy stanowią istotny element w rozwoju firmy i wzmacniają jej konkurencyjność na rynku. Nieustanna dbałość o doskonalenie kadr jest również odpowiedzią na wdrażanie wciąż nowych technologii. A dla klientów oznacza korzystanie z usług najlepszej jakości.

Projekt: Po pierwsze ludzie – program rozwoju kadr
firmy Praktiker
Projektodawca: FPL Sp. z o.o.
Program: SPO RZL, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 642,4 tys. zł
www.fpl.pl

Ludzki wymiar biznesu

Najcenniejszym kapitałem każdej firmy są ludzie, a w firmie handlowej staje się to jeszcze bardziej oczywiste. Z kolei największym kapitałem ludzi pracujących na kierowniczych stanowiskach są ich umiejętności interpersonalne, związane z zarządzaniem zespołami ludzkimi, oraz kompetencje osobiste i menedżerskie.

Wzbogacaniu tego właśnie kapitału u ponad 200 osób był poświęcony projekt, o którym mówi Jolanta Krokowska, prezes FPL Sp. z o.o.: – FPL i firmę Praktiker Polska łączą wieloletnia współpraca, kiedy więc pojawiła się możliwość zaangażowania środków unijnych w dalszy rozwój naszego partnera, wspólnie postanowiliśmy z tej szansy skorzystać. Najpierw uzyskaliśmy dofinansowanie rocznego projektu mającego na celu kompleksowy rozwój umiejętności kadry menedżerskiej firmy Praktiker. Jego zakończenie zbiegło się z rozpoczęciem drugiego projektu – „Po pierwsze ludzie...”. Był to szeroko zakrojony program doskonalący kompetencje, a zarazem doskonałe uzupełnienie wcześniejszych działań. Szkolenia trwały do marca 2007 roku, a ich rezultaty okazały się na tyle znaczące, że otworzyły drogę do kolejnych wspólnych projektów. Potwierdzony konkretnymi wynikami wzrost poziomu kompetencji w organizacji, a także opinie szkolonych osób umacniają mnie w przekonaniu, że warto było przyjąć odpowiedzialność za wdrożenie takiego projektu. Cieszą korzyści biznesowe, jakie firma Praktiker zyskuje dzięki coraz większym umiejętnościom swoich kadr, ale przede wszystkim cieszy satysfakcja z własnego rozwoju, jaką odczuwają i wyrażają szkoleni pracownicy. To najlepsza nagroda dla każdego, kto ze swojej pracy uczynił pasję wspierania ludzi i organizacji w drodze na szczyty.



Jolanta Krokowska:

Przede wszystkim cieszy satysfakcja z własnego rozwoju, jaką odczuwają i wyrażają szkoleni pracownicy

Kordian Kolbiarz:

Nasz projekt był swoistą sensacją, gdyż jako jeden z pierwszych urzędów pracy w kraju i pierwszy w województwie opolskim zdecydowaliśmy się na poszerzenie kręgu naszych klientów i wyjście z naszymi usługami poza sektor bezrobocia



Projekt: Powiat nyski – przyjazne miejsce dla przedsiębiorcy
 Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Nysie
 Program: ZPORR, działanie 2.5
 Dofinansowanie z EFS: 434,2 tys. zł
www.pup.nysa.pl

Urząd pracy wspiera firmy

Potencjał, duch przedsiębiorczości i zapał mieszkańców w inwestowaniu w siebie sprawił, że Powiatowy Urząd Pracy w Nysie zainicjował i zrealizował projekt wspierający rozwój małych firm, przeznaczony dla osób, które nie były zarejestrowane jako bezrobotne. – Nasz projekt był swoistą sensacją, gdyż jako jeden z pierwszych urzędów pracy w kraju i pierwszy w województwie opolskim zdecydowaliśmy się na poszerzenie kręgu naszych klientów i wyjście z naszymi usługami poza sektor bezrobocia – mówi Kordian Kolbiarz, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie. – Był to strzał w dziesiątkę – już teraz zdecydowana większość firm, które skorzystały ze wsparcia w ramach działania 2.5 ZPORR, tworzy nowe miejsca pracy i korzysta przy tym z naszych usług – dodaje. To bardzo ważne, ponieważ w 2006 roku stopa bezrobocia w powiecie nyskim wynosiła aż 25 proc. Dziś oscyluje w na poziomie 16 proc. Co więcej, sukces projektu spowodował, że realizujemy obecnie drugi projekt w ramach tego samego działania – tym razem dla 60 osób. Nabór do tego projektu trwał 3 dni – dodaje.

Osoby, które wzięły udział w projekcie, wykazały się dużą pomysłowością. Najciekawsze i najbardziej nietypowe rodzaje działalności gospodarczej, jakie udało się rozpocząć przedsiębiorcom dzięki uczestnictwu w tym projekcie, to m.in.: obsługa imprez paintballowych, produkcja serii „manufaktura”, czyli artykułów wystroju mieszkań i pościeli, a także projektowanie, wykonywanie, programowanie i późniejsze serwisowanie instalacji inteligentnych we wszelkiego typu obiektach.

Projekt: Przez wolontariat do zatrudnienia, promocja wolontariatu wśród młodzieży zagrożonej bezrobociem
Projektodawca: Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
Program: SPO RZL, działanie 1.2
Dofinansowanie z EFS: 46,4 tys. zł
www.ohp.pl

Do pracy w rytmie hip hopu

Nie od dziś wiadomo, że wykształcenie humanistyczne daje szerokie horyzonty umożliwiające pracę w różnych zawodach, ale nie zapewnia zatrudnienia. Przeszkodą bywa brak doświadczenia i konkretnych umiejętności. Dziesięciu wolontariuszy – absolwentów dolnośląskich uczelni – zdobyło je poprzez pracę z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym w pięciu ośrodkach Dolnośląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. A praca była bardzo różnorodna i oryginalna: teatr cieni, prace plastyczne (np. dekorowanie starych ubrań czy wymalowanie „ogrodu naszych marzeń” na ścianach świetlicy ośrodka OHP), a nawet nakręcenie teledysku do piosenki ułożonej przez młodzież.

– Z informacji zwrotnych, jakie otrzymuję, wynika, że wszystkie osoby, które brały udział w projekcie, znalazły pracę, dobrze im się układa – mówi Magdalena Frydrych, dyrektor operacyjny DWK OHP we Wrocławiu. – Większość z nich pracuje w dziedzinach związanych z realizacją projektu. Namacalnym efektem projektu jest nasz pracownik, Paulina Soczewka. Patrząc na pracę pani Pauliny, mogę powiedzieć, że jest wspaniałym pracownikiem. Często wracamy do projektu, w którym brała udział. Dzięki rozmowom z panią Pauliną wiem, że ten projekt dał jej bardzo dużo – nowe doświadczenia, dużo nowych znajomości. Pracę, którą wykonywała w projekcie, wykonuje teraz w DWK OHP.

Opinię swojej szefowej potwierdza Paulina Soczewka, która w Legnicy pracowała z nastolatkami nad piosenką „Bez Ciebie nie ma mnie...”: – Szukałam, nie wiedziałam, co dalej, a po tym projekcie złożyłam tutaj swoje papiery. Miałam doświadczenie, wykazałam się dobrą organizacją, przedsiębiorczością, energią, która tutaj bardzo się sprawdziła. Wspominam to jako początek czegoś nowego. Jestem zadowolona.



Magdalena Frydrych:

Wszystkie osoby, które brały udział w projekcie, znalazły pracę, dobrze im się układa. Większość z nich pracuje w dziedzinach związanych z realizacją projektu

Jakub Słupiński:

Jako efekt szkoleń zanotowano poprawę konkurencyjności firm uczestniczących w projekcie, wyrażony wzrostem przychodów, rentowności oraz wartości księgowej przedsiębiorstw



Projekt: Rozwój nowoczesnych kadr w nowoczesnej firmie – jak uczyć się od innych
 Projektodawca: PM Doradztwo Gospodarcze Sp. z o.o.
 Program: SPO RZL, działanie 2.3
 Dofinansowanie z EFS: 244 tys. zł
www.pmdg.pl

Jedność w wielości

Trzy różne firmy szkoliły się w jednym miejscu, w jednym czasie. Ich pracownicy opowiadali o swoich tajemnicach. I wszyscy na tym zyskali. W ramach projektu, realizowanego od listopada 2005 do sierpnia 2006 roku, przeszkolono 74 osoby.

Jakub Słupiński, koordynator z PM Doradztwo Gospodarcze Sp. z o.o.: – Projekt był skierowany do zarządów, kadry kierowniczej i pracowników firm: AMEX Stationary Sp. z o.o., SMAY Sp. z o.o., ELSTA Sp. z o.o. Innowacyjność przedsięwzięcia polegała na prowadzeniu szkoleń w grupach mieszanych, składających się pracowników wszystkich trzech firm. Uczestnicy mogli się dzielić wiedzą i prowadzić swobodną dyskusję, ponieważ firmy, działając na odmiennych rynkach, nie stanowiły dla siebie konkurencji. Natomiast cechą wspólną była podobna faza rozwoju organizacji: z niewielkich, zarządzanych centralnie firm o charakterze rodzinnym i luźnej, niesformalizowanej strukturze, przekształciły się w większe organizacje. Wszystkie stanęły przed koniecznością zmian organizacyjnych, ponieważ to ułatwia konkurowanie na rynku europejskim. Konieczna okazała się modyfikacja metod i narzędzi zarządzania oraz podniesienie kompetencji pracowników. Jako efekt szkoleń zanotowano poprawę konkurencyjności firm uczestniczących w projekcie, wyrażony wzrostem przychodów, rentowności oraz wartości księgowej przedsiębiorstw. Zauważalna była również ewolucja postaw kadry kierowniczej w kierunku zwiększonego zaangażowania i samodzielności.

Projekt: Samozatrudnienie szansą na pracę – promocja przedsiębiorczości w powiecie pszczyńskim
Projektodawca: Centrum Przedsiębiorczości SA
Program: ZPORR, działanie 2.5
Dofinansowanie z EFS: 962 tys. zł

Różnorodnie i nietypowo

Czy można dostać unijną dotację na zakup broni ostrej i amunicji albo zakup instrumentów muzycznych? Okazuje się, że tak. Podczas projektu „Samozatrudnienie szansą na pracę – promocja przedsiębiorczości w powiecie pszczyńskim”, realizowanego przez Centrum Przedsiębiorczości SA w Woli, o dofinansowanie i wsparcie ubiegało się mnóstwo firm. Ostatecznie rozdzielono 36 dotacji w wysokości maksymalnie 20 tys. zł. Wśród firm ubiegających się o dotację większość stanowiły warsztaty samochodowe, zakłady fryzjerskie i kosmetyczne, biura rachunkowe i firmy budowlane. Ale byli też przedsiębiorcy z dość nietypowymi potrzebami.

– Firma z Bielska-Białej, która organizuje imprezy integracyjne, złożyła wniosek o dotację na zakup broni ostrej i amunicji. Początkowo nie byliśmy pewni, czy taki rodzaj dofinansowania będzie możliwy, ale okazało się, że nie ma przeciwwskazań. Mieliśmy też zespół weselny, który dostał pieniądze na zakup instrumentów muzycznych i nagłośnienia – mówi Krzysztof Kondratowicz, koordynator projektu z Centrum Przedsiębiorczości SA. – Nasz projekt cieszył się ogromnym powodzeniem. O jedno miejsce ubiegało się czterech kandydatów. Doradzaliśmy ludziom przed założeniem firmy i potem, po jej założeniu, rozdzielaliśmy dotacje. Łącznie projekt, który realizowaliśmy w latach 2005-2007, kosztował przeszło 960 tys. zł.

– Po programie oczekiwałem przede wszystkim dotacji, gdyż bez zakupu niezbędnego wyposażenia nie byłoby możliwe uruchomienie mojej działalności. Moje oczekiwania zostały spełnione – mówi Zbigniew Szymik, uczestnik projektu. To właśnie on kupił „za unijne” broń.

