

**Powiatowy Urząd Pracy
w Oleśnie**

PROJEKT PILOTAŻOWY

**„NOWE SPOJRZENIE – NOWE MOŻLIWOŚCI” -
- „SPOJRZENIE W PRZYSZŁOŚĆ”**

/Wersja skrócona/

Spis treści

I. Uzasadnienie potrzeb wdrożenia projektu pilotażowego	3
II. Założenia projektu pilotażowego	11
1. Założenie ogólne	11
2. Grupa docelowa projektu	11
3. Zgodność założeń projektu z zakresem regulowanym przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	11
4. Wykonawcy projektu – partnerzy	13
5. Cele projektu	14
6. Innowacyjność projektu	21
7. Wartość dodana projektu	22
III. Planowane działania w ramach projektu pilotażowego	24
1. Ogólne zasady działania projektu	24
2. Działania szkolnych doradców zawodowych zatrudnionych w projekcie w stosunku do grupy uczniów zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jako osoby poszukujące pracy	32
3. Świadczenie usług rynku pracy przez doradców klienta w PUP	33
4. Działania dotyczące udzielania wsparcia psychologicznego	34
5. Działania dotyczące podnoszenia kompetencji partnerów	35
6. Promocja Projektu	37
7. Zapewnienie właściwego monitoringu i ewaluacji projektu	40
8. Zapewnienie wypracowania rekomendacji końcowych	41
9. Zarządzanie projektem	41
10. Personel projektu	46
11. Harmonogram działań realizowanych w ramach projektu	50
V. Monitoring i ewaluacja	54
VI. Wnioski i rekomendacje oraz zagrożenia w realizacji projektu pilotażowego	59
1. Wnioski i rekomendacje związane z postulowanymi zmianami w przepisach prawnych	59
2. Wnioski i rekomendacje związane z sytuacją, gdy nie zostaną wprowadzone proponowane w rekomendacjach 1-5 zmiany w przepisach prawnych	63
3. Informacje na temat zagrożeń i wskazanie działań zaradczo – naprawczych	64

I. Uzasadnienie potrzeb wdrożenia projektu pilotażowego.

Zwiększający się potencjał Polskiej gospodarki, powstawanie oraz rozwój coraz bardziej nowoczesnych i zaawansowanych technologicznych metod produkcji, przy jednoczesnym zmniejszaniu się w kraju liczby ludności, liczby osób w wieku produkcyjnym oraz liczby bezrobotnych, w niedługim czasie może spowodować wyczerpanie się zasobów wykwalifikowanej i gotowej do podjęcia pracy siły roboczej, co będzie poważną barierą dalszego wzrostu i rozwoju. Konieczność zastosowania w takim przypadku rozwiązań skutkujących skokowym wzrostem wydajności pracy, a więc znacznie mniej pracochłonnych i wielokrotnie bardziej zaawansowanych technologicznie wymagać będzie znacznego zaangażowania kapitału oraz posiadania znacznie lepiej wykwalifikowanej siły roboczej. Osiągnięcie tych dwóch celów, w krótkim okresie jest mało prawdopodobne.

Obecnie niedobory pracowników w wielu branżach krajowej gospodarki niwelowane są poprzez napływ siły roboczej z innych państw, jednak niekorzystne relacje polskiej płacy realnej w stosunku do zarobków w większości krajów Europy znacznie ograniczają obszar potencjalnych poszukiwań. W efekcie większość takich pracowników napływa do Polski z krajów o nieustabilizowanej sytuacji politycznej. Dodatkowo, w większości nie są oni w większości zainteresowani osiedlaniem się w Polsce poszukując tutaj jedynie dochodów zasilających zasoby gospodarstw domowych znajdujących się poza naszą granicą. W poszukiwaniu coraz lepszych zarobków zmieniają oni często zakłady pracy co nie pozwala polskim pracodawcom na objęcie ich systemowym procesem adaptacji i rozwoju zawodowego w podmiotach zatrudniających pracowników.

Dlatego też obecny, osiągany w kraju poziom wydajności pracy wymagać będzie również sięgania do ukrytych rezerw siły roboczej oraz do coraz bardziej świadomego i adekwatnego inwestowania w kapitał ludzki.

Obowiązująca obecnie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stworzona była w okresie zupełnie innym. Polska gospodarka dopiero rozpoczynała swój rozwój po długim okresie restrukturyzacji przerywanej kryzysami, a w kraju panowało wysokie bezrobocie. Powszechna wiedza na temat rynku pracy była zupełnie inna i zdeterminowana przez świadomość wysokiego bezrobocia oraz ze względu na znacznie ograniczoną wtedy liczbę środków Funduszu Pracy, zdominowana koniecznością działań jednorazowych i okresowo skutecznych w celu zmniejszania liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Obecnie, sytuacja na rynku pracy, w procesie pozyskiwania pracowników wymaga od publicznych służb zatrudnienia wsparcia pracodawców na wszystkich etapach zatrudniania, to znaczy w procesach: rekrutacji, selekcji oraz adaptacji pracowników, ponadto proces ten powinien być procesem ciągłym w odniesieniu do indywidualnych cech osoby zatrudnianej, co oznacza, że ta sama osoba może korzystać z logicznego ciągu różnych form wsparcia na każdym etapie zatrudnienia.

Coraz bardziej odczuwalny brak rąk do pracy skłania z jednej strony do efektywniejszego wykorzystania istniejącego potencjału siły roboczej, w tym do skuteczniejszego zaktywizowania takich grup osób, które nie będąc zarejestrowane jako osoby bezrobotne są skłonne do poszukiwania pracy nie tylko od zaraz ale również w niedalekiej przyszłości. Problem niedoboru pracowników wymaga nowych metod i technik kojarzenia pracodawcy i przyszłego pracownika.

Jednym z podstawowych problemów polskiego rynku pracy jest to, że w niedostatecznym stopniu wykorzystany jest potencjał ludzi młodych. Pomimo, że polski rynek pracy stał się w przeważającej części tak zwanym „rynkiem pracownika”, to nadal

spory udział w rejestrach osób bezrobotnych zajmują osoby młode w wieku do 30 oraz do 25 roku życia. W dniu 31 marca 2021 w krajowych rejestrach osób bezrobotnych znajdowało się 274.574 osoby do 30 roku życia, w tym 131.123 osoby do 25 roku życia. W sytuacji, gdy następuje kryzys gospodarczy i bezrobocie się zwiększa sytuacja osób młodych na rynku pracy staje się jeszcze bardziej niekorzystna.

Wśród wielu przyczyn takiego stanu rzeczy bardzo często wymienia się niedostosowanie wiedzy i kwalifikacji osób młodych do wymagań pracodawców¹ wynikające najczęściej z nieadekwatności systemu kształcenia w stosunku do potrzeb rynku pracy. Nasilanie się tego zjawiska zwiększa bezrobocie ludzi młodych i prowadzi do bezrobocia strukturalnego w tej grupie osób i jest przyczyną tego, że duża liczba osób młodych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy reprezentuje tak zwane zawody nadwyżkowe. Przyczynia się to do podjęcia zatrudnienia nieadekwatnego (underemployment), a także sprzyja zajmowaniu postawy bierności zawodowej i edukacyjnej (NEET). Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy ze strony przyszłego absolwenta szkoły jest wybór kierunku kształcenia, który nie gwarantuje dużego stopnia prawdopodobieństwa znalezienia pracy w zawodzie po ukończeniu szkoły oraz zbyt późna reakcja w momencie, gdy młody człowiek zdaje sobie sprawę z popełnionego błędu. Dodatkowo pragnąc zmienić zawód lub uzyskać dodatkowe kwalifikacje bardzo często młodzież nie posiada wiedzy na temat warunków zatrudniania u znajdujących się w pobliżu jego miejsca zamieszkania pracodawców. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest również to, że praktycznie w szkołach nie zwraca się uwagi na kształcenie w duchu „professional flexibility” - czyli wykształcania umiejętności do tak zwanej giętkości zawodowej, która pozwala na przekwalifikowanie w zawodzie w miarę potrzeb własnych i rynku pracy.

Celem rozwojowym osoby inicjującej swoje życie zawodowe jest umiejętność jego oceny i uzgodnienie go z własnymi celami życiowymi bądź akceptowanymi naciskami społecznymi, które stają się kryterium do podejmowania decyzji o działaniu zawodowym. Kompilacja własnych celów oraz nacisków o charakterze społecznym uwidacznia się w postaci oczekiwań czy preferencji odnośnie pracy zawodowej jakie posiada osoba rozpoczynająca swe zawodowe życie. Istnieje również szersze tło startu zawodowego osób młodych, gdyż podjęcie pracy zawodowej to tylko jedno z zadań w okresie dorosłości współwystępujące z koniecznością wytworzenia relacji partnerskich, przekształcania więzi z rodzicami, często własne rodzicielstwo oraz zmiany w zakresie koleżeństwa i przyjaźni z rówieśnikami. Liczne badania grupy „młodych dorosłych” wskazują, że jest to w życiu okres przeciążenia, wielu stresów, małego zadowolenia i licznych frustracji związanych z koniecznością podejmowania ważnych decyzji w sytuacji gdy posiada się mało wiadomości, doświadczenia i możliwości.

Dlatego też bardzo istotne jest wsparcie młodzieży w tym okresie, które powinno polegać na stworzeniu świadomości na temat posiadanych przez siebie kompetencji oraz możliwości ich dalszego rozwijania, nabywania doświadczenia w rozmowach kwalifikacyjnych podczas aplikowania o pracę, przekazania jak najszerszej wiedzy na temat możliwości zatrudnienia w zakładach pracy, które znajdują się w promieniu możliwego dojazdu do przyszłej pracy. Istotne jest również aby w procesie nabywania takiej świadomości młodzież wspierana była nie tylko przez osoby posiadające szeroką wiedzę w omawianym powyżej zakresie, ale również osoby, które cieszą się wśród ludzi młodych autorytetem, które młodzież może obdarzyć zaufaniem i które są młodzieży znane oraz dostępne na codzień.

Taki proces współpracy z młodzieżą, aby był efektywny, powinien również uwzględniać specyfikę tak zwanego pokolenia „Z”, które obecnie wchodzi na rynek pracy.

¹ Jarus O., Miga M.: *Bezrobocie wśród młodzieży jako skutek niedostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy*, [w:] *Edukacja młodzieży a rynek pracy*, red: Zagórska A., Rybnik-Chwałowice 2016, s. 20

Z jednej strony jest to pokolenie przedsiębiorcze, nie znające świata bez technologii, dobrodziejstw informatyki i internetu, nie lubiące „ręcznego pisania”, dzielące się informacjami poprzez media społecznościowe. Z drugiej strony są to osoby otwarte i bezpośrednie, mające potrzebę kontaktu z rówieśnikami, nie bojące się podróżować i poznawać nowych ludzi, a najważniejsze jest dla nich budowanie relacji społecznych. Dlatego też promocja świadomych działań prozatrudnieniowych prowadzona w stosunku do osób młodych, szczególnie tych, z tak zwanego pokolenia „Z” wymaga stosowania kompilacji technik „on-line” i „off-line”.

Konieczność takiego podejścia wynika z tego, że osoby z tego pokolenia ucząc się, inspirując, spędzając czas wolny w świecie wirtualnym równocześnie przeżywają i doświadczają w świecie realnym. Dlatego też, aby dotrzeć do młodych odbiorców warto wykorzystać oba te kanały przekazu tak, aby przenikały się wzajemnie.²

Pracodawcy, którzy chcą zatrudniać osoby młode wskazują na ograniczone możliwości przedstawiania propozycji zatrudnienia w swoich zakładach młodym pracownikom we współpracy ze szkołami. Lukę w tym zakresie w pewnym stopniu wypełniły powstające w wielu placówkach oświatowych szkolne punkty informacji i kariery, jednak możliwość organizacji w nich spotkań jest uwarunkowana koniecznością posiadania w tym samym momencie czasu wolnego większej grupy uczniów i pracodawcy.

Na tym etapie daje się zauważyć brak kompleksowego, skoordynowanego i efektywnego wsparcia udzielanego przez istniejące instytucje publiczne.

Najważniejszymi instytucjami publicznymi, które udzielają lub mogłyby udzielać wsparcia osobom młodym w podejmowaniu przyszłego zatrudnienia u pracodawców są:

1.) Publiczne, podporządkowane w zdecydowanej większości organom powiatów oraz niepubliczne ponadpodstawowe placówki oświatowe, które w tym celu zatrudniają od niedawna szkolnych doradców zawodowych. Zaletą takiego rozwiązania jest bezpośrednia dostępność uczniów do doradcy zawodowego. Słabą stroną takiego rozwiązania jest fakt, prowadzenie działań z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach nie jest utożsamiane z podstawowymi celami działalności tych placówek, skupia się na realizacji celów metodycznych, a minimalny zakres godzin przeznaczonych w zdecydowanej większości przypadków na doradztwo nie pozwala na szerokie i skuteczne działanie. Brak jest również jednolitej podstawy programowej do prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego. Prowadzi to do sytuacji, w której w szkole zbyt mało czasu poświęca się na wykształcanie w młodzieży kompetencji miękkich. Brak jest czasu na prowadzenie kompleksowych warsztatów z autoprezentacji lub w ogóle nie prowadzi się takich działań. W większości praca doradcy polega na przedstawieniu wiedzy teoretycznej z zakresu zawodoznawstwa oraz elementów ekonomii.

Prowadzi to do sytuacji, w której szkolni doradcy zawodowi w zdecydowanej większości skupiają się przede wszystkim na działaniach teoretycznych dotyczących umiejętności aplikowania o pracę i doradztwie dotyczącym skróconej teorii samoprezentacji. Słabą stroną szkolnych doradców zawodowych jest również słaba znajomość realiów lokalnego rynku pracy, a przede wszystkim: okolicznych pracodawców, warunków pracy w ich zakładach, ich oczekiwań wobec przyszłych pracowników.

2) Publiczne, podporządkowane organom gmin oraz niepubliczne szkoły podstawowe, w których, również od niedawna zatrudnieni są szkolni doradcy zawodowi. Słabe strony doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych są identyczne jak w szkołach ponadpodstawowych, a wyzwania stawiane przed tą grupą wysokie, gdyż na etapie szkoły podstawowej, w wielu przypadkach ludzie młodzi dokonują wyboru zawodu, w którym

² Zob. Nurek N. *Pokolenie Zet, czyli pokolenie post millennialsow*, <https://blog.goldensubmarine.com/pokolenie-zet-czyli-pokolenie-post-millennialsow/>

kiedyś będą pracować. Dlatego też, mimo że w szkołach podstawowych nie uczy się młodzież w wieku bezpośrednio przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym, to bardzo często wybór dalszego kierunku kształcenia dokonany przez młodzież na etapie szkoły podstawowej skutkuje po kilku latach brakiem możliwości zatrudnienia. W dniu 31.03.2021 r. w rejestrach osób bezrobotnych na terenie kraju zarejestrowanych było 47.921 osób poniżej 30 roku życia z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub branżowym, co stanowi 17,5% zarejestrowanych osób do 30 roku życia. Decyzje dokonane na etapie szkoły podstawowej (dawniej gimnazjum) skutkują również w przyszłości pośrednio bezrobociem grupy osób poniżej 30 roku życia z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i średnim zawodowym/branżowym.

3.) Ochotnicze Hufce Pracy, podporządkowane ministrowi właściwemu do spraw pracy, których jednym z głównych zadań wobec pełnoletniej młodzieży uczącej się, jest prowadzenie między innymi: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz mobilnych centrów informacji zawodowej i międzynarodowej wymiany dla osób młodych. Jednostki OHP posiadają kompetentną kadrę w tym zakresie. Słabą stroną tych instytucji rynku pracy jest nierównomierna sieć jednostek OHP, które oferują usługi rynku pracy, co powoduje ograniczoną do nich dostępność.

4) Publiczne poradnie psychologiczno – pedagogiczne, których jednym z zadań jest określanie kompetencji zawodowych młodego człowieka. Działają one w strukturach powiatu prowadząc głównie działania w stosunku do uczniów, którzy zostali do poradni skierowani przez inną placówkę oświatową, kuratora lub sąd. Mocną stroną tych poradni jest dobrze wykształcona kadra pedagogów i psychologów, słabą – ograniczony kontakt z pracodawcami oraz mała znajomość realiów lokalnego rynku pracy.

5.) Powiatowe urzędy pracy, podporządkowane organom powiatów, które w chwili obecnej w zasadzie, oprócz działań w sferze informacyjnej, nie oferują usług rynku pracy pełnoletniej młodzieży uczącej się w szkołach dziennych. Wynika to głównie z przyjętej definicji osoby bezrobotnej.

Pełnoletni uczeń szkoły o nauce w tzw. systemie dziennym, jeśli poszukuje w dalszej przyszłości pracy może jednak zarejestrować się w PUP jako osoba poszukująca pracy, gdyż nauka w szkole nie koliduje z podjęciem na przykład pracy sezonowej, umowy na czas określony w czasie przerw w nauce, czy wykonywania usług w ramach umowy zlecenia lub o dzieło świadczonych w trakcie czasu wolnego, po lekcjach. Problem tkwi jednak w tym, że pełnoletni uczniowie nie zdają sobie sprawy z takiej możliwości, a powiatowe urzędy pracy, w większości prowadząc różnego rodzaju działania informacyjne oraz inicjując lub wspierając doskonalenie tzw. miękkich umiejętności nie mają jednak bezpośredniego doświadczenia w prowadzeniu działań w zakresie świadczenia usług rynku pracy dla osób młodych uczących się.