Centrum Przedsiębiorczości SA działa od 1997 roku. Udziałowcami spółki są powiaty pszczyński i bieruńsko-łężyński. Firma doradza przedsiębiorcom, wspiera małe i średnie firmy, prowadzi programy przeciwdziałające bezrobociu.



Krzysztof Kondratowicz:

Doradzaliśmy ludziom przed założeniem firmy i potem, po jej założeniu, rozdzielaliśmy dotacje

Ewa Raida:

*Uczestnikom uświadamialiśmy
mocne strony ich projektów, ale i trudności,
z którymi mogą się spotkać*



Projekt: Start – wsparcie merytoryczne i finansowe przy zakładaniu działalności gospodarczej
Projektodawca: Politechnika Opolska
Program: ZPORR, działanie 2.5
Dofinansowanie z EFS: 464,9 tys. zł
www.start.po.opole.pl

Przedsiębiorczy wielobój

Dobry start w działalności gospodarczej może być kluczowym elementem powodzenia całego przedsięwzięcia. To wówczas adeptci przedsiębiorczości muszą się zmierzyć z twardymi prawami rynku. Projekt „Start” dotyczył przygotowania merytorycznego i finansowego do prowadzenia własnej firmy. Szkoleniaprowadzili zarówno teoretycy, jak i praktycy. Uczyli, jak założyć i wypromowaćwłasną działalność. – Uczestnikom uświadamialiśmy mocne strony ich projektów, ale i trudności, z którymi mogą się spotkać przy ich realizacji. Na podstawie konkursu i prezentacji wstępów do biznesplanów wyłoniono najciekawsze i dobrze rokujące pomysły. Wybrana grupa osób otrzymała wsparcie finansowe na zakup środków trwałych oraz tzw. wsparcie pomostowe – opowiada o przedsięwzięciu Ewa Raida, kierownik projektu.

Zwierzchniem działań było powstanie 24 firm. Przedsiębiorstwa te nadal istnieją i dobrze prosperują na rynku. Niektórzy dokonali diametralnej zmiany w swoim życiu, rezygnując z wykonywanego dotychczas zawodu. Na przykład Katarzyna Betlej, która wcześniej pracowała jako główna księgowa, otworzyła firmę sprzątającą i sama w niej pracuje. Z kolei Wojciech Polczan, właściciel gospodarstwa ogrodniczego, zdecydował się na sprzedaż wyhodowanych owoców i warzyw drogą internetową. To unikatowe rozwiązanie w skali całego kraju. Inicjatywa ta pokazuje, że warto z dobrym pomysłem zgłosić się po dotację. Pozyskanie pieniędzy ze środków unijnych daje szansę na otworzenie świetnie prosperującej działalności gospodarczej i wzbogacenie rynku pracy o interesujące oferty.

Projekt: Szansa na sukces – kompleksowe wsparcie dla osób chcących rozpocząć własną działalność gospodarczą
Projektodawca: Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego w Słupsku
Program: ZPORR, działanie 2.5
Dofinansowanie z EFS: 503,5 tys. zł
www.parr.slupsk.pl

Szansa na pracę

Mieć „coś własnego”, własną działalność – to marzenie wielu osób. Ważne jest to, by nie ograniczać się do marzeń, ale dać sobie szansę. Projekt „Szansa na sukces” został skierowany do mieszkańców województwa pomorskiego, którzy zamierzają założyć własną firmę. Chętni do udziału w przedsięwzięciu otrzymywali ofertę szkoleń i doradztwa, a także szansę na zdobycie środków finansowych potrzebnych do realizacji pomysłów. Efekty projektu były satysfakcjonujące dla wszystkich – zarówno uczestników, jak i organizatora.

Uczestnicy zdobyli wiedzę przydatną do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a część z nich otrzymała wsparcie finansowe pozwalające im otworzyć firmy. Pokłosiem projektu było powstanie 20 przedsiębiorstw. Zrealizowano koncepcje wyłonione w trakcie kwalifikacji. Wszystkie nowo powstałe firmy nadal istnieją na rynku. Wysokie kwalifikacje i bogactwo ofert spowodowały, że uczestnicy i organizatorzy utrzymują ze sobą kontakty zarówno biznesowe, jak i prywatne. W trakcie szkoleń wyłoniono zespół osób przedsiębiorczych i kreatywnych. Dzięki projektowi mieli oni szansę na wykazanie swoich umiejętności i realizację świetnych pomysłów. Teraz tworzą grupę ludzi zadowolonych z sukcesów i dumnych z własnych osiągnięć. Założone firmy stały się dla nich najlepszym sposobem na samorealizację i przyniosły wiele dobrego na rynku pracy. Koordynator projektu Marzena Piszko podsumowuje: – Wszystkie osoby realizujące i biorące udział w projekcie zgodnie uważają, iż przedsięwzięcia tego typu są najlepszą inwestycją w człowieka, pomagają uwierzyć we własne siły i możliwości oraz sprzyjają rozwojowi gospodarczemu kraju.



Marzena Piszko:

Przedsięwzięcia takie jak nasze są najlepszą inwestycją w człowieka, pomagają uwierzyć we własne siły i możliwości oraz sprzyjają rozwojowi gospodarczemu kraju

Elżbieta Oskory:

Szkolenia spowodowały wzrost zaangażowania i motywacji do pracy oraz chęć dalszego rozwoju zawodowego pracowników



Projekt: Zarządzanie logistyczne nowoczesnym przedsiębiorstwem
– szkolenie kadr małych i średnich przedsiębiorstw
Projektodawca: Centrum Edukacji Logistycznej Sp. z o.o.
Program: SPO RZL, działanie 2.3
Dofinansowanie z EFS: 838 tys. zł
www.celejms.pl/efs

Chęć do pracy

Dobry pracownik to klucz do sukcesu firmy. Podstawę skutecznych, a więc efektywnych rozwiązań stanowią specjalistyczne szkolenia, którym on podlega. Centrum Edukacji Logistycznej Sp. z o.o. w Poznaniu postanowiło wzmocnić pozycję konkurencyjną małych i średnich przedsiębiorstw poprzez przeszkolenie kadry w dziedzinie logistyki. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych uczestników odbywało się na zasadzie nauki dostosowanej do indywidualnych potrzeb pracowników i zapotrzebowania firm. Zajęcia prowadzone przez doświadczonych specjalistów w kilku miejscach Polski objęły wszystkie regiony kraju.

Wyniki osiągnięte w ramach projektu są bardzo satysfakcjonujące. Uczestnicy szkoleń dali temu wyraz w ankietach, w których bardzo pozytywnie się na ten temat wypowiadali. Zajęcia cieszyły się ogromnym zainteresowaniem i gromadziły mnóstwo chętnych. Projekt spowodował aktywizację małych i średnich przedsiębiorstw oraz pogłębienie wiedzy ich kadr. – Osobom, które wzięły udział w przedsięwzięciu, pracuje się lepiej, efektywniej i są bardziej doceniane przez swoich pracodawców – podsumowuje Elżbieta Oskory, koordynator projektu. – Szkolenia spowodowały bowiem wzrost zaangażowania i motywacji do pracy oraz chęć dalszego rozwoju zawodowego pracowników. Przyniosły również konkretne, praktyczne rozwiązania do zastosowania w przedsiębiorstwach.



Zbigniew Zieliński:

*Choć projekt jest w fazie samofinansowania się,
SCENO nadal realizuje swe główne cele:
propagowanie technik IT w edukacji,
publikowanie recenzowanych artykułów naukowych
oraz szkolenia e-learningowe*



Wyróżnienie specjalne

Projekt: SCENO – Świętokrzyskie Centrum Edukacji na Odległość
Projektodawca: Wyższa Szkoła Handlowa im. Bolesława
Markowskiego w Kielcach
Program: ZPORR, działanie 2.6
Dofinansowanie z EFS: 618 tys. zł
www.sceno.edu.pl

Scena nowoczesnej edukacji

SCENO to portal naukowo-techniczny, nowoczesna platforma rozpowszechniania wiedzy i wymiany myśli. Celem projektu realizowanego przez Wyższą Szkołę Handlową w Kielcach jest stworzenie i rozwijanie bazy twórczości naukowej i popularyzacja wiedzy, niekiedy trudno dostępnej. Podstawowym zadaniem, jakie postawili sobie na początku twórcy portalu, była publikacja i promocja artykułów naukowych. Z czasem kluczowe stało się rozszerzenie działalności o e-learning – kształcenie drogą elektroniczną na odległość. Kursy on-line są ogólnodostępne i darmowe, umożliwiają interakcję z prowadzącym i sprawdzenie własnej wiedzy z zakresu informatyki, rachunkowości, matematyki i zarządzania.

W serwisie SCENO znajdziemy aktualności, artykuły naukowe (selekcji nadesłanych materiałów dokonuje międzyuczelniana komisja recenzentów, złożona z profesorów i doktorów), nowości technologiczne, aktualizowane bazy danych (firm szkoleniowych, instytucji wspierających przedsiębiorczość, bibliotek), poradniki (praca na odległość, założenie własnej firmy), słowniki terminów ekonomicznych i informatycznych. Pieniądze pozyskane z Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoliły na nieodpłatne udostępnianie wszystkich zasobów. Istotnym elementem portalu jest forum akademickie, gdzie użytkownicy mogą komentować wydarzenia edukacyjne czy naukowe i omawiać sposób funkcjonowania uczelni. W ten sposób rodzi się „społeczność SCENO”, ponieważ serwis w dużej części tworzą ludzie, którzy jednocześnie z niego korzystają. – W trakcie dwuletniej działalności opublikowaliśmy ponad 160 artykułów, wydaliśmy 7 „Zeszytów Naukowych”, zorganizowaliśmy 2 konferencje naukowe i 14 kursów e-learning – mówi Zbigniew Zieliński, kierownik portalu. – Choć obecnie projekt jest w fazie samofinansowania się, SCENO nadal realizuje swe główne cele: propagowanie technik IT w edukacji, publikowanie recenzowanych artykułów naukowych oraz szkolenia e-learningowe.

Co mówią uczestnicy

Paulina Forma, nauczyciel akademicki na Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym w Kielcach: Portal SCENO to dobre narzędzie, którego używam również do celów dydaktycznych. Ułatwia mi przekaz, a studentom odbiór pewnych szczegółowych informacji, włączonych w treści programowe moich zajęć. Wysoko oceniam jakość funkcjonowania tego portalu. Jest on czytelny i profesjonalnie prowadzony.



Mariusz Wasiak, doktorant ekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego: Do otwarcia przewodu doktorskiego wymagane są dwie recenzowane naukowo publikacje. Ja opublikowałem je właśnie w tym portalu – pierwszą jako publikację zgłoszoną na II konferencję SCENO, a drugą jako artykuł naukowy, zarówno w wersji internetowej na portalu, jak i w „Zeszytach Naukowych” SCENO. Tak więc serwis dał mi możliwość spełnienia wymogów formalnych potrzebnych w staraniach o uzyskanie stopnia naukowego. Poza tym twórcy Świętokrzyskiego Centrum Edukacji na Odległość poprzez organizację konferencji pobudzają do prowadzenia dyskursu przez młodych naukowców specjalizujących się w implikacji metod informatycznych do nauk społecznych i ekonomicznych. Wzmacniają go publikacje „Zeszytów Naukowych”. Jest to dla mnie szczególnie interesujące, bo zajmuję się gospodarką opartą na wiedzy w świetle Strategii Lizbońskiej. Działania podejmowane przez SCENO pozwalają zmniejszyć dystans dzielący nas od krajów rozwiniętych. Otwarci, rzetelni i kompetentni naukowcy to prawdziwy kapitał tej organizacji.



Katarzyna Znaniecka-Vogt

*To było dla mnie fantastyczne przeżycie.
Z jednej strony intensywne praca, poczucie
odpowiedzialności, a z drugiej – świadomość,
że warto to robić, bo to się przekłada na mnóstwo
świetnych rzeczy, które dzieją się
w szkołach marzeń*



Wyróżnienie specjalne

Projekt: Szkoła Marzeń
Projektodawca: Fundacja Centrum Edukacji
Obywatelskiej (Fundacja CEO)
Program: SPO RZL, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 43 mln zł
www.szkolamarzen.edu.pl

Metamorfozy 443 szkół

Zwykle szkoły wiejskie na oczach społeczności lokalnej przemieniały się w szkoły marzeń. Szansę na metamorfozę dostała co trzecia placówka, która zgłosiła się do projektu i przedłożyła roczny program działania, ukierunkowany na zwiększenie szans edukacyjnych i życiowych swoich uczniów. Preferowane były koalicje szkół, a także szkoły współpracujące z instytucjami lokalnymi. Ostatecznie do projektu przyjęto 443 szkoły z całej Polski. Każda z nich otrzymała środki na realizację własnego programu.

– W szkołach powstały np. kółka teatralne, informatyczne, ceramiczne, warsztaty filmowe. Dzieci nauczyły się pracować metodą projektu. Mogły jechać do teatru, kina, na basen. Byli uczniowie, którzy pierwszy raz zobaczyli morze, pierwszy raz byli w większym mieście. W jednej ze szkół ogrodniczych dzieci wyremontowały starą fontannę. W innej zakupiły drzewka i sadziły je w ogrodach starszych mieszkańców swoich miejscowości, dzięki czemu nawiązały z nimi kontakt i poznały wiele ciekawych lokalnych opowieści. Rodzice uczestniczyli w kursach językowych i komputerowych. Mieszkańcy przychodzili do szkół na występy, oglądać wystawy prac uczniów i prezentacje projektów. Tych fantastycznych pomysłów i inicjatyw, które ożywiły nie tylko szkoły, ale i całą społeczność lokalną, było tysiące – podsumowuje Katarzyna Znaniecka-Vogt.

Oprócz tego, że ogromna liczba dzieci mogła spełnić marzenia, zwiększyć poczucie własnej wartości, projekt pokazał władzom lokalnym, że dając pieniądze szkole na zajęcia pozalekcyjne, można dokonać wielkiej zmiany, którą dostrzega cała społeczność gminy. – Po zakończeniu projektu co najmniej jedna trzecia pomysłów dostała dofinansowanie od władz lokalnych na kontynuację – mówi Katarzyna Znaniecka-Vogt. – To ogromny sukces projektu.

Co mówią uczestnicy

Karina Szatkowska, koordynator projektu „Tak szkole”, Gimnazjum im. Jana Pawła II w Czerwonaku:

Z przeprowadzonej analizy jakości pracy gimnazjum wynika, iż podstawowym warunkiem podniesienia szans edukacyjnych w naszej szkole jest zmiana negatywnego nastawienia uczniów do nauki. Głównym celem było więc ich zaktywizowanie, m.in. poprzez utworzenie grupy wsparcia dla uczniów z klas przysposabiających do pracy oraz zastosowanie metody projektu edukacyjnego, także w zajęciach pozalekcyjnych. Nie mniej istotne okazało się włączenie uczniów do struktur samorządowych w gminie. Wśród rezultatów można wymienić organizację zajęć pozalekcyjnych, np. zajęć warsztatowych w pracowni rzeźbiarskiej. Ponadto dofinansowane zostały lekcje poza murami szkoły, chociażby wyjazd do „zielonej szkoły” w Zakopanem czy lekcja muzealna w Poznaniu oraz wymiana młodzieży między Polską a Niemcami. Dla kadry nauczycielskiej zorganizowano szkolenia skutkujące m.in. wdrożeniem tzw. oceniania kształtującego.

Danuta Śpiewak, koordynator projektu w gimnazjum, Ewa Gramsch, koordynator lokalny, Izabela Kachlicka, koordynator projektu w szkole podstawowej, Zespół Szkół im. o. Mariana Żelazka w Chłudowie:

Projekt realizowaliśmy we współpracy z lokalnym samorządem, dzięki czemu wiele jego inicjatyw jest kontynuowanych. Przykładem może być nauka pływania, dodatkowe lekcje języków obcych, lekcje muzealne i teatralne, a także „zielona szkoła”. Wszystkie te inicjatywy realizowane są bezpłatnie, gdyż obecnie finansuje je Urząd Gminy Suchy Las. Ważne dla nas jest to, iż przyjaciелеm „Szkoły Marzeń” zostali Misjonarze Słowa Bożego, z których wywodził się patron naszej szkoły. Wyróżnikami były też same działania, np. w szkole podstawowej „Wielki Człowiek z Małej Miejscowości”. Zamieszkiwanie w małej miejscowości może powodować niekorzystne efekty w postaci niedowierzania we własne siły i umiejętności. Podjęte działania miały przelamać taki stereotyp myślowy. W gimnazjum powstało koło chemiczne, którego członkowie uczestniczyli w zajęciach dla studentów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.



Dorota Zgaińska:

*Nie można zostać dobrym przedsiębiorcą,
nie będąc choć trochę innowatorem. Akademia
była motorem kształtowania postaw
proinnowacyjnych również wśród przedstawicieli
lokalnej gospodarki*



Projekt: Akademia Innowacyjności
Projektodawca: Centrum Innowacji i Transferu
Technologii Sp. z o.o.
Program: ZPORR, działanie 2.6
Dofinansowanie z EFS: 171,4 tys. zł
www.citt.pl

Jak wzmocnić konkurencyjność

W społecznym odbiorze sformułowania „innowacja” czy „transfer technologii” funkcjonują jako coś odległego, abstrakcyjnego. Taki obraz wyłonił się również z badań ankietowych przeprowadzonych przez CIITT w Lesznie. Fakt ten, jak również stwierdzenie, że w obrębie 80 kilometrów od Leszna żadna instytucja nie proponowała szkoleń w omawianym zakresie, był ważnym argumentem skłaniającym do powołania Akademii. Wyróżnikiem tej inicjatywy było stworzenie programu kompleksowo i długofalowo kształcącego uczestników projektu w ramach rocznego cyklu studyjnego. Osoby uczące się w Akademii Innowacyjności rekrutowały się spośród przedsiębiorców, pracowników jednostek otoczenia biznesu, jednostek samorządowych, studentów oraz wykładowców szkół wyższych.

– Chodziło nam o to, by w naszej palecie ofertowej znalazły się nie tylko typowe szkolenia, związane z marketingiem czy oceną ryzyka zawodowego, ale również takie, które dotyczą między innymi nauki o transferze technologii, negocjacjach w transferze, wiedzy na temat wzoru użytkowego oraz określonych metod zarządzania jakością firmy – mówi Dorota Zgaińska, koordynator projektu.

Efektom projektu jest podniesienie kwalifikacji (wiedzy i umiejętności) reprezentantów wymienionych grup społecznych. Dzięki nim łatwiej będzie się dokonywał transfer know-how i technologii również w warunkach lokalnych. Rozwój świadomości innowacyjnej wpłynie zapewne na wzrost konkurencyjności gospodarki subregionu leszczyńskiego.

Projekt: Ośrodki Przedszkolne – szansa na dobry start
Projektodawca: Fundacja Rozwoju Dzieci
im. Jana Amosa Komeńskiego
Program: SPO RZL, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 5,4 mln zł
www.frd.org.pl

Przedszkole na wsi

Zaledwie co trzecie polskie dziecko chodzi do przedszkola. Jest to najniższy wskaźnik w Unii Europejskiej. Najgorzej jest na terenach wiejskich – tam tylko 17 proc. dzieci uczęszcza do przedszkola. – Edukacja przedszkolna jest jednym z najważniejszych etapów rozwoju dziecka. Jest ona potrzebna wszystkim dzieciom. Szczególnie tym, które żyją w bardziej ubogich środowiskach, w wioskach, mniejszych miastach, gdzie najbliższe otoczenie nie zapewnia im odpowiednich bodźców i możliwości pełnego rozwoju. Dzieci, które nie chodziły wcześniej do przedszkola, mają trudności w odnalezieniu się w szkole. Dlatego w takich środowiskach tym bardziej potrzebna jest edukacja przedszkolna, by wyrównywać szanse dzieci na dobry start – tłumaczy Monika Rościszewska-Woźniak, kierownik projektu.

Projekt objął swym zasięgiem 36 gmin z 6 województw: podlaskiego, warmińsko-mazurskiego, mazowieckiego, lubelskiego, podkarpackiego oraz świętokrzyskiego. Na terenach wiejskich, gdzie wcześniej nie było przedszkoli, powstało prawie 100 ośrodków przedszkolnych. Uczęszczało do nich ponad 1200 dzieci w wieku 3-5 lat. W ośrodkach nauczycielki pracowały z dziećmi 12 godzin tygodniowo, realizując program uwzględniający podstawę programową wychowania przedszkolnego. Grupy liczyły 10-15 dzieci.

– Najbardziej nas cieszy, że dzięki projektowi udało nam się pokazać lokalnym władzom, rodzicom, nauczycielom, jak pozytywny wpływ na rozwój dziecka ma edukacja przedszkolna, że to dobra alternatywa dla klasycznego przedszkola na terenach, gdzie jest zbyt mało dzieci, by utworzyć całodziennie przedszkole, lub gdzie jest to zbyt kosztowne dla gminy. Po zamknięciu projektu wszystkie gminy nadal prowadzą 94 ośrodki, a niektóre z nich nawet utworzyły nowe grupy przedszkolne – to wielki sukces projektu – podsumowuje Monika Rościszewska-Woźniak.



Monika Rościszewska-Woźniak:

Udało nam się pokazać lokalnym władzom, rodzicom, nauczycielom, jak pozytywny wpływ na rozwój dziecka ma edukacja przedszkolna, że to dobra alternatywa dla klasycznego przedszkola na terenach, gdzie jest zbyt mało dzieci, by utworzyć całodzienną placówkę

Ewa Gołębiowska:

Realizacja projektu udowodniła, że design żyje również w Polsce i że może być... wszędzie



Projekt: Śląska Sieć na rzecz Wzornictwa
 Projektodawca: Śląski Zamek Sztuki
 i Przedsiębiorczości w Cieszynie
 Program: ZPORR, działanie 2.6
 Dofinansowanie z EFS: 952 tys. zł
www.zamekcieszyn.pl

Wzorzec współdziałania

– Jest dużo definicji „wzornictwa” oraz równie dużo definicji „sieci”, ale żadna nie uwzględnia słowa „ruch”. Realizacja projektu „Śląska Sieć na rzecz Wzornictwa” wprawiła w ruch wiele śląskich firm, instytucji otoczenia biznesu i samorządów, ożywiła przestrzeń na zabytkowym Wzgórzu Zamkowym w Cieszynie, udowodniła, że design żyje również w Polsce i że może być... wszędzie – mówi Ewa Gołębiowska, koordynator projektu, dyrektor Śląskiego Zamku Sztuki i Przedsiębiorczości w Cieszynie. – W 2005 roku niewiele mówiło się o wzornictwie, a kontakt firm z projektantem należał do rzadkości. Projekt miał zmienić tę sytuację, ułatwić współpracę z projektantami i zwiększyć świadomość znaczenia wzornictwa, a dzięki temu poprawić konkurencyjność śląskich przedsiębiorstw.

W styczniu 2005 r. rozpoczął swoją działalność Śląski Zamek Sztuki i Przedsiębiorczości w Cieszynie – unikatowe centrum biznesu, sztuki i wzornictwa, którego zadaniem jest m.in. pobudzanie rozwoju gospodarczego regionu przez wykorzystanie potencjału projektantów. By umożliwić dialog pomiędzy środowiskami biznesu i wzornictwa, cieszyński Zamek stworzył i wdrożył Śląską Sieć na rzecz Wzornictwa. Projekt był realizowany od 1 stycznia 2005 do końca 2007 roku. W ciągu trzech lat zorganizowano 14 wystaw, w tym cykliczne: „Najlepsze dyplomy projektowe”, „Śląska Rzecz” oraz „Dizajn w przestrzeni publicznej”. Młodzież szkolną oraz mieszkańców i turystów zapraszano na Dni Otwarte, Letnią Szkołę Designu i popularne grudniowe „Zaprojektuj święta” oraz przeznaczone dla młodzieży „Design krok po kroku”.