Mocną stroną urzędów pracy jest rozbudowana sieć placówek powiatowych na terenie kraju umożliwiająca łatwy dostęp do usług, dobre rozpoznanie potrzeb rynku pracy wynikające z wieloletnich, bieżących kontaktów z pracodawcami tworzącymi efektywne miejsca pracy, kadra mająca doświadczenie w stosowaniu usług i instrumentów rynku pracy. Równie istotny jest fakt, że powiatowe urzędy pracy, jak również publiczne szkoły średnie, zawodowe i branżowe, w których działają szkolni doradcy zawodowi podporządkowane są samorządom powiatowym. Instytucje te łączą wspólny cel działania nakreślony w dokumentach strategicznych powiatu. Dlatego też powiatowe urzędy pracy wykonują wiele zadań wspólnie z placówkami oświatowymi realizując cele wyznaczone w dokumentach strategicznych powiatu, jak również przy wykonywaniu zadań bieżących. Podporządkowanie tych szkół oraz działającego na terenie powiatu urzędu pracy jednemu ośrodkowi zarządzania znacznie ułatwia koordynację działań, przyspiesza ich realizację, zwiększa ich skuteczność oraz pozwala zaspokajać rzeczywiste potrzeby lokalnej społeczności.

Powiatowe urzędy pracy zgodnie z art 38 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy świadczą usługi z zakresu doradztwa zawodowego polegające między innymi na udzielaniu poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy, planowaniu kariery zawodowej, udzielaniu informacji o rynku pracy, udzielaniu porad ułatwiających wybór zawodu, podjęcie pracy, badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych, kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu. Świadczona przez powiatowe urzędy pracy usług doradztwa zawodowego polega również na udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy.

Analiza działań rekrutacyjnych większości pracodawców prowadzi do wniosku, że zmniejszająca się liczba kandydatów do pracy wymaga od pracodawców odmiennego podejścia do procesu rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy niż stosowane było dotychczas. Fakt, że rynek pracy sukcesywnie staje się „rynkiem pracownika” sprawił, że wielu pracodawców ma problemy z jego pozyskaniem. Zmiana takiego stanu rzeczy wymaga między innymi sięgnięcia do działań prerekrutacyjnych (np. „otwarte drzwi w firmie”, organizacja różnego rodzaju eventów, realizacja projektów i inne), tworzących w otoczeniu przedsiębiorstwa jego pozytywny wizerunek jako pracodawcy, jak również dążących do tworzenia pewnej więzi z osobami, które obecnie pracy nie poszukują, ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że będą to czynić w niedalekiej przyszłości. Obecnie jednak większość firm, które potrafiły dobrze wykorzystać wszelkiego rodzaju narzędzia promocji i reklamy w stosunku do potencjalnych nabywców swoich produktów lub usług nie potrafi prowadzić takich działań w procesie pozyskiwania pracowników. W tym zakresie również widoczny jest brak efektywnej współpracy między szkolnymi doradcami zawodowymi a pracodawcami podczas zaangażowania w proces przedrekrutacyjny.

Powyżej przedstawione problemy stały się przyczyną podjęcia na terenie powiatu oleskiego działań zmierzających do próby przynajmniej częściowego złagodzenia opisanych powyżej problemów. W dniu 1 grudnia 2015 roku dyrektorzy Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie oraz Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Oleśnie podpisali porozumienie o partnerskiej współpracy, którego celem jest wzajemna współpraca w zakresie wspomagania działań z zakresu doradztwa zawodowego na terenie powiatu oleskiego, a w szczególności:

- a)** stworzenie systemu wzajemnej wymiany informacji pomiędzy stronami porozumienia, a także: szkołami z terenu powiatu oleskiego, organizacjami pracodawców, Ochotniczymi Hufcami Pracy, innymi podmiotami, których działalność związana jest z rynkiem pracy,
- b)** utworzenie sieci współpracy doradców zawodowych powiatu oleskiego,
- c)** organizowanie konkursów dotyczących rynku pracy, w tym: wiedzy zawodoznawczej,
- d)** cykliczne opracowywanie, wydawanie i rozpowszechnianie informatora dotyczącego rynku pracy oraz doradztwa zawodowego,
- e)** współorganizowanie Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery Zawodowej.

Wyżej wymienione porozumienie realizowane jest w sposób ciągły. W wyniku jego powstania w dniu 20 maja 2016 r. odbyło się pierwsze spotkanie „Sieci Współpracy Doradców Zawodowych Powiatu Oleskiego”, a w kilkunastu spotkaniach w ramach „Sieci” brali udział doradcy z PUP, PPP-P, OHP, szkół podstawowych i ponadpodstawowych powiatu oleskiego, starostowie, przedstawiciele Wydziału Edukacji, Kultury i Sportu Starostwa Powiatowego w Oleśnie, przedstawiciele Cechu Rzemiosł Różnych i Małej przedsiębiorczości w Oleśnie oraz Cechu Rzemiosł Różnych w Dobrodzieniu, przedstawiciele lokalnych inkubatorów przedsiębiorczości, pracodawcy zainteresowani współpracą, a na

spotkania zapraszano jako prelegentów i osoby biorące udział w dyskusji przedstawicielei Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, Komendy Wojewódzkiej OHP w Opolu, Kuratorium Oświaty w Opolu, Państwowej Inspekcji Pracy w Opolu, Regionalnego Zespołu Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu, Instytutu Badań Edukacji. Spotkania „Sieci” były również forum promocji rozwiązań nowatorskich, takich jak współpraca Gimnazjum nr 1 w Oleśnie z firmą „Nestro” w Starym Oleśnie dotycząca organizacji dla uczniów „Dnia Odkrywców Zawodów”.

W wyniku zawartego porozumienia zorganizowano 5 Powiatowych Konkursów Wiedzy o Rynku Pracy (5 edycji dla szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych, 4 edycje dla szkół gimnazjalnych i podstawowych), w podsumowaniach których uczestniczyli z prelekcjami na temat rynku pracy wykładowcy opolskich uczelni.

Wydano dwa informatory: „Rynek Pracy i Doradztwo Zawodowe Powiatu Oleskiego” (ISSN-2543 6228) , zorganizowano cztery konferencje zawodoznawcze dla ostatnich klas gimnazjów, a później szkół podstawowych w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery Zawodowej (średnia frekwencja 500 uczniów).

Wszystkie te działania „Sieci” skupiały się przede wszystkim na:

- próbach dostarczenia niezbędnej wiedzy o rynku pracy uczniom ostatnich klas szkół gimnazjalnych lub podstawowych na etapie wyboru zawodu lub dalszego kierunku kształcenia,
- próbach dostarczenia niezbędnej wiedzy o rynku pracy uczniom ostatnich klas szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych na etapie wyboru przyszłej pracy lub dalszego kierunku kształcenia,
- próbach dostarczenia wiedzy praktycznej o lokalnym rynku pracy doradcom zawodowym, poprzez organizowania w trakcie spotkań prelekcji wyżej wymienionych zaproszonych osób związanych z rynkiem pracy lub doradztwem zawodowym, wspólną wymianę doświadczeń oraz wspólne organizowanie wydarzeń dla młodzieży.

Spotkania „Sieci” umożliwiły również przeanalizowanie stanu doradztwa zawodowego na terenie powiatu. Wśród zgłaszanych podczas spotkań uwag i postulatów podkreślano, że działania doradców zawodowych powinny zaczynać się na poziomie szkoły i trwać do końca życia zawodowego pracownika, a na wszystkich poziomach kształcenia w szkole powinno być w szerszy sposób przeprowadzane badanie predyspozycji zawodowych uczniów. Zwracano uwagę na konieczność podejmowania działań poszerzających wiedzę uczniów na temat praktycznych realiów pracy w danym zawodzie oraz w związku z tym podkreślano, że niezbędna byłaby również doradcom szersza informacja na temat zakładów pracy skłonnych do współpracy z doradcami zawodowymi, przy czym postulowano prowadzenie działań poszerzających listę firm, z którymi doradcy zawodowi mogliby utrzymywać stały kontakt.

Zgłaszano również problemy związane z wykonywaniem zawodu doradcy. Największym problemem jest zbyt mała liczba godzin przeznaczonych na pracę doradcy zawodowego w szkole, co przekłada się na niedostateczny czas, jaki doradca może poświęcić pracy z uczniami. Niski wymiar godzin oraz tygodniowy rozkład godzin pracy w szkole, który nie sprzyja „blokowaniu” zajęć, dotkliwie utrudniają organizowanie wizyt zawodoznawczych w zakładach pracy, bowiem na taką wizytę należy poświęcić więcej czasu, zwłaszcza w nisko zurbanizowanych powiatach, w związku z koniecznością dojazdów do firmy.

Uczestnicy panelu dyskusyjnego podkreślali fakt, że najlepszym sposobem poznania danego zawodu jest podjęcie w nim chociażby krótkotrwałej pracy. Dlatego też zwracano uwagę na konieczność umożliwienia organizacji praktyk wakacyjnych oraz uzyskiwania

informacji na temat sezonowych prac w firmach z terenu powiatu oleskiego dla uprawnionych do takich działań uczniów, którzy mogliby te prace wykonywać w czasie wolnym.

W tym zakresie przykładem dobrej praktyki, która została przedstawiona podczas spotkania było nowatorskie i autorskie³ rozwiązanie polegające na organizacji „Dnia Odkrywców Zawodów” organizowanego dla uczniów gimnazjów i szkół podstawowych podczas którego uczniowie po przeprowadzeniu przez szkolnego doradcę zawodowego wywiadów indywidualnych, które pozwalają poznać zdolności i zainteresowania ucznia, a także po przebytej „rozmowie kwalifikacyjnej” z zakresu wiedzy o danej firmie – jej działalności i produktach, po założeniu przez doradcę zawodowego „Karty Indywidualnych Zdolności i Kariery” udają się do konkretnego zakładu pracy i po krótkim przeszkoleniu BHP uczestniczą w całodniowej obserwacji wybranego indywidualnie przez każdego ucznia stanowiska pracy, pod nadzorem konkretnego, wybranego do tego zadania pracownika firmy.

Po kilku latach organizacji „Dnia Odkrywców Zawodów” w coraz to doskonalszej formie, w zwiększającej się liczbie zakładów pracy i przy udziale uczniów i doradców zawodowych z kolejnych szkół podstawowych można stwierdzić, że indywidualizacja pracy doradcy zawodowego z uczniem, w której bierze się pod uwagę jego zainteresowania i preferencje oraz możliwość indywidualnej obserwacji pracy na wybranym przez uczniów konkretnym stanowisku pracy pod nadzorem pracownika-opiekuna przynosi efekty. W firmie, w której organizowano corocznie takie wydarzenie pracują byli uczniowie gimnazjum - uczestnicy „Dnia Odkrywców Zawodów” , a firma umożliwia im dalsze doskonalenie kompetencji, w tym pracę i równoczesne studiowanie na kierunkach podwyższających ich kompetencje niezbędne w danej firmie. „Dzień Odkrywców Zawodów” umożliwił również odbywanie praktyk wakacyjnych oraz umów okresowych podczas wakacji, a zatrudnienie to jest traktowane jako element wprowadzający potencjalnie przyszłego pracownika w system pracy firmy, jak również jako element pozwalający wykształcać w młodej osobie relacje pracownicze. Z biegiem czasu filozofia „Dnia Odkrywców Zawodów” staje się zaczątkiem budowy jednolitej – lokalnej podstawy programowej w doradztwie zawodowym obecnych szkół podstawowych powiatu oleskiego.

Rozwiązanie to może być adaptowane i włączone w metodykę pracy doradcy zawodowego szkoły ponadpodstawowej, jednak nie może być stosowane zbyt często ze względów ekonomicznych, leżących po stronie zakładu pracy, ponieważ konieczność opieki nad uczniami wyłącza z codziennych obowiązków sporą część pracowników. Pracochłonny i czasochłonny jest również proces organizacji takiego wydarzenia. Dlatego też aby działać w sposób szerszy, a jednocześnie nadal zindywidualizowany oraz spersonifikowany należałoby dodatkowo zastosować inne narzędzie, które znacznie skróci czas kontaktu uczeń – pracodawca.

Efektywniejsze wykorzystanie potencjału ludzi młodych wymaga uzupełnienia rozwiązań dotychczas stosowanych nowymi formami wsparcia. Wymienione powyżej instytucje publiczne, które zajmują się świadczeniem szeroko rozumianych usług rynku pracy prowadząc swoje standardowe działania i wykonując jedynie ustawowe kompetencje są w stanie rozwiązać problem tylko w stopniu częściowym. Wynika to z faktu, że konstruując instrumenty wsparcia na poziomie krajowym, w stosunku do szerokiej grupy osób, w wyniku przeprowadzonej analizy, a następnie procesu abstrakcji wyłaniamy jedynie najważniejsze cechy, elementy lub zachowania, na które ten instrument ma oddziaływać. Dlatego też, podobnie jak prawa społeczne lub ekonomiczne, instrumenty wsparcia również mają charakter stochastyczny i spodziewane efekty ich działania cechuje mniejsze lub większe prawdopodobieństwo wystąpienia.

³ Autorami tego projektu są: Pani Anna Hiller-Janik doradca zawodowy w obecnej Szkole Podstawowej nr 1 w Oleśnie oraz Pan Radosław Gliński, Dyrektor Zarządzający/Prokurent „Nestro” Sp. z o.o. w Starym Oleśnie

W takiej sytuacji stosowanie niestandardowych rozwiązań wspierających, mających charakter lokalny jest naturalnym, ale również koniecznym uzupełnieniem wsparcia udzielanego w wyniku stosowania ustawowych instrumentów powszechnych, mogącym zwiększyć rezultat końcowy.

Logicznym również jest założenie, że w przypadku rozwiązań na poziomie powiatów, to właśnie samorząd powiatowy, który jest gospodarzem oraz podstawowym lokalnym ośrodkiem decyzyjnym, w pierwszym rzędzie powinien w swoich posiadanych zasobach poszukiwać właściwych rozwiązań, koordynując działania podległych sobie instytucji. W opisywanym powyżej przypadku koordynacja działań dotycząca w efekcie zwiększenia zatrudnienia absolwentów szkół przez lokalne zakłady pracy powinna polegać na znalezieniu takiej ścieżki tych działań, która znajduje się po części w zakresie zadań każdej z podległych organom powiatu instytucji. W omawianym przypadku takimi instytucjami są podległe organom powiatowym szkoły ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne, publiczna poradnia psychologiczno – pedagogiczna oraz powiatowy urząd pracy.

Koordynacja działań tych instytucji w celu uzyskania jak najbardziej efektywnej ścieżki wsparcia dla uczniów, którzy już niedługo wejdą na rynek pracy powinna wykorzystywać mocne strony tych instytucji:

- powiatowego urzędu pracy: dobrą znajomość rynku pracy, bieżące kontakty z pracodawcami, zatrudnianie kadry doradców klienta, w tym doradców zawodowych, umiejętność zarządzania programami rynku pracy,
- szkół ponadpodstawowych: codzienny kontakt z uczniami, zatrudnianie doradców zawodowych i prowadzenie zajęć z doradztwa zawodowego, posiadanie autorytetu wśród młodzieży,
- publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej: kontakt z uczniami. możliwość udzielania profesjonalnego wsparcia psychologicznego.

Słabe strony tych instytucji powinny być wzmocnione poprzez:

- szkolenia podnoszące ogólny poziom wiedzy pracowników w zakresach identyfikowanych ze słabymi stronami danej instytucji,
- stworzenie efektywnego narzędzia umożliwiającego szybką i efektywną współpracę wymienionych powyżej instytucji.

II. Założenia projektu pilotażowego.

1. Założenie ogólne

Produktem finalnym projektu pilotażowego będzie innowacyjny w zakresie zastosowania nowoczesnych metod i technik kojarzenia pracodawcy i przyszłego pracownika, oparty na systemie informatycznym i polegający na skoordynowaniu pracy instytucji publicznych model współpracy instytucji samorządowych zmierzający poprzez wypracowanie nowoczesnych narzędzi pracy szkolnych doradców zawodowych do efektywniejszego zarządzania kompetencjami ludzi młodych, którzy zamierzają, po ukończeniu szkoły wejść na rynek pracy.

2. Grupa docelowa projektu.

Grupę docelową projektu stanowić będą przyszli absolwenci szkół będący obecnie pełnoletnimi uczniami szkół ponadpodstawowych⁴ działających na terenie powiatu oleskiego, którzy zarejestrują się w powiatowym urzędzie pracy jako osoby poszukujące pracy. W ostatnich klasach siedmiu szkół ponadpodstawowych/ ponadgimnazjalnych na terenie powiatu oleskiego uczy się 680 uczniów. Grupa ta może być uzupełniona o pełnoletnich uczniów uczących się w klasach przedostatnich. Dostępne zestawienia statystyczne nie podają jednak liczebności tej grupy.

3. Zgodność założeń projektu z zakresem regulowanym przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Założenia projektu opierają się przede wszystkim na ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Jednym z założeń jest to, że grupę docelową obejmowaną wsparciem stanowić będą poszukujący pracy pełnoletni uczniowie szkół. Możliwość zarejestrowania się takich uczniów jako osoby poszukujące pracy regulują następujące przepisy powyżej przytoczonej ustawy:

Art. 2 ust. 1 pkt 22:

ilekroć w ustawie jest mowa o:

poszukującym pracy - oznacza to osobę, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1-3, lub cudzoziemca - członka rodziny obywatela polskiego, poszukujących zatrudnienia, innej pracy

⁴ Pod pojęciem „szkoły ponadpodstawowe” w niniejszym projekcie rozumie się wszystkie typy szkół, które nie są szkołami podstawowymi i gimnazjami i służą kontynuacji nauki po ukończeniu szkoły podstawowej lub gimnazjum.

zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy;

Art. 1 ust. 3 pkt. 1:

ustawa ma zastosowanie do:

obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych.