Dzięki projektowi organizowany jest jedyny w Polsce regionalny konkurs designu „Śląska Rzecz”, którego kapituła wyróżnia najlepsze śląskie wdrożenia, innowacyjne produkty oraz projekty z dziedziny komunikacji i identyfikacji wizualnej czy typografii. W krótkim czasie cieszyńskie centrum stało się popularnym miejscem spotkań, rosła lista stałych partnerów. Wyraźnie zwiększyło się zainteresowanie wzornictwem, zarówno przemysłowym, jak i grafiką użytkową, coraz popularniejsza staje się bezpłatna baza danych, z której korzystają firmy poszukujące projektantów.



Agnieszka Żychalak:

W naszym projekcie osobom niepełnosprawnym w poszukiwaniu pracy doradza doświadczona kadra. Tworzą ją również niepełnosprawni, dobrze znający problem, gdyż kiedyś sami musieli się z nim zmierzyć



Projekt: Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych (CKON).
 Integracja na otwartym rynku pracy
 Projektodawca: Fundacja na rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych (Fundacja TUS)
 Program: SPO RZL, działanie 1.4
 Dofinansowanie z EFS: 1,18 mln zł
www.ckon.org.pl

Przełamywanie stereotypów

– Osoba niepełnosprawna jest bardzo wydajnym i sprawnym pracownikiem. Musi tylko dostać swoją szansę, którą jest praca – przekonuje Agnieszka Żychalak, kierownik projektu realizowanego przez Fundację TUS. – Przełamujemy stereotypy. Wyjaśniamy niepełnosprawnym, że są wartościowymi i atrakcyjnymi pracownikami. Uczymy, jak przekonać pracodawcę, aby nie miał obaw przed zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej, gdyż zdobywa w ten sposób pracownika ceniącego pracę i jednocześnie nabywa dodatkowo wiele uprawnień i ulg finansowych, obniżających koszty pracy.

Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych (CKON) działa przy Fundacji TUS na warszawskim Mokotowie. Zgłaszać się tu mogą osoby z województwa mazowieckiego, posiadające orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Działalność Centrum oparta jest głównie na bezpośrednim kontakcie z osobami niepełnosprawnymi w siedzibie Centrum. Ale w miarę potrzeby – szczególnie dla osób spoza Warszawy – konsultacje udzielane są także telefonicznie lub e-mailowo.

– Nasze Centrum wyróżnia modelowe i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych i ich aktywizacji zawodowej – dodaje Agnieszka Żychalak. – Podejmowane przez nas działania są kompleksowe i rzetelne. Osoba niepełnosprawna, której potrzebna jest pomoc w wejściu lub powrocie na rynek pracy, uzyskuje ją w jednym miejscu. Na podstawie wypełnionego formularza analizujemy sytuację danej osoby. Zapewniamy bezpłatne konsultacje z prawnikiem oraz z doradcą zawodowym, przygotowujemy do rozmowy kwalifikacyjnej i autoprezentacji, uczymy pisać CV, list motywacyjny, wyszukujemy szkolenia podnoszące kwalifikacje. Wreszcie ułatwiamy dostęp do odpowiednich ofert pracy i monitorujemy zatrudnienie w pierwszych trzech miesiącach.

Projekt: Od aktywności do kreatywności
Projektodawca: Towarzystwo Przyjaciół Dzieci
Zarząd Oddziału Okręgowego w Elblągu
Program: SPO RZL, działanie 1.4
Dofinansowanie z EFS: 290 tys. zł
www.tpd.elblag.com.pl

Profesjoniści dla niepełnosprawnych

Towarzystwo Przyjaciół Dzieci w Elblągu od ponad 30 lat pomaga ludziom znajdującym się w potrzebie: dzieciom, osobom niepełnosprawnym i ubogim. – Najwięcej satysfakcji przynoszą nam takie działania, programy czy projekty, które w zakładanych i osiągniętych wskaźnikach się pokrywają, a dowód uznania odnajdujemy nie tylko w wynikach ewaluacji, ale przede wszystkim w szczerych wyrazach wdzięczności od samych zainteresowanych, uczestników naszych szkoleń – mówi Krystyna Niedbalska-Konarczak, kierownik projektu „Od aktywności do kreatywności”. – Te słowa pomagają nam wierzyć, że to, co robimy, ma głęboki sens.

Projekt przygotowano dla 60 osób pracujących na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zorganizowano trwający 13 miesięcy cykl szkoleń, skierowanych głównie do pracowników zakładów aktywności zawodowej, warsztatów terapii zajęciowej, środowiskowych domów pomocy społecznej i pracowników jednostek samorządu terytorialnego. Celem było podniesienie ich kwalifikacji zawodowych w zakresie komunikacji, psychologii oraz metodyki pracy z osobami niepełnosprawnymi. Uczestnicy mieli także zajęcia z logopedii, edukacji zdrowotnej i prawa pracy. Chodziło o wzbogacenie ich warsztatu pracy o nowe narzędzia. Szkolenia podzielono na część teoretyczną i praktyczną, a kursy odbywały się w piątki i soboty.

– Przedsięwzięcie, które zrealizowaliśmy dla 60 beneficjentów z powiatu elbląskiego, dostarczyło edukatorom i nam – jako organizatorowi – wielu nowych doświadczeń – mówi Krystyna Niedbalska-Konarczak. – Na nich będziemy budować i tworzyć kolejne programy czy projekty.



Krystyna Niedbalska-Konarczak:

Satysfakcję przynoszą nam projekty, które w zakładanych i osiągniętych wskaźnikach się pokrywają. Ale prawdziwy dowód uznania odnajdujemy w szczerych wyrazach wdzięczności od samych zainteresowanych, uczestników naszych szkoleń

Tomasz Mika:

Najważniejsze i najskuteczniejsze są spotkania na żywo z osobami niepełnosprawnymi, które osiągnęły sukces życiowy i zawodowy – to one powodują zmianę postaw pracodawców, osób niepełnosprawnych, ich rodzin i środowisk



Projekt: Pełnosprawny sukces. Promocja nowej integracji
 Projektodawca: Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi
 Program: SPO RZL, działanie 1.4
 Dofinansowanie z EFS: 855,5 tys. zł
www.sukces.jadwiga.org

Zarażać dobrym przykładem

Nowy Targ – 259 osób, Bełchatów – 250, Zakopane – 174, Tuchola – 168, Tarnowskie Góry – 147, Sieradz – 148, ponad 100 osób w Kołobrzegu, Wolsztynie, Kościerzynie, Kraśniku... i tak w 50 miastach w całej Polsce. W sumie ok. 5,5 tys. osób wzięło udział w spotkaniach poświęconych zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W tym ogólnopolskim pilotażowym projekcie wiele elementów było nowych – jak choćby publiczne emisje filmów dokumentalnych pokazujących sukcesy osób niepełnosprawnych, ich codzienne życie oraz wystąpienia pracodawców. – Najważniejsze i najskuteczniejsze były jednak spotkania na żywo z niepełnosprawnymi, którzy osiągnęli sukces życiowy i zawodowy – mówi dr Tomasz Mika, koordynator projektu i kampanii promocyjnej. – To właśnie bezpośredni kontakt z nimi przyczynił się do zmiany postaw pracodawców, osób niepełnosprawnych i ich rodzin. Wielu po spotkaniu mówiło: „jak można powiedzieć, że mi się na pewno nie uda, skoro przede mną jest na wózku człowiek, któremu się udało, który osiągnął samodzielność, znalazł pracę (a często i zatrudnił innych), który czuje się spełniony i radosny?” – dodaje.

Projekt wpisuje się ściśle w misję Fundacji: „Jak wiele dobrego może zdziałać człowiek, który pokonał barierę własnych życiowych problemów i jest gotowy podejmować dalsze wyzwania. Taka osoba zaraża swoją postawą innych, pociąga przykładem, integruje środowiska. Aby to było możliwe, trzeba koniecznie promować małe i wielkie sukcesy ludzi i środowisk, po których tzw. opinia publiczna tego się nie spodziewała i nie spodziewa”. Fundacja działa od 8 lat, zorganizowała już ponad 80 przedsięwzięć przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu.

Projekt: Poszukiwany pracownik. Osoba niepełnosprawna.
Projektodawca: Urząd Miasta Tychy
Program: SPO RZL, działanie 1.4
Dofinansowanie z EFS: 124,8 tys. zł

Pełnosprawni w pracy

W krajach „starej” Unii co drugi niepełnosprawny jest czynny zawodowo. Sprawdzono, jak to wygląda w Tychach. Okazało się, że spośród 13 tys. niepełnosprawnych mieszkańców miasta tylko ok. 1700 ma pracę. To był główny powód uruchomienia kampanii „Poszukiwany pracownik. Osoba niepełnosprawna”, sfinansowanej ze środków EFS i PFRON. – Najlepiej działa dobry przykład, dlatego w ramach projektu postanowiliśmy pokazywać zarówno niepełnosprawnych, którzy świetnie sobie radzą na rynku pracy, jak i tyskich przedsiębiorców zatrudniających takie osoby – mówi Alicja Barchańska z Wydziału Informacji, Promocji i Współpracy z Zagranicą Urzędu Miasta Tychy, która wraz z Edytą Kokułą opracowała i koordynowała projekt. – Nasz projekt – nie wprost – walczył z negatywnym stereotypem, według którego niepełnosprawność to nieporadność.

Kampania ruszyła w listopadzie 2005 r. i trwała rok. W jej ramach odbyła się konferencja i warsztaty, podczas których realizatorzy projektu poznali rzeczywiste potrzeby przedsiębiorców i niepełnosprawnych w zakresie dostępu do informacji o wsparciu finansowym, ulgach czy prawach. Ta wiedza posłużyła do opracowania broszury informującej m.in. o możliwościach uzyskania pomocy w tyskich instytucjach i urzędach. Do rąk lokalnych przedsiębiorców trafił multimedialny informator „Sprawdź, co zyskasz, zatrudniając osobę niepełnosprawną”. – Postawiliśmy na maksymalne uproszczenie przekazu, urzędnicze sformułowania przełożyliśmy na prosty, komunikatywny język – dodaje Edyta Kokuła. Przez rok w Tychach nieprzerwanie nagłaśniano temat. Nadawano audycje w lokalnym radiu i telewizji. W „Dzienniku Zachodnim” ukazała się seria artykułów z najlepszymi praktykami.



Alicja Barchańska i Edyta Kokuła:

*Gdy poznajemy osobę
niepełnosprawną, która zrobiła
w życiu więcej niż my, otrzymujemy
nową energię do działania*

Marek Stępniaak:

Nadszedł czas, aby pokazać osoby niepełnosprawne jako ludzi odważnych, samodzielnych, umiejących twórczo i kreatywnie kierować swoim życiem



Projekt: Potrafisz
 Projektodawca: Fundacja Fuga Mundi
 Program: SPO RZL, działanie 1.4
 Dofinansowanie z EFS: 1,58 mln zł
www.ffm.pl/potrafisz/

Koniec niemocy

Niekorzystny i fałszywy obraz osób niepełnosprawnych wciąż jeszcze nie pozwala im uczestniczyć w pełni w życiu lokalnych społeczności. Wizerunek ten jest bezwiednie upowszechniany przez środki masowego przekazu. Przez dwa i pół roku dzięki audycjom radiowym i telewizyjnym, reportażom w TVP3 Lublin, Radiu Lublin, „Kurierze Lubelskim” i na stronie internetowej www.ffm.pl/potrafisz/ zmienił się obraz osób niepełnosprawnych.

– Uznaliśmy, że nadszedł czas, aby to zmienić, pokazać osoby niepełnosprawne jako ludzi odważnych, samodzielnych, umiejących twórczo i kreatywnie kierować swoim życiem – mówi Marek Stępniaak, koordynator lubelskiego projektu „Potrafisz”. – Okazało się, że to nie jest trudne, że jest wiele takich osób, które burzą negatywne stereotypy. Jedną z nich jest Agnieszka Zańko. Najpierw była bohaterką naszych audycji. Bardzo „lubila” ją kamera telewizyjna, więc zaprosiliśmy Agnieszkę do współpracy w przygotowywaniu audycji telewizyjnych. Została pierwszą dziennikarką pokazywaną na wizji w TVP Lublin, poruszającą się na wózku inwalidzkim. Jest bardzo lubiana przez widzów. Bardzo ciekawą postacią był Maciej Białek – niewidomy nauczyciel historii z lubelskiego liceum ogólnokształcącego nr VIII, posiadający ogromny autorytet wśród uczniów, czy poruszający się na wózku inwalidzkim ksiądz, Andrzej Bafeltowski, pełniący aktywnie posługę kapłańską. Dużą wartością projektu jest to, że dziennikarze nauczyli się, inaczej niż robili to wcześniej, przedstawiać osoby niepełnosprawne w mediach. Cieszy nas bardzo fakt, że mimo formalnego zakończenia realizacji projektu zarówno Telewizja Lublin, jak i Radio Lublin pozostawiły program na swoich antenach.

Projekt: Przez Indywidualne Ścieżki Zawodowe
– powrót osób niepełnosprawnych na rynek pracy
Projektodawca: Elbląska Rada Konsultacyjna
Osób Niepełnosprawnych
Program: SPO RZL, działanie 1.4
Dofinansowanie z EFS: 725,5 tys. zł
<http://erkon.elblag.com.pl>

Sami sobie

Połączenie niepełnosprawności i długotrwałego bezrobocia może być wyjątkowo destrukcyjne. Tym bardziej należy cenić projekt zrealizowany w Elblągu, Pastęku i Tolkmicku, a skierowany do osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jednocześnie trwale bezrobotnych lub takich, które pracy jeszcze nigdy nie podjęły. Dwustu osobom udzielono fachowych porad, a dla części z nich została ułożona najlepiej do nich dostosowana ścieżka zawodowa. Niepełnosprawnym rad udzielali często inni niepełnosprawni, którzy stanowili około połowy zatrudnionych przy projekcie.

Nad całością czuwała dyrektor ERKON-u i konsultantka ds. osób niepełnosprawnych, Ewa Sprawka: – Projekt był jednym z ogniw w łańcuchu naszych działań dla osób niepełnosprawnych. Mieliśmy niewielkie zasoby techniczne i ludzkie, a zastanawialiśmy się nad profesjonalną usługą poradniczą wprowadzającą osoby niepełnosprawne na rynek pracy. Z naborem nie mieliśmy kłopotów, ale problemem była niska motywacja niektórych osób, które bały się utraty renty. Chcieliśmy uświadomić ludziom, że istnieje organizacja, która jest ich partnerem w pokonywaniu barier, nawet w nich samych. Naszym sukcesem jest też to, że osoby uczestniczące w projekcie odzyskały nadzieję na zmianę życia. Wiele z nich zmieniło sposób myślenia, wróciło do życia, odzyskało poczucie własnej wartości. Bo najważniejszy, oprócz mierzalnych rezultatów, był aspekt ludzki – to on dał nam największą satysfakcję. Dziś kontynuujemy pracę z uczestnikami projektu, którym było najciężej wejść na rynek pracy, w nowym programie: „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane”.

Pierwotnie zakładano, że pracę – stałą lub tymczasową – podejmie około 20 uczestników projektu. Ostatecznie były to 73 osoby.



Ewa Sprawka:

Wiele osób się odmieniło, wróciło do życia, odzyskało poczucie własnej wartości. Bo najważniejszy oprócz mierzalnych rezultatów był aspekt ludzki

Ewa Pająk:

*Wiele osób już nie zamyka się w czterech ścianach,
już nie boi się, że pracodawca będzie ich oceniał
nie przez pryzmat fachowości,
lecz niepełnosprawności*



Projekt: Środowisko pracy przyjazne niepełnosprawnym
– kampania społeczna w Bielsku-Białej
Projektodawca: Urząd Miejski w Bielsku-Białej
Program: SPO RZL, działanie 1.4
Dofinansowanie z EFS: 195 tys. zł

W pracy w pełni sprawni

„Ludzie tacy jak my” – pod takim hasłem realizowana była w Bielsku-Białej kampania społeczna promująca niepełnosprawnych jako dobrych pracowników. W Bielsku-Białej mieszka, według szacunków, 19 tys. niepełnosprawnych. 60 proc. z nich pracuje.

– Mieliśmy niedosyt, że pracodawcy tak rzadko zatrudniają niepełnosprawnych, a przecież mogliby uzyskać zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem istniejących lub tworzonych miejsc pracy dla potrzeb inwalidów czy uzyskać dofinansowanie do ich wynagrodzeń – mówi Ewa Pająk z Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Miejskiego w Bielsku-Białej. – Postanowiliśmy to zmienić, organizując kampanię skierowaną do przedsiębiorców i samych niepełnosprawnych. Przygotowaliśmy materiały promocyjne, które rozesłaliśmy do 5 tys. firm. Były spoty w radiu i artykuły w gazetach. Organizowaliśmy też szkolenia, podczas których pracodawcy mogli się dowiedzieć, jakie korzyści płyną z zatrudniania niepełnosprawnych. Poza tym staraliśmy się docierać do samych niepełnosprawnych. Efekt kampanii był bardzo pozytywny. Z naszych szacunków wynika, że o 5 proc. wzrosło w Bielsku-Białej zainteresowanie przedsiębiorców zatrudnianiem niepełnosprawnych. Poza tym zwiększyła się ogólna wiedza w tym temacie, no i środowisko niepełnosprawnych bardziej się zaktywizowało. Wiele osób już nie zamyka się w czterech ścianach, już nie boi się, że pracodawca będzie ich oceniał nie przez pryzmat fachowości, lecz niepełnosprawności.

– Jedna pani bardzo nam dziękowała za to, że w końcu ktoś pomyślał o niepełnosprawnych w naszym mieście – przekonuje Dariusz Mrzygłód, naczelnik Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Miejskiego w Bielsku-Białej.



Rajmund Sawka:

Jedną z uczestniczek naszego szkolenia – absolwentką fizyki – po zdaniu egzaminu TELC przekonała dyrekcję dobrego liceum, że może uczyć fizyki również w języku angielskim. Udało jej się



Projekt: Bliżej Europy. Język angielski i nowe kwalifikacje kobiet

Projektodawca: EUROLINK Rajmund Sawka

Program: SPO RZL, działanie 1.6

Dofinansowanie z EFS: 271,7 tys. zł

www.eurolink.edu.pl

Europejki

Co może zrobić absolwentka fizyki, która po studiach nie może znaleźć pracy? Jak ma osiągnąć sukces zawodowy kobieta w zaawansowanej ciąży? Na potrzeby tych kobiet odpowiedziała firma EUROLINK, umożliwiając im zdobycie kwalifikacji przydatnych na nowoczesnym rynku pracy. W projekcie „Bliżej Europy. Język angielski i nowe kwalifikacje kobiet” wzięło udział sto osób. Szkolenie obejmowało naukę języka angielskiego potwierdzoną certyfikatem TELC oraz zdobycie umiejętności biznesowych poszukiwanych na europejskim rynku pracy. Trening psychologiczny ułatwił zdefiniowanie uczestniczkom projektu ich mocnych i słabych stron oraz planowanie dalszej kariery zawodowej.

– Szkolenia aktywizujące, zajęcia z psychologami dały im siłę i pewność siebie. Większość z pań znalazła po szkoleniu pracę m.in. w handlu, nieruchomościach i innych branżach. Uczestniczka naszego szkolenia – absolwentka fizyki – po zdaniu egzaminu TELC przekonała dyrekcję dobrego liceum, że może uczyć fizyki również w języku angielskim, udało jej się – mówi Rajmund Sawka, koordynator projektu. – Podczas zajęć nawiązały się przyjaźnie między uczestniczkami projektu, cztery z nich urodziły dzieci. Panie nadal dzwonią do nas, pytają o nowe projekty, opowiadają o swoim życiu. To dla nas bardzo ważne, że część z nich kontynuuje naukę języków obcych i rozwija się.

Projekt: Kobieta jutra
Projektodawca: Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego
w partnerstwie z Urzędem Miasta i Gminy Skawina, Urzędem
Gminy Mogilany oraz firmą Tenet Managment Sp. z o.o.
Program: SPO RZL, działanie 1.6
Dofinansowanie z EFS: 1,3 mln zł

Zmotywowane i twórcze

Nawet najlepsze CV nie gwarantuje pracy. Czasem dobrze jest również zmienić fryzurę i pójść do kosmetyczki. Przekonało się o tym 245 pań, które ukończyły kurs „Kobieta jutra”. Program był realizowany od września 2005 r. do końca czerwca 2007 r. Mogły w nim uczestniczyć kobiety z powiatu krakowskiego. Jego celem było zachęcenie ich do aktywności na rynku pracy.

Ewelina Gąsior, koordynator projektu z Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego: – Mężczyzna zawsze znajdzie jakąś pracę, choćby sezonową. A kobiety muszą jeszcze godzić życie zawodowe z rodzinnym. Pracodawcy boją się je zatrudniać, bo panie mogą przecież zajść w ciążę, a gdy dzieci chorują, to zazwyczaj one biorą wolne. Często też jest tak, że po urlopie macierzyńskim kobiety zakopują się w domach, już nie chcą wracać do życia zawodowego. Szkolenie, które zorganizowaliśmy, miało wzmocnić motywację kobiet. U nas panie się poznawały, wymieniały doświadczeniami, wzajemnie motywowały. Kurs nie odbywał się w urzędzie, na zajęciach była luźna atmosfera, więc kobiety chętnie przychodziły. Panie uczyły się podstawowych rzeczy (pisania CV, jak radzić sobie ze stresem, komunikować się) i bardziej niezwykłych – mieliśmy zajęcia, podczas których kobietom doradzali stylistka, fryzjer i kosmetyczka. Panie same pracowały nad zmianą wizerunku podczas zajęć praktycznych – niektóre przeszły niesamowitą metamorfozę. Efekt projektu nas zaskoczył. Zakładaliśmy, że połowa pań podejmie pracę, a tymczasem po zakończeniu kursu nowe zajęcie znalazło 67 proc. z nich. Wiele założyło własne firmy – zakład fryzjerski, kosmetyczny, firmę projektową czy księgarnię internetową.



Ewelina Gąsior:

Uczestniczki pracowały nad zmianą wizerunku podczas zajęć praktycznych – niektóre przeszły niesamowitą metamorfozę. Efekt projektu nas zaskoczył. Zakładaliśmy, że połowa kobiet podejmie pracę, a tymczasem po zakończeniu kursu nowe zajęcie znalazło 67 proc. z nich

Dorota Stasikowska-Woźniak:

Uważam, że w regionie, który tak bardzo związany jest z tradycyjnymi wartościami, sukcesem było już samo to, iż kobiety w ogóle zechciały przyjść na warsztaty



Projekt: Kobiety na Śląsku.
 Zachowanie tradycji w dążeniu do nowoczesności
 Projektodawca: Śląskie Centrum Równych Szans w Katowicach
 Program: SPO RZL, działanie 1.6
 Dofinansowanie z EFS: 103 tys. zł
www.rownoscyszans.efuturo.eu

Nauka nowej roli

Radio Katowice przez pół roku namawiało kobiety do podjęcia pracy lub założenia własnej firmy. Śląskie Centrum Równych Szans na przełomie 2006 i 2007 roku realizowało projekt „Kobiety na Śląsku. Zachowanie tradycji w dążeniu do nowoczesności”. Jego celem było zaktywizowanie mieszkanki województwa śląskiego. – Tu, na Śląsku, bardziej niż w innych regionach Polski rodzinie towarzyszy pojęcie podziału ról – mówi Dorota Stasikowska-Woźniak, koordynatorka projektu ze Śląskiego Centrum Równych Szans. – Przez wieki było tak, że mężczyzna miał za zadanie utrzymywać rodzinę, a kobieta zajmowała się ogniskiem domowym i wychowaniem dzieci. Gdy kopalnie zaczęły zamykać, a górnicy tracili pracę, ten tradycyjny model rodziny się zawalił. Kobiety, wbrew tradycji, były zmuszone szukać pracy, musiały brać sprawy w swoje ręce. Nasze centrum od lat realizowało projekty, których celem była pomoc kobietom. Postanowiliśmy więc zrealizować kolejny projekt, który tym razem zachęci kobiety do szukania pracy albo zakładania własnych firm.