Zatem pełnoletni uczeń szkoły może zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy gdyż, na przykład:

- może już obecnie poszukiwać przyszłego zatrudnienia po ukończeniu szkoły,
- może poszukiwać zatrudnienia w formie świadczonego po zajęciach w szkole zatrudnienia na część etatu lub w oparciu o umowę cywilnoprawną,
- może poszukiwać zatrudnienia w weekendy,
- może poszukiwać zatrudnienia okresowego podczas wakacji lub w trakcie przerw świątecznych,
- może poszukiwać pomocy z zakresu doradztwa zawodowego oraz innych, wprowadzonych przez wyżej wymienioną ustawę form pomocy przewidzianej dla osób poszukujących pracy, w tym korzystania ze wsparcia projektów pilotażowych, które są adresowane również dla osób poszukujących pracy.

Wobec wyżej wymienionej grupy **osób poszukujących pracy** powiatowy urząd pracy może świadczyć usługi pośrednictwa oraz doradztwa zawodowego.

Zgodnie z **Art. 36 ust. 1 pkt. 1** pośrednictwo pracy polega w szczególności na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o oszukiwanych kwalifikacjach zawodowych.

Zgodnie z **Art 38 ust 1 pkt 1** poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy.

Zgodnie z **Art 38 ust 1 pkt. 1 lit a** poradnictwo zawodowe polega w szczególności na udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach nie-zbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu.

Zgodnie z **Art 38 ust 1 pkt. 1 lit c** poradnictwo zawodowe polega w szczególności na kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia.

Zgodnie z **Art. 38 ust. 1 pkt lit 2 a** poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze do pracy kandydatów spośród bezrobotnych i poszukujących pracy.

4. Wykonawcy projektu – partnerzy.

1. Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie –lider projektu - inicjator, główny realizator oraz koordynator projektu pilotażowego,

2. Podstawowi partnerzy projektu, mający wpływ decyzyjny na sposób realizacji projektu poprzez udział w pracach zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu – podmioty wykonujące skoordynowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie działania w celu aktywizacji grupy docelowej:

a) Regionalny Zespół Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu – instytucja partnerstwa lokalnego, posiadająca akredytację Kuratora Oświaty w Opolu oraz zaplecze dydaktyczne, której głównym celem działania w projekcie jest organizacja i realizacja szkoleń i warsztatów szkoleniowych personelu projektu, zgodnie z celami projektu oraz jego harmonogramem i planem finansowym, na zlecenie lidera projektu,

b) Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Oleśnie – instytucja dialogu społecznego, zrzeszająca przedsiębiorców i pracodawców, której głównym celem w projekcie jest promocja projektu wśród członków Cechu, a także pracodawców nie zrzeszonych w celu pozyskania jak największej liczby pracodawców do udziału w projekcie,

c) Publiczna Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna w Oleśnie – instytucja partnerstwa lokalnego, której głównym celem w projekcie jest nadzór nad realizacją udzielanego w ramach projektu wsparcia psychologicznego uczestniczących w projekcie pełnoletnich uczniów szkół.

3. Pozostali partnerzy wykonujący skoordynowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie działania w celu aktywizacji grupy docelowej:

a) szkoły ponadpodstawowe z terenu powiatu oleskiego – poprzez umożliwienie działań w ramach projektu na terenie placówek edukacyjnych oraz wskazanie szkolnych doradców zawodowych, którzy wezmą udział w realizacji projektu,

b) pracodawcy mający swoją siedzibę lub miejsce wykonywania działalności na terenie powiatu oleskiego poszukujący pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród poszukujących pracy pełnoletnich uczniów. Projekt zakłada również objęcie nim pracodawców, którzy inwestują na terenie powiatu oleskiego i w niedługim czasie zamierzają otworzyć na terenie powiatu swoją siedzibę lub oddział i utworzyć w nim nowe stanowiska pracy. Decyzja co do ostatecznego zakwalifikowania do projektu należeć będzie do lidera projektu, który to uczyni po konsultacji z właściwym organem gminy, w której podmiot zamierza utworzyć swoją siedzibę lub oddział.

4. Partnerzy o statusie obserwatorów niezbędni do właściwej ewaluacji projektu oraz jego promocji.

a) szkoły podstawowe działające na terenie powiatu oleskiego– poprzez udział doradców zawodowych ze szkół podstawowych w określonych wydarzeniach projektu, głównie w celu przekazania narzędzi pracy i wypracowanych w ramach projektu rozwiązań jako nawiązania do zagadnień realizowanych na etapie edukacji z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej oraz w celu możliwości uzyskania szerszego spektrum wymiany

doświadczeń przy ewaluacji projektu, Uczestnictwo tej grupy doradców zapewni również wsparcie realizowanego przez nich działania innowacyjnego – „Dzień Odkrywców Zawodów”- będącego procesem przed rekrutacyjnego kojarzenia ucznia z pracodawcą i środowiskiem firmy w momencie wyboru ścieżki kariery przez ucznia.

b) zapraszani do udziału w wydarzeniach promocyjno-informacyjnych projektu przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia (przedstawiciele MRPiT, WUP i PUP woj.opolskiego), instytucji rynku pracy (OHP), instytucji dialogu społecznego oraz partnerstwa lokalnego, oraz innych podmiotów, których misja obejmuje również działalność w zakresie rynku pracy.

5. Cele projektu.

Cel główny:

Zwiększenie zatrudnienia absolwentów szkół, poprzez wprowadzenie innowacyjnej, wspartej systemem informatycznym, metody skoordynowania przez powiatowy urząd pracy usług doradztwa zawodowego na terenie powiatu w celu doskonalenia metod udzielania pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy przez pracodawcę spośród poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół, a także udzielania pomocy poszukującym pracy pełnoletnim uczniom szkół w wyborze właściwej ścieżki kariery zawodowej.

Cele szczegółowe:

1. Zawarcie ostatecznych umów partnerskich.

Zadania w tym zakresie:

1) Zawarcie ostatecznych umów z partnerami kluczowymi: Regionalnym Zespołem Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu, Cechem Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Oleśnie oraz Publiczną Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Oleśnie.

2. Rejestracja w powiatowym urzędzie pracy jako osoby poszukujące pracy, na podstawie art. 2 ust.3 pkt. 22, pełnoletnich uczniów szkół zamierzających po ukończeniu nauki rozpocząć karierę zawodową lub w trakcie nauki dodatkowe zatrudnienie.

Zadania w tym zakresie:

1) Opracowanie procedur rejestracji pełnoletnich uczniów szkół jako osoby poszukujące pracy.

- 2) Opracowanie wzorów dokumentów (np. zgoda na przetwarzanie danych osobowych w bazie danych CV i inne).
- 3) Promocja możliwości rejestracji pełnoletnich uczniów jako osoby poszukujące pracy.
- 4) Rejestracja w powiatowym urzędzie pracy pełnoletnich uczniów poszukujących pracy.

3. Stworzenie i skoordynowanie przez powiatowy urząd pracy systemu współpracy doradców zawodowych oraz pośredników pracy powiatowego urzędu pracy, doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach ponadpodstawowych oraz doradców zawodowych i psychologów publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w procesie doboru kandydatów do pracy przez pracodawcę spośród poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół.

Zadania w tym zakresie:

- 1) Przydzielenie dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu pracownikom powiatowego urzędu pracy
- 2) Opracowanie procedur oraz dokumentów niezbędnych do realizacji projektu, w tym szczegółowego zakresu zadań personelu projektu.
- 3) Zawarcie porozumień z dyrektorami szkół w zakresie:
 - a) wskazania szkolnego doradcy zawodowego, który będzie prowadził działania w ramach projektu,
 - b) bezpłatnego udostępnienia pomieszczenia w budynku szkoły oraz umożliwienie szkolnemu doradcy zawodowemu prowadzenia w nim działań w ramach projektu,
 - c) umożliwienia szkolnemu doradcy, zatrudnionemu w projekcie, udziału w koniecznych szkoleniach i spotkaniach związanych z projektem,
- 4) Zatrudnienie personelu projektu przez powiatowy urząd pracy, w tym wskazanych przez dyrektorów szkół doradców zawodowych, w oparciu o umowy na zasadach Kodeksu Cywilnego oraz szczegółowe omówienie zakresu zadań realizowanych przez poszczególne grupy personelu w projekcie.

4. Wsparcie procesu wzajemnego doboru: przyszłej pracy przez pełnoletniego ucznia szkoły oraz przyszłego kandydata do pracy przez zainteresowanego zatrudnieniem pracodawcę poprzez administrowane przez powiatowy urząd pracy narzędzie informatyczne umożliwiające szybkie i dobrowolne kojarzenie obu stron przyszłego kontraktu o pracę.

Zadania w tym zakresie:

- 1) zakup licencji oprogramowania, dostosowanie jego funkcjonalności oraz wdrożenie w powiatowym urzędzie pracy,
- 2) przeszkolenie kadry projektu w zakresie posługiwania się oprogramowaniem,
- 3) wskazanie funkcjonalności oprogramowania szkolnym doradcom zawodowym zatrudnionym w szkołach podstawowych,
- 4) promocja użyteczności oprogramowania w celu pozyskania jak największej liczby użytkowników (pracodawców, pełnoletnich uczniów szkół oraz doradców zawodowych ze szkół podstawowych),
- 5) prowadzenie działań przez kadrę projektu w zakresie bieżącej obsługi w zakresie kojarzenia ofert pracodawców z pełnoletnimi uczniami poszukującymi pracy.
- 6) administrowanie obsługą systemu przez powiatowy urząd pracy,
- 7) prowadzenie bieżącego utrzymania oprogramowania,
- 8) rejestracja uczniów poszukujących pracy w systemie komputerowym.

5. Zwiększanie kompetencji młodzieży zamierzającej w niedługim czasie wejść na rynek pracy poprzez określenie swoich aktualnych możliwości w tym zakresie oraz zidentyfikowania dodatkowych, niezbędnych do nabycia kompetencji a tym samym do określenia indywidualnej ścieżki przyszłej kariery zawodowej.

Zadania w tym zakresie:

1. Przeprowadzenie przez szkolnych doradców zawodowych, zatrudnionych w projekcie warsztatów dla pełnoletnich uczniów szkół z zakresu rozwoju kompetencji miękkich oraz autoprezentacji których celem będzie uświadomienie uczniom ich realnych możliwości, które powinny pojawić się w stworzonym CV dla pracodawcy. Warsztaty te pozwolą młodzieży:
 - a) rozwinąć kompetencje społeczne,
 - b) poznać i doskonalić metody autoprezentacji
 - c) budować kompetencje zawodowe i tworzyć profil pracownika,
 - d) indywidualizować kartę kariery
2. Prowadzenie bieżących działań doradczych przez szkolnych doradców zawodowych, aktualizacja karty kariery, a w okresie przerwy wakacyjnej przejmowanie tych działań przez doradców zawodowych będących doradcami klienta w PUP i obejmowanie indywidualnym planem działania w przypadku, jeśli takie działania wynikają z sugestii przekazanych przez pracodawcę uczniowi w trakcie wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej.

6. Poszerzenie wiedzy młodzieży zamierzającej w niedługim czasie wejść na rynek pracy na temat lokalnych warunków zatrudniania oraz pracy w lokalnych zakładach pracy, rozwój samosterowności i giętkości zawodowej poprzez poszerzanie spektrum sposobów poszukiwania pracy i nawiązywania kontaktu z pracodawcą.

Zadania w tym zakresie:

1. Stworzenie w systemie informatycznym możliwości udostępniania poszukującym pracy uczniom przez pracodawców informacji dotyczących warunków zatrudnienia w ich firmach, zasad wynagradzania, koniecznych kompetencjach przyszłych pracowników.

2. Stworzenie możliwości przeprowadzania wstępnych rozmów kwalifikacyjnych jako innowacyjnej techniki pracy doradcy zawodowego, podczas których pełnoletni uczeń, w trakcie rozmowy z pracodawcą, miałby możliwość zapoznania się z warunkami zatrudnienia w konkretnych, lokalnych zakładach pracy, jak również praktycznej nauki zastosowania technik rozmowy o pracę.

7. Wsparcie pracodawców w procesie doskonalenia sposobu udostępniania wiedzy na temat możliwości zatrudnienia w zakładach pracy.

Zadania w tym zakresie:

1) Stworzenie w systemie informatycznym panelu pracodawcy, w którym mógłby zawierać najistotniejsze informacje promujące możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy oraz korzyści wynikające z podjęcia pracy u danego pracodawcy.

2) Zorganizowanie dla pracodawców szkolenia dotyczącego sposobu prezentacji firmy pod kątem zachęcenia kandydatów do podejmowania zatrudnienia.

8. Skoncentrowanie celu pracy szkolnych doradców zawodowych na działaniu jakim jest optymalny i efektywny dobór przyszłego miejsca pracy lub określenie ścieżki dalszego rozwoju kompetencji dla ucznia kończącego naukę w danej szkole.

Zadania w tym zakresie:

1) Stworzenie możliwości określenia przez urząd celu, jaki ma być realizowany/zrealizowany w wyniku działań personelu poprzez zatrudnienie przez powiatowy urząd pracy doradców zawodowych ze szkół średnich oraz psychologa z publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej w oparciu o umowy cywilnoprawne.

2) Stworzenie niepowtarzalnego i wymuszonego koniecznością reakcji doradcy na wyniki wstępnych rozmów kwalifikacyjnych charakteru podejmowanych działań doradczych, skierowanych na przyszłe zatrudnienie ucznia.

3) Opracowanie koncepcji metodyki pracy doradcy zawodowego, która powinna być skierowana na zwiększenie kompetencji uczniów kończących naukę umożliwiającą skuteczne aplikowanie o pracę po ukończeniu nauki w szkole.

9. Poszerzanie wiedzy doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy, szkołach, poradni psychologiczno-pedagogicznej na temat lokalnych warunków zatrudnienia oraz pracy w lokalnych zakładach pracy.

Zadania w tym zakresie:

- 1) Umożliwienie korzystania z dostępnych dla użytkowników systemu komputerowego opcji podglądu danych promujących zatrudnienie w konkretnych firmach (panele pracodawców).
- 2) Poszerzanie wiedzy praktycznej na temat lokalnych warunków zatrudniania poprzez utrzymywanie bezpośrednich kontaktów z pracodawcami w trakcie realizacji działań zawartych w indywidualnych planach działania ucznia.
- 3) pozyskiwanie i aktualizacja wiedzy pośrednio – przez ucznia, który powrócił ze wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej.

10. Zwiększenie kompetencji pracowników rejestrujących osoby poszukujące pracy w powiatowym urzędzie pracy doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy, szkołach, poradni psychologiczno-pedagogicznej w zakresie pracy doradcy zawodowego i pośrednika pracy z młodzieżą.

Zadania w tym zakresie:

- 1) Przeprowadzenie w ramach projektu cyklu szkoleń i warsztatów dotyczących pracy z młodzieżą.
- 2) Zatrudnienie w ramach projektu osoby sprawującej nadzór metodyczny nad pracą doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy, szkołach, poradni psychologiczno-pedagogicznej w zakresie pracy doradcy zawodowego, pośrednika pracy oraz pracowników rejestrujących osoby poszukujące pracy z młodzieżą.

11. Objęcie przez powiatowy urząd pracy usługą pośrednictwa pracy pełnoletnich uczniów szkół zarejestrowanych jako w urzędzie jako osoby poszukujące pracy.

Zadania w tym zakresie:

- 1) Prowadzenie działań standardowych, wynikających z ustawy o promocji zatrudnienie a dotyczących osób poszukujących pracy.
- 2) Prowadzenie dodatkowych działań specyficznych, wynikających z realizacji projektu pilotażowego, a w szczególności:
 - a) pośrednictwo wspierające usługi doradcze w zakresie udzielania pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy polegające na umawianiu na wstępne rozmowy kwalifikacyjne zarejestrowanych jako poszukujący pracy pełnoletnich uczniów szkół.
 - b) pośredniczenie w kierowaniu zarejestrowanych jako poszukujący pracy pełnoletnich uczniów szkół na umowy na czas określony lub umowy zatrudnienia w oparciu o przepisy Kodeksu Cywilnego w przypadku, gdy wynika to z indywidualnego planu działania ucznia oraz jest wynikiem zaproszenia skierowanego przez pracodawcę w systemie komputerowym.

12. Objęcie przez powiatowy urząd pracy usług doradztwa zawodowego pełnoletnich uczniów szkół zarejestrowanych w urzędzie jako osoby poszukujące pracy w okresie przerwy podczas nauki w szkole.

Zadania w tym zakresie:

1) Świadczenie w okresie wakacyjnym usług doradczych pełnoletnim uczniom szkół zarejestrowanych w urzędzie jako osoby poszukujące pracy w okresie przerwy podczas nauki w szkole.

2.) Kierowanie w uzasadnionych przypadkach uczestników grupy docelowej projektu do psychologa celem udzielenia wsparcia przewidzianego w projekcie.

13. Wsparcie przez publiczną poradnię psychologiczno – pedagogiczną poradami psychologicznymi zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako osoby poszukujące pracy pełnoletnich uczniów szkół.