Śląskie Centrum Równych Szans we współpracy z Radiem Katowice zrealizowało i wyemitowało 24 audycje, niektóre w śląskiej gwarze. Zorganizowało też warsztaty motywująco-inspirujące w Świętochłowicach, Bytomiu, Jaworznie i Pszowie – w miejscach o najwyższym bezrobociu w województwie (w Bytomiu w ciągu 10 lat zlikwidowano cztery kopalnie). – Podczas zajęć psycholożka i tzw. kobieta sukcesu zachęcały i inspirowały kobiety do szukania nowego zajęcia – uzupełnia Dorota Stasikowska-Woźniak. – Dzięki tym audycjom i warsztatom powstały sklepiki, mały bar, panie założyły stowarzyszenia lub weszły do samorządów czy zaczęły działać jako wolontariuszki. Uważam, że w regionie, który tak bardzo związany jest z tradycyjnymi wartościami, sukcesem było już samo to, iż kobiety w ogóle zechciały przyjść na warsztaty.

Projekt: Kobiety na zachodniopomorskim rynku pracy
Projektodawca: Polska Fundacja Przedsiębiorczości
Program: SPO RZL, działanie 1.6
Dofinansowanie z EFS: 603,7 tys. zł
www.pfp.com.pl

Metamorfozy

Poszukiwane kobiety bezrobotne, bierne zawodowo, niepracujące... Dla nich Polska Fundacja Przedsiębiorczości w Szczecinie przygotowała cykl szkoleń aktywizujących zawodowo. W każdym powiecie województwa zachodniopomorskiego przygotowano łącznie 20 cykli szkoleniowych. Dodatkowo w telewizji wyemitowane zostały odcinki programu „Kobieta przedsiębiorcza”, poświęcone wybranym w ramach wojewódzkiego plebiscytu kobietom przedsiębiorczym. Projekt przyczynił się do aktywizacji 306 kobiet. Zyskały one nie tylko wiedzę, ale też aprobatę dla swoich pomysłów oraz wsparcie na etapie ich realizacji. Służyły temu nie tylko materiały szkoleniowe, ale i pomoc merytoryczna udzielana przez Polską Fundację Przedsiębiorczości, do której uczestniczki projektu zwracały się jeszcze długo po zakończeniu szkoleń.

Barbara Bartkowiak, kierownik projektu: – Uczestniczki wiedziały, że mogą do nas zadzwonić i kontaktowały się nawet po roku od zakończenia szkolenia. Uzyskiwały wsparcie i doradztwo. Dla nas było to również sympatyczne doświadczenie, gdyż zbudowaliśmy na tyle bliskie relacje, że panie dzwoniły do nas często i bez obaw. Mówiły też, że po raz pierwszy spotkały się z instytucją, w której można rozmawiać o wszystkim, o wszystko zapytać – nie czuły się odepchnięte, skrępowane. To był nasz sukces. W ramach projektu dowoziliśmy panie na szkolenia, załatwialiśmy opiekunki dla ich dzieci, dbaliśmy o to, by jakość poczęstunku, sal i materiałów była jak najlepsza. A efekty? W rezultacie prowadzonego monitoringu – na 260 osób, z którymi udało się skontaktować, 72 podjęły pracę, a 48 założyło własną działalność. Część osób poszła na dalsze szkolenia, inne kobiety podejmowały staże zawodowe, a niektóre zdecydowały się również na pożyczkę z naszego funduszu pożyczkowego na rozwinięcie firmy. Dzięki udziałowi w projekcie wiedzą, że jest wiele rzeczy, o które mogą same powalczyć i że powinny to zrobić.



Barbara Bartkowiak:

*Daliśmy kobietom poczucie,
jak wiele od nich zależy, jak wiele
same mogą zmienić w swoim życiu.
Potrzeba tylko troszkę motywacji,
chęci i działania*

Agnieszka Sznajder:

Zaprezentowaliśmy pracodawcom korzyści wynikające ze stosowania innowacyjnych rozwiązań w miejscu pracy. Nikogo nie zmuszaliśmy do aktywizacji zawodowej. Chcieliśmy tylko pokazać, że to możliwe



Projekt: Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet
 Projektodawca: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU
 Program: EQUAL
 Dofinansowanie z EFS: 2,5 mln zł
www.plineu.org

Matki górą

Zróżnicowanie płciowe w firmie wychodzi jej tylko na zdrowie. Dowiódł tego projekt „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”. Projekt realizowany od lipca 2005 r. do maja 2008 r. powstał jako propozycja stworzenia nowatorskich rozwiązań umożliwiających harmonijne godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Realizacja projektu była próbą wypracowania kompromisu pomiędzy pracodawcami a pracownikami poprzez kompleksowy system wsparcia zarówno pracowników wychowujących dzieci, jak i pracodawców.

Agnieszka Sznajder, koordynator projektu ze Stowarzyszenia Doradców Europejskich PlinEU: – Do projektu zaprosiliśmy przedstawicieli biznesu wszystkich sektorów i branż, przedsiębiorców, kadre zarządzającą, specjalistów ds. zarządzania personelem. Zorganizowaliśmy konkurs na prestiżową markę firmy przyjaznej rodzicom, warsztaty poświęcone zarządzaniu równouprawnieniem w miejscu pracy, szkolenia oraz coaching z zakresu polityki personalnej nowoczesnej firmy, seminaria poświęcone nowoczesnym formom zarządzania zasobami ludzkimi oraz dobrym praktykom z zakresu elastycznych form pracy. Przeprowadziliśmy projekt badawczy „Prawne aspekty zatrudniania kobiet wychowujących dzieci”. Autorzy raportu zaproponują pewne kierunki zmian w ustawodawstwie, które mogą zapewnić skuteczniejsze stosowanie elastycznych form zatrudnienia oraz będą wspierać wśród pracodawców politykę przyjazną rodzinie. Opracowano Podręcznik Dobrych Praktyk z zakresu stosowania elastycznych form pracy w obrębie polskiego ustawodawstwa. Zaprezentowano korzyści dla pracodawców wynikające ze stosowania innowacyjnych rozwiązań w miejscu pracy. W projekcie wzięło udział ponad 500 rodziców i 137 firm. Nikogo nie zmuszaliśmy do aktywizacji zawodowej. Chcieliśmy tylko pokazać, że to możliwe. Część osób podjęła zatrudnienie, część założyła własne firmy.

Projekt: Pejzaż wiejski kobietą malowany – aktywna kobieta na wsi
Projektodawca: Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych,
Białystok
Program: SPO RZL, działanie 1.6
Dofinansowanie z EFS: 166,7 tys. zł
www.bialystok.roefs.pl

Podlaskie kariatydy

Kobieta bywa „szyją, która kręci głową”, bywa też głową, dzięki której kręci się życie jakiejś społeczności. Tak jest na Białostocczyźnie, gdzie 30 kobiet – sołtysek i liderek lokalnych – wzięło udział w projekcie „Pejzaż wiejski kobietą malowany – aktywna kobieta na wsi”. Przeprowadzono 4 czterodniowe sesje warsztatowe, których program zbudowano tak, by uczył szukania praktycznych rozwiązań konkretnych problemów lokalnych, aktywizował uczestniczki i uczył je mobilizować innych. Uczestniczki zdobywały wiedzę, jak skutecznie zarządzać sołectwem, jakie są procedury zakładania i działania organizacji pozarządowych i jak aktywnie poszukiwać pieniędzy potrzebnych do realizacji projektów. Zorganizowano też pięciodniową wizytę studyjną. Trasa wiodła od Podlasia przez Pomorze, Kujawy aż do środkowej Polski. Uczestniczki poznawały inne kobiece inicjatywy, które już się sprawdziły i są godne naśladowania.

Jako uzupełnienie materiałów szkoleniowych wydano publikację „Sołectwo – jednostka pomocnicza samorządu gminnego”, która – jak mówi koordynator projektu, Katarzyna Łotowska: – Jest odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez uczestniczki projektu – sołtycki i liderki lokalne, zawierającą kompendium wiedzy o organizacji sołectwa, uwarunkowaniach prawnych jego funkcjonowania, mieniu i finansach oraz przykładowych rozwiązaniach statutowych.

Po zakończeniu projektu cztery uczestniczki szkoleń wystartowały w wyborach samorządowych, trzy zostały radnymi, dwie odwiedziły Parlament Europejski, kilka pań jest w grupie inicjatywnej Forum Kobiet Wiejskich Podlasia, inne zakładają stowarzyszenia lokalne i pozyskują fundusze. Dzięki nowym umiejętnościom wszystkie podejmują więcej działań na rzecz rozwoju własnych wsi i gmin.



Katarzyna Łotowska:

Po zakończeniu projektu cztery uczestniczki szkoleń wystartowały w wyborach samorządowych, trzy zostały radnymi. Dzięki nowym umiejętnościom wszystkie podejmują więcej działań na rzecz rozwoju własnych wsi i gmin

Katarzyna Kabzińska:

Mamy mogły wreszcie wyjść poza zaklęty krąg choroby własnego dziecka, nauczyć się obsługi komputera, nabyć nową wiedzę czy znaleźć pracę, którą można godzić z opieką nad dzieckiem



Projekt: Profesjonalna mama – program integracji zawodowej matek dzieci niepełnosprawnych
 Projektodawca: Dr Notes, Fundacja Pomocy Dzieciom „Jaś i Małgosia”
 Program: SPO RZL, działanie 1.6
 Dofinansowanie z EFS: 344,6 tys. zł
www.profesjonalnamama.pl

Mój projekt, moje życie

– Najmłodsza mama miała 23 lata, najstarsza – 60. Razem było ich 170. „Nasze mamy” reprezentowały różny poziom wykształcenia, pochodziły też z różnych zakątków w Polsce. Każda z nich była inna. Ale wiele je łączyło. To były mamy wspaniałe, kochające, oddane, które los obdarował niepełnosprawnym dzieckiem. Przez konieczność opieki nad dzieckiem nie pracowały zawodowo – mówi Katarzyna Kabzińska, koordynator projektu. – Celem, który sobie postawiliśmy, było nauczenie tych kobiet, jak znaleźć pracę do wykonywania w domu, przy użyciu internetu czy telefonu.

Uczestniczkom projektu udostępniono środowisko informatyczne umożliwiające zdalne nauczanie. Szkolenia online obejmowały tematykę elastycznych form zatrudnienia (telepracy), rozwijania własnej działalności gospodarczej oraz szeroko pojętej aktywizacji zawodowej. Odbywały się konsultacje online, można było wydrukować treść wykładów, a wykładowcom zadać pytania e-mailem. „Profesjonalne mamy” zaliczały testy i egzaminy. Na potrzeby projektu powstało specjalne forum dyskusyjne, które umożliwiło kontakt zarówno z wykładowcami, jak i innymi uczestniczkami projektu. Za pośrednictwem czatu, forum oraz drogą e-mailową udzielano indywidualnego doradztwa, w tym psychologicznego.

– Mamy mogły wreszcie wyjść poza zaklęty krąg choroby własnego dziecka, nauczyć się obsługi komputera, nabyć nową wiedzę czy znaleźć pracę, którą można godzić z opieką nad dzieckiem. Wśród uczestniczek znalazły przyjaciół, dzieliły się problemami, zmartwieniami, sukcesami w rehabilitacji swoich pociech – mówi Katarzyna Kabzińska. – Niezmiernie ważne było wsparcie psychologiczne, dzięki któremu mogły uwierzyć w siebie, dowartościować się, przekonać się, że robiąc coś dobrego dla siebie, robią to również dla swojego dziecka, że ich zadowolenie i satysfakcja mają bezpośredni korzystny wpływ na dziecko, rodzinę.