Zadania w tym zakresie:

1) Prowadzenie przez publiczną poradnię psychologiczno – pedagogiczną, na zlecenie zatrudnionego w projekcie szkolnego doradcy zawodowego lub doradcy zawodowego w powiatowym urzędzie pracy, wsparcia psychologicznego polegającego głównie na zindywidualizowanym i spersonalizowanym wsparciu psychologicznym dotyczącym przede wszystkim:

a) samopoznania, identyfikacji wartości życiowych i związanych z pracą, zainteresowań i kierunków aktywności, asertywności oraz autoprezentacji,

b) określenia zainteresowań zawodowych, właściwości osobowościowo – temperamentalnych, predyspozycji zawodowych, predyspozycji poznawczych, systemu wartości zawodowych, uzdolnień w odniesieniu do zawodów, umiejętności radzenia sobie w pracy, w sytuacjach stresowych.

14. Promocja projektu w celu pozyskania do współpracy pełnoletnich uczniów szkół, pracodawców oraz szkoły i instytucje zatrudniające doradców zawodowych prowadzących swoje usługi dla młodzieży.

Zadania w tym zakresie:

1) Promocja projektu wśród młodzieży poprzez:

a) opracowanie i upowszechnienie materiałów informacyjnych dla uczniów (ulotki, plakaty, itp.)

b) zamieszczanie na lokalnych portalach internetowych informacji o możliwości skorzystania z możliwości jakie daje projekt,

c) współpraca z dyrektorami szkół w zakresie promocji projektu podczas godzin wychowawczych, spotkań z rodzicami, itp.

2) Promocja projektu wśród pracodawców:

- a) opracowanie i upowszechnienie materiałów informacyjnych (ulotki, plakaty, itp.),
- b) zamieszczanie na stronie internetowej powiatowego urzędu pracy informacji o projekcie oraz możliwości skorzystania z kolejnych działań w ramach projektu,
- c) zamieszczanie na lokalnych portalach internetowych informacji o możliwości skorzystania z możliwości jakie daje projekt,
- d) zaproszenie pracodawców na konferencję promocyjną oraz kończącą projekt.
- e) zaproszenie pracodawców na warsztaty ewaluacyjne projektu.

3) Promocja projektu w szkołach ponadpodstawowych, która odbywać będzie się w wyniku zawarcia porozumienia o współpracy z liderem projektu.

4) Promocja projektu wśród doradców zawodowych w szkołach podstawowych w celu umożliwienia im dostępu do narzędzia, które będzie zawierało istotne dane z zakresu wiedzy o rynku pracy oraz w celu zasięgnięcia ich opinii o użyteczności projektu na etapie wypracowywania rekomendacji.

- a) zaproszenie doradców zawodowych szkół podstawowych na konferencję promującą projekt, oraz kończącą projekt,
- b) szkolenie – warsztaty, dla doradców zawodowych szkół podstawowych wskazujące na możliwości wykorzystania panelu w pracy z uczniami szkół podstawowych,
- c) zaproszenie doradców szkół podstawowych do prac panelu ewaluacyjnego projektu.

5) Promocja projektu wobec innych instytucji prowadzących doradztwo zawodowe (np. WUP, PUP-y z terenu woj. opolskiego, dyrektorzy szkół z terenu powiatu oleskiego, OHP, IBE i inne) oraz osób związanych z doradztwem zawodowym w celu zasięgnięcia ich opinii ewaluacyjnych.

- a) zaproszenie przedstawicieli tych instytucji i środowisk na konferencję promującą oraz kończącą projekt,
- b) zaproszenie przedstawicieli tych instytucji na warsztaty ewaluacyjne w charakterze obserwatorów.

6) Promocja projektu w samorządach lokalnych oraz środowiskach opiniotwórczych.

- a) zaproszenie przedstawicieli tych instytucji i środowisk na konferencję promującą oraz kończącą projekt,

15. Wykazanie, że metody pracy z młodzieżą szkolną wymagają zmian ustawowych.

Zadania w tym zakresie:

- 1) Przeprowadzenie ewaluacji
- 2) Wypracowanie rekomendacji, w których określi się między innymi konieczność wprowadzenia zmian organizacyjnych oraz prawnych w przypadku zastosowania rozwiązań projektowych na szerszą skalę i w oparciu o zmiany ustawowe.

16. Wypracowanie, w przypadku konieczności kontynuowania działań w niezmiennym otoczeniu prawnym, rekomendacji dotyczących możliwości kontynuowania całości lub części zadań określonych w projekcie pilotażowym w oparciu o niezmienione przepisy prawa.

Zadania w tym zakresie:

- 1) Przeprowadzenie ewaluacji
- 2) Wypracowanie rekomendacji w tym zakresie.

6. Innowacyjność projektu.

1. Tworzenie nowych rozwiązań wspierających realizację zadań z zakresu świadczenia usług rynku pracy dla osób młodych.
2. Skoncentrowanie przez powiatowy urząd pracy zadań szkolnych doradców zawodowych na zrealizowaniu celu jakim jest zdobycie pracy przez absolwentów szkół w lokalnych zakładach pracy zamierzających zatrudniać osoby młode.
3. Zastosowanie przyjaznych dla młodego pokolenia narzędzi informatycznych w celu skoordynowania współpracy pomiędzy uczestnikami rynku pracy (młody, lecz pełnoletni kandydat do pracy oraz pracodawca) oraz instytucjami wspierającymi ten rynek (PUP, PPP-P, szkolni doradcy zawodowi).
4. Skrócenie do niezbędnego minimum czasu wzajemnego skontaktowania się pracodawcy z kandydatem do podjęcia pracy, przy założeniu, że strony kontaktu podlegają uwiarygodnieniu.
5. Znalezienie w obecnie obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozwiązania pozwalającego powiatowemu urzędowi pracy na określenie realnych możliwości przyszłego zatrudnienia przez uczniów kończących szkoły, jak również określenie realnej możliwości pozyskania przyszłych pracowników przez pracodawców poprzez zwiększenie grupy osób poszukujących pracę.
6. Zindywidualizowanie i spersonalizowanie procesu zapoznawania się z przyszłym miejscem pracy przez przyszłego absolwenta szkoły, jak również stopniowego zapoznawania się pracodawcy z rozwojem kompetencji kandydata poprzez stworzenie możliwości rozłożonego na etapy, zróżnicowanego co do zastosowanych form kontaktu.

7. Inkubowanie procesu systematycznego i przyjaznego wchodzenia młodzieży na rynek pracy poprzez zapewnienie z jednej strony: opieki szkolnych doradców zawodowych jako osób obdarzonych już wcześniej przez młodzież określonym zaufaniem, a z drugiej strony doradców klienta publicznych służb zatrudnienia, którzy znają realia lokalnego rynku pracy oraz zasady poruszania się na nim.

8. Zapewnienie uczestnikom grupy docelowej projektu możliwości wsparcia psychologicznego.

9. Wprowadzenie instrumentu „wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej” jako działania w obrębie definicji poradnictwa zawodowego polegającego na udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy.

10. Stworzenie podstawy do powstania lub dalszego rozwoju (jeśli istnieje) sieci współpracy doradców zawodowych na terenie powiatu opartej na wspólnej realizacji celów (powstanie lub rozwój partnerstwa zadaniowego).

7. Wartość dodana projektu:

1. Powstała w wyniku projektu baza pełnoletnich uczniów szkół zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie.

2. Istniejąca w świadomości osób młodych z terenu powiatu oleskiego informacja, że pełnoletni uczeń szkoły z terenu powiatu oleskiego może zarejestrować się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie oraz oczekiwać tam wsparcia w postaci pomocy w znalezieniu przyszłej pracy.

3. Wypracowany w wyniku ewaluacji i rekomendacji zespół rozwiązań, procedur oraz dokumentów umożliwiający kontynuację działań wypracowanych w ramach projektu także po jego zakończeniu w sytuacji, gdy realizacja projektu stanie się podstawą do zmian ogólnie obowiązujących przepisów prawnych oraz zmian organizacyjnych oraz wypracowany w ramach ewaluacji i rekomendacji zespół procedur umożliwiający kontynuację działań w przypadku, gdy ogólnie obowiązujący system prawny w dniu 31 grudnia 2022 r. pozostanie bez zmian.

4. Możliwość dalszego użytkowania licencji systemu informatycznego wspierającego proces skoordynowania przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie usług doradztwa zawodowego na terenie powiatu, w celu udzielania pomocy pracodawcom w doborze kandydatów spośród pełnoletnich uczniów szkół, a także udzielania pomocy poszukującym pracy pełnoletnim uczniom w wyborze właściwej ścieżki kariery zawodowej.

5. Możliwość wykorzystania przez szkolnych doradców zawodowych w szkołach z terenu powiatu oleskiego systemu pracy w zakresie budowania przez uczniów kompetencji zawodowych i tworzenia Karty Kariery jako elementu lub podstawy programowej wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego uwzględnianego w programie realizacji

doradztwa zawodowego, o którym mowa w § 4 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego.

6. Zasób niezbędnej wiedzy („know-how”) wśród pracowników instytucji oraz grupy pracodawców uczestniczących w realizacji projektu, pozwalający na dalsze, efektywne, wspólne działania skutkujące zatrudnieniem większej liczby absolwentów oleskich szkół przez oleskich pracodawców.