Maria Sowińska:

Najważniejsze było rozpoznanie indywidualnych możliwości i potrzeb uczestniczek projektu. Wskazane im rozwiązania dotyczące poszukiwania pracy okazały się bardzo przydatne



Projekt: Być aktywną
 Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu
 Program: SPO RZL, działanie 1.6
 Dofinansowanie z EFS: 662,2 tys. zł
www.pup.poznan.pl

W poszukiwaniu samej siebie

Jak zmotywować do pracy kobiety, które przez dłuższy czas z różnych powodów pozostawały bezrobotne? Poznański Powiatowy Urząd Pracy zaproponował im swoistą terapię. Mogły z niej skorzystać kobiety powyżej 25. roku życia. – Bardzo dobrym pomysłem okazała się stworzona dla nich ścieżka aktywizacji zawodowej. Wszystkie kandydatki, a więc ok. 700 kobiet, zostały odpowiednio ukierunkowane w kwestii poszukiwania pracy. Najważniejsze było rozpoznanie ich indywidualnych możliwości i potrzeb. Wskazane rozwiązania okazały się bardzo przydatne i praktyczne dla uczestniczek – relacjonuje Maria Sowińska, koordynator projektu. Istotne było również to, by pomysły były dostosowane do zapotrzebowania rynku pracy. Realizatorzy zdecydowali się na nietypowe rozwiązanie – w trakcie szkoleń przewidziano doradztwo wizażystki, która wprowadzała panie w tajniki autoprezentacji. Kolejną innowacją było też wybranie spośród kursantek łącznika między urzędem a uczestniczkami. Tak zwany lider grupy pełnił funkcję opiekuna i osoby pierwszego kontaktu z beneficjentkami.

Niektóre kobiety mogły od razu przyjąć oferty pracy, inne skorzystały ze ścieżki podniesienia lub aktualizacji swoich kwalifikacji. Były też takie, które dopiero przygotowywały się zawodowo do podjęcia pracy. Specjalna oferta została skierowana do osób przedsiębiorczych, które chciały założyć własną działalność gospodarczą. 15 uczestniczek zdecydowanych na tę formę otrzymało dotację finansową – średnia wartość takiej dotacji wyniosła 12 154 zł. Wyniki projektu okazały się znakomite. Aż 133 osoby znalazły zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Projekt: Debiut na rynku pracy
Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce
Program: SPO RZL, działanie 1.2
Dofinansowanie z EFS: 691,5 tys. zł
www.pupsokolka.internetdsl.pl

Bezrobotni na start

Projekt miał umożliwić udzielenie jak najpełniejszego wsparcia ułatwiającego rozpoczęcie startu zawodowego osobom poniżej 25. roku życia, zarejestrowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy przez okres do 24 miesięcy oraz bezrobotnym absolwentom wszystkich typów szkół. Był realizowany na podstawie umowy zawartej pomiędzy dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce a dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

Mirosław Biernacki, koordynator projektu, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce: – W efekcie realizacji projektu 295 osób uzyskało kompleksowe wsparcie ułatwiające start zawodowy oraz nabyło umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i autopromocji. Zastosowane formy pomocy w postaci poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń, staży, przygotowania zawodowego, prac interwencyjnych, jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej były zróżnicowane i uzależnione od potrzeb klientów. Dzięki „Debiutowi” zaspokojone zostały potrzeby kadrowe części lokalnych pracodawców, podnieśliśmy konkurencyjność na otwartym rynku pracy, wypromowaliśmy idee Modelu Partnerstwa Lokalnego i zwiększyliśmy świadomość potrzeby realizacji przedsięwzięć współfinansowanych z EFS. W naszym projekcie wzięło udział 105 partnerów, przyczyniając się do urzeczywistnienia trudnego przedsięwzięcia projektowego. Zdobyte już doświadczenie w pokonywaniu barier przy realizacji projektów współfinansowanych z EFS w latach 2004-2006 pozwala nam sprawnie, samodzielnie i efektywnie realizować kolejne projekty.

Pozytywny odbiór uczestników projektu, szczególnie tych, którzy skorzystali z indywidualnego planu działania, potwierdza potrzebę kontynuacji pomocy dla osób często bezradnych w stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy.



Mirosław Biernacki:

W efekcie realizacji projektu 295 osób uzyskało kompleksowe wsparcie ułatwiające start zawodowy oraz nabyło umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i autopromocji

Włodzimierz Osuch:

*Dzięki tym warsztatom uczestnicy
nabyli wewnętrzną siłę do działania
i wiarę w sens podejmowania trudu
zdobywania nowych umiejętności*



Projekt: Wstań, unieś głowę
Projektodawca: Pomorsko-Kujawskie Zrzeszenie
Samopomocy Obywatelskiej
Program: EQUAL
Dofinansowanie z EFS: 5,17 mln zł
www.projekt-sampo.com.pl

Przywróceniu społeczeństwu

Długotrwale bezrobocie jest najprostszą drogą do wykluczenia społecznego oraz utraty poczucia własnej wartości. Najprostszym rozwiązaniem wydaje się zaoferowanie pracy dla bezrobotnych, ale w Barcinie chodziło przede wszystkim o to, by ludzie zagrożeni marginalizacją podnieśli głowy i potrafili sami radzić sobie w nowej rzeczywistości. Żeby podejmowali pracę, która będzie zgodna z ich predyspozycjami, a jednocześnie da im satysfakcję.

„Wstań, unieś głowę” to zamierzenie bardzo złożone i nakierowane na działania wielotorowe, co obrazowo opisuje Włodzimierz Osuch, koordynator projektu: – Uczestnicy projektu brali udział w różnego typu szkoleniach i kursach o charakterze psychologicznym i zawodowym. Odbywały się konsultacje w celu poznania ich opinii oraz uzyskania odpowiedzi na pytanie, czy realizowane formy wsparcia są dostosowane do ich potrzeb. Przed rozpoczęciem kursów zawodowych przeprowadzony został moduł psychologiczny, którego celem było zwiększenie motywacji do działania, optymizmu życiowego, wiary w lepsze jutro. Dzięki tym warsztatom uczestnicy nabyli wewnętrzną siłę do działania i wiarę w sens podejmowania trudu zdobywania nowych umiejętności. Mogę powiedzieć, że zaangażowanie uczestników projektu było duże i miało wpływ na przebieg i jakość projektu. Myślę, że uczestnictwo w projekcie zmieniło życie osób bezrobotnych w aspekcie społecznym, jak również ekonomicznym. Ludzie ci zdobyli kompetencje, które ułatwią im odnalezienie się na rynku pracy. Większość osób stała się aktywna zawodowo.

W projekcie uczestniczyło 48 osób długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń ośrodka pomocy społecznej. Wyuczyły się różnych zawodów i umiejętności – od fryzjerstwa i obsługi wózka widłowego po malowanie na szkle.

Projekt: Kultowa młodzież w kul społeczeństwie – Integracja społeczna i zawodowa młodzieży
Realizator: Pro-Inwest s.c.
Program: SPO RZL, działanie 1.5
Dofinansowanie z EFS: 875 tys. zł
www.kultowa_mlodziuz.pro-inwest.org

Młodzi gniewni obłąskawieni

Z buntownika w poprawczaku można zrobić potulnego baranka. Trzeba mu tylko podać pomocną dłoń. „Kultowa młodzież w kul społeczeństwie – Integracja społeczna i zawodowa młodzieży” – to projekt, który od stycznia 2006 r. do grudnia 2007 r. realizowała firma Pro-Inwest z Katowic. Efekty projektu zaskoczyły samych realizatorów.

Małgorzata Dobrowolska, Pro-Inwest: – Jestem psychologiem. Chciałam pomóc młodzieży z trudnych środowisk, dlatego nasza firma postanowiła zrealizować projekt, do którego zaprosiliśmy młodych ludzi z zakładów poprawczych i młodzieżowych ośrodków wychowawczych. Zależało nam, aby wrócili do szkół lub podjęli pracę. Żeby im to ułatwić, zorganizowaliśmy cykl szkoleń, podczas których chłopcy i dziewczyny w wieku od 15 do 21 lat trenowali umiejętności interpersonalne (np. dowiadywali się, jak się na rozmowę kwalifikacyjną, uczyli się, jak kontrolować emocje czy – nawet – przeproszać), dowiedzieli się, jak poruszać się na rynku pracy, mieli zajęcia komputerowe i z języka angielskiego. Zajęcia odbywały się przeważnie w hotelach. Chcieliśmy wyciągnąć tych młodych ludzi poza ich ośrodki, pokazać, że uczenie się może być przyjemne i ciekawe. Wbrew początkowym obawom nikt nie nabroił. Myślę, że przełamaliśmy niejednego stereotyp i osiągnęliśmy więcej niż zakładaliśmy. Mieliśmy 250 uczestników, z czego 70 stanowiły dziewczyny. Wszyscy pochodzili z ośrodków z terenu województwa śląskiego. Wstępnie założaliśmy, że kurs ukończy 68 osób, a tymczasem udało się to 243, a 209 młodych ludzi ponownie podjęło naukę (zakładaliśmy, że zrobi tak tylko 40 proc. uczestników szkoleń). Z wieloma uczestnikami projektu bardzo się żyliśmy. Piszemy do siebie kartki na święta, utrzymujemy kontakt z wychowawcami. Ten projekt nauczył czegoś również nas.



Małgorzata Dobrowolska:

Chcieliśmy wyciągnąć tych młodych ludzi poza ich ośrodki wychowawcze, pokazać, że uczenie się może być przyjemne i ciekawe. Myślę, że przełamaliśmy niejednego stereotyp i osiągnęliśmy więcej niż zakładaliśmy

Tomasz Harsze i Joanna Kryszczyzyn:

Na początku najważniejsze było zmotywowanie uczestników, żeby „chciało się chcieć”. Potem działaliśmy dwutorowo: szkoleniom zawodowym towarzyszyła praca z rodziną bezrobotnego. Wszyscy musieli się zaangażować



Projekt: Odziedzicz pracę
 Projektodawca: Partnerstwo na rzecz Rozwoju
 „Odziedzicz pracę”
 Program: EQUAL
 Dofinansowanie z EFS: 6,45 mln zł
www.odziedziczprace.pl

Praca – wspólna sprawa

W dobrze funkcjonującej rodzinie istnieje naturalny podział obowiązków, każdy dzień ma swój określony rytm. – Zauważyliśmy, że rodziny, w których są osoby długotrwale bezrobotne, wypadają z tego rytmu. Późne wstawanie, zbyt długie siedzenie przed telewizorem, nieregularne posiłki, brak wspólnych zajęć i zainteresowań – to charakterystyczne zachowania dla tych ludzi. Do tego dominuje postawa „jakoś to będzie”. Ten negatywny wzorzec przenosi się na młodsze pokolenia, bezrobocie jest dziedziczone – mówi Joanna Kryszczyzyn, twórczyni projektu, obecnie zastępca prezydenta miasta Rybnika. – Dlatego zdecydowaliśmy się na dualny model szkolenia. Zależało nam nie tylko na przygotowaniu bezrobotnego do zawodu, ale i na zaktywizowaniu jego rodziny, zintegrowaniu jej, wciągnięciu do wspólnych działań i wprowadzaniu jej w ten właściwy rytm funkcjonowania. Uświadamialiśmy, że bez tego ma małe szanse na trwałe wyjście z bezrobocia.

– Udział rodziny bezrobotnego w projekcie był warunkiem dalszego szkolenia – dodaje kierownik projektu Tomasz Harsze, dyrektor Rybnickiego Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego (ta instytucja była liderem projektu, w którego realizację zaangażowano 16 partnerów). – Trzeba było przyprowadzić przynajmniej jedną osobę (w jednym przypadku w projekcie brała udział 12-osobowa rodzina). Członkowie rodzin mieli co robić, uczyli się m.in. gotowania czy fotografowania. Ułatwialiśmy im uczestnictwo, opłacając na przykład przedszkole.

Efekty projektu są zaskakujące. Spośród 104 osób (11 grup), które ukończyły wielomodułowy cykl szkoleń (liczba godzin odpowiadająca studiom podyplomowym), 70 proc. ma dziś trwałe zatrudnienie. Ważny jest jeszcze inny, mniej namacalny efekt: uczestnicy „wyleczyli się” z wyuczonego syndromu bezradności, podnieśli swoją samoocenę i zobaczyli, że można inaczej, lepiej żyć.

Projekt: Określenie roli Powiatowego Urzędu Pracy jako
pośrednika w zatrudnieniu
Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Malborku
Program: ZPORR, działanie 2.1
Dofinansowanie z EFS: 183,4 tys. zł
www.pup.malbork.pl

Kompleksowe prześwietlenie

Jak skutecznie przeciwdziałać bezrobociu? Urząd Pracy w Malborku, pozyskawszy potrzebne środki z Unii Europejskiej, postanowił poznać całą prawdę o sytuacji na lokalnym rynku pracy, bezrobotnych i pracodawcach. Do współpracy nad projektem zaproszono sąsiednie powiaty: kwidziński, nowodworski, starogardzki, sztumski i tczewski. Nowatorstwo projektu polega na kompleksowości badań we wszystkich tych powiatach.

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku, Joanna Reszka, tak tłumaczy inicjatywę podjęcia działań na tak dużym obszarze: – Powiaty mają podobne problemy i dlatego badane będą razem. Chcieliśmy poznać potrzeby i oczekiwania mieszkańców w stosunku do urzędów pracy. Celem badań było wytyczenie konkretnych kierunków postępowania dla urzędów pracy, aby skuteczniej ograniczać bezrobocie.

Przeprowadzono 3000 ankiet m.in. wśród osób bezrobotnych. Pytano ich o to, czy są zadowoleni ze swojego życia, o kwalifikacje i umiejętności, o sytuację zawodową, o doświadczenia wynikające z bycia bezrobotnym – o wszystko, co mogło służyć ustaleniu, co można zmienić, a co poprawić w działaniu instytucji skupionych wokół rynku pracy. W każdym powiecie przeprowadzono także 30 wywiadów z osobami odpowiedzialnymi za politykę kadrową w firmie, a wyszkoleni ankierzy wypełniali formularze obserwacji. Ta dogłębna analiza zaowocowała powstaniem Strategii Zatrudnienia na lata 2006-2008. Niedługo później powstał projekt badawczy będący niejako kontynuacją poprzedniego: „Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne”.



Joanna Reszka:

Chcieliśmy poznać oczekiwania mieszkańców w stosunku do urzędów pracy. Celem analiz było wytyczenie konkretnych kierunków postępowania dla urzędów pracy, aby skuteczniej ograniczać bezrobocie

Anna Skass:

Dzięki współfinansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego projekt stworzył możliwość dostosowania działań urzędu do szczególnych potrzeb osób pozostających bez pracy



Projekt: Przeciwno bezradności
 Projektodawca: Powiatowy Urząd Pracy w Giżycku
 Program: SPO RZL, działanie 1.3
 Dofinansowanie z EFS: 521,3 tys. zł
www.gizycko.pup.gov.pl

Wyjść z kręgu bezradności

Bezrobocie jest jednym z najtrudniejszych doświadczeń w życiu człowieka. Dramat osoby zdolnej do pracy i bezskutecznie próbującej ją znaleźć jest tym większy, im dłużej pozostaje ona bez pracy. W końcu zniechęcony człowiek zaprzestaje poszukiwań. Staje się „trwale bezrobotny”. Potwierdza to doradca zawodowy pracujący przy projekcie „Przeciwko bezradności”: – Trudno było przełamać wewnętrzne bariery uczestników projektu związane z długotrwałym pozostawaniem bez pracy. Patrząc z perspektywy, sądzę, że się udało. Dowodem jest to, że osoby te zainteresowały się na przykład udziałem w szkoleniach czy zdobyciem kwalifikacji w miejscu pracy.

Celem projektu realizowanego na terenie powiatu giżyckiego (gdzie bezrobocie jest wciąż stosunkowo duże) było przygotowanie ludzi trwale bezrobotnych do skutecznego poszukiwania pracy. Propozycję skierowano do osób w wieku powyżej 25 lat. Urząd zorganizował szkolenia grupowe oraz indywidualne, niektórym przyznał środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, zorganizował kursy przygotowania zawodowego oraz dał zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych. Zaplanowano udzielanie porad zawodowych i budowanie indywidualnych planów działań.

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy Anna Skass: – Środki pozyskane z Unii Europejskiej na realizację projektu umożliwiły objęcie pomocą większej liczby osób oraz zastosowanie kompleksowych form aktywizacji zawodowej dla poszczególnych grup bezrobotnych, jak również kreowanie nowych rozwiązań organizacyjnych. Dzięki współfinansowaniu z EFS projekt stworzył możliwość dostosowania działań urzędu do szczególnych potrzeb osób pozostających bez pracy.

W projekcie wzięły udział 133 osoby (w tym 59 kobiet) – więcej niż organizatorzy zakładali. Po zakończeniu projektu pracę znalazło 75 osób (ponad połowa uczestników), co pozwoliło uzyskać efektywność realizacji projektu na poziomie 56,4 proc. To duży sukces.

Projekt: Stokrotkowy dom – reintegracja prowadzona w CISTOR w Toruniu
Projektodawca: Centrum Integracji Społecznej CISTOR
Program: SPO RZL, działanie 1.5
Dofinansowanie z EFS: 927 tys. zł
www.cistor.pl

Odrodzeni

Trzeba szczególnie dużo sił, by po wypadnięciu na margines społeczny znów znaleźć się w społeczeństwie. Pomocna dłoń może mieć wówczas decydujące znaczenie. Projekt „Stokrotkowy dom” kierowany był do ludzi podlegających tzw. wykluczeniu społecznemu, tj. bezdomnych, przebywających w zakładach karnych, tych, którzy odbyli terapie przeciwalkoholowe i przeciwnarkotykowe albo mieli problemy z przystosowaniem społecznym. Jednym z kryteriów doboru uczestników było pozostawanie bez pracy przez co najmniej trzy lata.

– Przedsięwzięcie skierowano do grupy, której nie obejmowały inne systemy wsparcia. Przeprowadzone szkolenia dotyczyły między innymi podniesienia samooceny uczestników, asertywności, autoprezentacji i przygotowań do ubiegania się o pracę, a także uczyły dobrej polityki finansowej, na przykład tego, jak ugotować obiad za 10 zł na rodzinę – mówi Małgorzata Kowalska, koordynator projektu. Kurs objął również zajęcia komputerowe (np. poszukiwanie pracy przez internet czy zakładanie konta bankowego) oraz szkolenia zawodowe, przygotowujące m.in. do prac budowlanych, porządkowych czy gastronomicznych. Roczna nauka kończyła się uzyskaniem certyfikatu. W trakcie trwania projektu uczestnicy otrzymywali wsparcie finansowe w postaci zasiłku oraz posiłki. Mieli także możliwość zapoznania się z alternatywnymi formami spędzania czasu wolnego. Wspólnie organizowali pikniki, zwiedzanie miasta, chodzili na basen, do kina, opery, jednocześnie aktywizując się społecznie. Aż 78 proc. z nich podjęło pracę i doskonale radzi sobie z nowymi wyzwaniami. Tym samym polepszył się ich status materialny i zaczęli aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym.



Małgorzata Kowalska:

Szkolenia dotyczyły między innymi podniesienia samooceny uczestników, asertywności, autoprezentacji

Agnieszka Niedźwiedzka:

Udało się wyrwać z bezczynności grupy osób tkwiących w marazmie od wielu lat. Wśród tych, którzy rozpoczęli proces szkolenia, już teraz jedna trzecia podjęła zatrudnienie na wolnym rynku pracy



Projekt: Koalicja Łamania Oporów Społecznych KŁOS

Projektodawca: Towarzystwo Przyjaciół

Niepełnosprawnych, Łódź

Program: EQUAL

Dofinansowanie z EFS: 8,9 mln zł

Wyrwani z marazmu

Jak trudno jest osobom wykluczonym z rynku pracy ponownie znaleźć na nim miejsce – szczególnie dobrze wiedzą ci, którzy, nie ograniczając się do zdiagnozowania zjawiska, podejmują się próby pomocy. Głównym zadaniem projektu KŁOS było przetestowanie systemowego podejścia do kwestii aktywizacji zawodowej. Pomocą objęto dwie grupy osób z obszarów wiejskich – niepełnosprawnych psychicznie oraz długotrwale bezrobotnych, u których negatywne objawy psychologiczne długiego pozostawania bez pracy okazały się zbieżne. Najmocniejszą stroną stworzonego programu jest możliwość zastosowania go do systemowego rozwiązywania problemów bezrobocia, również w innych grupach osób wykluczonych.

Projekt objął treningi prowadzone przez psychologów, następnie szkolenia zawodowe. Dla każdego z uczestników zbudowano indywidualną ścieżkę rozwoju zawodowego, zgodną z jego oczekiwaniami i predyspozycjami zawodowymi. Uwieńczeniem były staże w firmie społecznej. Niewątpliwym sukcesem projektu był nie tylko proces integracji. – Udało się wyrwać z bezczynności grupy osób, uczestników projektu, które w marazmie tkwiły od wielu lat – dodaje Agnieszka Niedźwiedzka. – Wśród tych, którzy rozpoczęli proces szkolenia, już teraz jedna trzecia podjęła zatrudnienie na wolnym rynku pracy. Inną wymierną korzyścią jest stworzenie projektu ustawy o firmie społecznej, który daje nadzieję, że będziemy pierwszym wśród nowych krajów Unii Europejskiej mającym nowoczesne rozwiązania prawne w tym zakresie.

Wydawca:

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa
tel.: +48 (22) 501 50 04
fax: +48 (22) 501 50 31
e-mail: pokl@mrr.gov.pl
www.efs.gov.pl

Koncepcja i redakcja: Jerzy Gontarz, Agata Rokita

Smartlink Sp. z o.o.
ul. Kościerzyńska 7
60-446 Poznań
www.smartlink.pl

Teksty: Monika Borkowska-Peszke, Joanna Godlewska, Jerzy Gontarz,
Katarzyna Gorzkowska, Adam Kierzkowski, Agata Rokita, Marek Rokita, Emanuela i Dawid Tatarkiewiczowie/Odonata,
Wojciech Trzcionka/Agencja Presso

Zdjęcia: Jacek Babicz, European Community, Jerzy Gontarz, Adam Kierzkowski,
Marek Rokita, Emanuela i Dawid Tatarkiewiczowie/Odonata, Janusz Tatarkiewicz, Wojciech Trzcionka/Agencja Presso,
Piotr Waniorek/Żelazna Studio, archiwa beneficjentów

Dyrektor artystyczny: Maciej Mazur

Współpraca: Agnieszka Wolska-Trepka, MRR



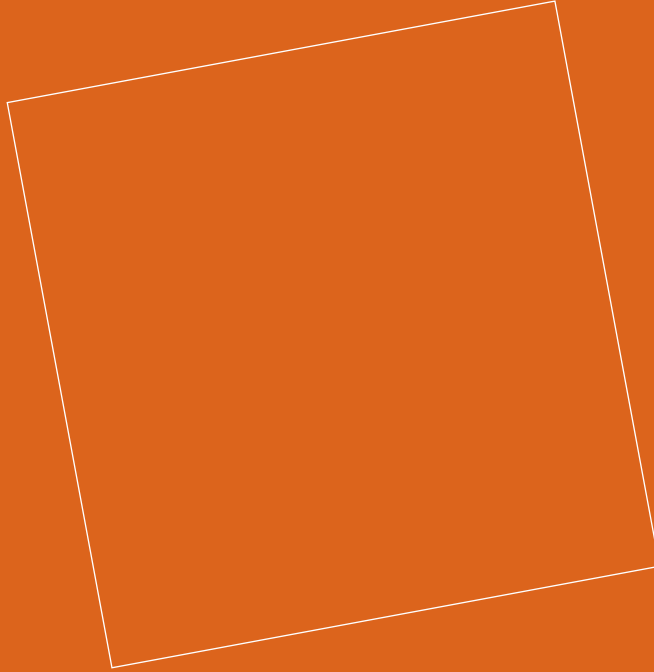
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Publikacja bezpłatna,
współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