III. Planowane działania w ramach projektu pilotażowego.

1. Ogólne zasady działania projektu.

Poniżej przedstawiono podstawowe działania w projekcie:

1. Rejestracja pełnoletnich uczniów szkół jako osoby poszukujące pracy jest jednym z podstawowych warunków powodzenia w realizacji projektu i jest zgodna z Celem 2. Zadaniem 4 projektu pilotażowego. Fakt rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jako osoby poszukującej pracy jest jednak warunkiem koniecznym do uczestnictwa w projekcie pilotażowym.

Potencjalnie, możliwość rejestracji pełnoletniego ucznia jako osoby poszukującej pracy jest możliwa już w chwili obecnej, jednak projekt zakłada, że pierwsze rejestracje odbędą się najwcześniej na początku października 2021r., po pierwszych działaniach promocyjnych. Zakłada się również, że większość rejestracji odbędzie się w środowisku przyjaznym dla osób młodych, czyli w sposób elektroniczny, za pomocą platformy: praca.gov.pl, co również jest w części działaniem innowacyjnym.

Zakłada się, że promocja możliwości rejestracji w powiatowym urzędzie pracy nie przyniesie natychmiastowego rezultatu, bowiem przekonanie pełnoletnich uczniów do korzyści jakie niesie za sobą projekt na pewno będzie następować po pewnym czasie.

Zakłada się również, że podstawową grupą docelową, do której skierowane zostaną działania, ze względu na wiek w projekcie będą uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych, jednak nie można wykluczyć udziału pełnoletnich uczniów klas niższych, którzy będą chcieli skorzystać z udziału w projekcie.

W części dotyczącej rekomendacji, zgodnie z istniejącym obecnie systemem prawnym założono, że działania projektowe lub w formie ograniczonej będą kontynuowane po zakończeniu projektu, aby pełnoletni uczniowie poszukujący pracy mogli uzyskiwać wsparcie w procesie poszukiwania przyszłej pracy oraz doskonalenia swoich kompetencji.

Dlatego też projekt zakłada możliwość rejestracji pełnoletnich uczniów w sposób ciągły, aż do końca trwania projektu.

Zadanie to będzie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

2. Instruktaż dotyczący zasad rejestracji w powiatowym urzędzie pracy pełnoletnich uczniów jako osoby poszukujące pracy jest zgodny z Celem 2. Zadaniem 3. projektu.

Projekt zakłada, że instruktaż ten, niezbędny do podjęcia działań w zakresie rejestracji będzie w dużej części powiązany z działaniami promocyjnymi projektu. W początkowej fazie projektu, gdy nie będą jeszcze przygotowane materiały promocyjne zawierające część instruktażową, podstawą instruktażu będą informacje przekazywane przez grupę szkolnych doradców zawodowych zatrudnionych w projekcie, a przeszkolonych już w tym zakresie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie oraz poprzez informacje zawierane na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie. Dodatkowo instruktaż ten, w zależności od uzgodnień z dyrektorem każdej szkoły będzie prowadzony w różnych formach takich jak:

1. Spotkania pracowników PUP w Oleśnie z uczniami w szkołach,

2. Możliwość uczestniczenia w telekonferencjach instruktażowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie,
3. Instruktaż bezpośredni realizowany przez pracowników d/s rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie, gdy poprosi o to pełnoletni uczeń szkoły z terenu powiatu oleskiego.

Z przyczyn przytoczonych w uzasadnieniu ciągłości rejestracji w pkt. 1 zakłada się, że instruktaż dotyczący zasad rejestracji w powiatowym urzędzie pracy pełnoletnich uczniów jako osoby poszukujące pracy będzie trwał do końca realizacji projektu.

Zadanie to realizowane będzie przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie we współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi, które umożliwią w ramach umów organizację spotkań instruktażowych..

3. Wybór kontrahenta dostarczającego licencję oprogramowania wraz z dostosowaniem funkcjonalnym i wdrożeniem oraz utrzymaniem do końca trwania projektu.

Projekt zakłada, że nabycie przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie licencji na oprogramowanie służące do właściwego i szybkiego skoordynowania działań doradców klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie i szkolnych doradców zawodowych zatrudnionych w projekcie, w celu efektywnego zarządzania procesem właściwego kojarzenia pracodawców oraz poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół, jest warunkiem koniecznym do osiągnięcia celu głównego poprzez realizację: Cel 1. zadania 1, Celu 6. Zadania 1, Celu 7 Zadania 1, Celu 9. Zadania 1.

Zakłada się, że tego typu oprogramowanie oparte będzie na zasadach działania typowych programów dotyczących tzw. „aktywnych CV” , znajdzie jednak konieczność dostosowania jego funkcjonalności do specyficznych wymagań niniejszego projektu oraz konieczność wdrożenia go do użytkowania oraz utrzymania do końca trwania projektu.

Po przeprowadzonej wstępnej analizie zakłada się, że koszt takiej licencji wraz z dostosowaniem jej funkcjonalności do potrzeb projektu, wdrożeniem i utrzymaniem do końca trwania projektu nie przekroczy kwoty 130.000,- zł, o której mowa w przepisach o zamówieniach publicznych.

Zadanie to będzie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

Ogólny zarys działania oprogramowania zwanego dalej „SYSTEMEM”

oraz przyczyn decydujących o tym, że staje się ono jednym z podstawowych i niezbędnych narzędzi w projekcie.

Pełnoletni uczniowie zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jako osoby poszukujące pracy, jeśli chcą wziąć udział w projekcie, to podpisują stosowne oświadczenia, wraz ze zgodami na przetwarzanie ich danych osobowych w projekcie, których administratorem jest powiatowy urząd pracy. W momencie ich podpisania osoba rejestrująca uczestnika projektu - osobę poszukującą pracy – nanosi dane osobowe uczestnika do SYSTEMEU oraz przydziela uczniowi poszukującemu pracę jego indywidualny login.

Posiadając login poszukujący pracy uczeń loguje się z dowolnego urządzenia mobilnego do SYSTEMU i ma możliwość wykreowania w nim swojego CV.

Rolą szkolnego doradcy zawodowego, zatrudnionego w projekcie jest wsparcie na tym etapie w wypełnieniu CV. Po wypełnieniu CV poszukujący pracy uczeń zatwierdza CV

w SYSTEMIE, a doradca klienta w powiatowym urzędzie pracy, mając przed sobą dane zawarte w karcie rejestracyjnej uwiarygodnia to CV.

Od tej chwili CV jest widoczne w SYSTEMIE, ale tylko w części nie zawierającej danych osobowych. Widoczna jest część dotycząca autoprezentacji, czyli przede wszystkim: typ szkoły, kierunek nauki oraz wypracowana w ramach projektu, będąca jego działaniem innowacyjnym „Karta Kariery”.

Pracodawcy również mają możliwość zgłaszania swojego akcesu do użytkowania SYSTEMU. Akces ten zgłaszają osobiście lub zdalnie – poprzez internet. Dane naniesione przez pracodawcę są, po weryfikacji pracodawcy przez doradcę klienta w PUP⁵, uwidaczniane w SYSTEMIE, a pracodawca otrzymuje login, dzięki któremu może w swoim panelu widocznym na portalu nanieść dodatkowe dane dotyczące informacji niezbędnych do promocji zatrudnienia w swojej firmie. Dodatkowo, pracodawca ma możliwość umieszczania notatek ze spotkań z poszukującymi pracy uczniami pełnoletnimi, które umieszczone będą w tej części panelu, który widoczny jest tylko dla pracodawcy.

Obie strony mają możliwość wzajemnego akceptowania oferty. Jeśli takie akceptacje będą obustronne, wówczas jest to informacja dla doradcy klienta w powiatowym urzędzie pracy, który mając szeroki dostęp do danych w SYSTEMIE ma możliwość podglądu takich relacji. W takim przypadku pośrednik pracy w PUP organizuje spotkanie obu stron, będące w istocie wstępną rozmową kwalifikacyjną, powiadamiając również zatrudnionego w projekcie szkolnego doradcę zawodowego, który z racji podpisania umowy z PUP posiada stosowne uprawnienia do wsparcia poszukującego pracy ucznia w przygotowaniu go do wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej w danym zakładzie pracy, która opiera się na zasadzie dobrowolności zawierania kontraktów zatrudnieniowych.

Wynik wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej może być różny, biorąc pod uwagę fakt, że efekt zatrudnienia jest bardzo odroczony w czasie.

Pracodawca może odrzucić kandydaturę pełnoletniego ucznia poszukującego pracę. Powinien jednak wtedy określić przyczyny, które będą wskazówką dla doradcy klienta w PUP, który rezultat rozmowy powinien umieścić w karcie rejestracyjnej w PUP, a w przypadkach koniecznych, na wniosek doradcy zawodowego w PUP objąć pełnoletniego ucznia poszukującego pracę indywidualnym planem działania, a w jego ramach ewentualnym wsparciem psychologicznym, udzielanym przez specjalistę z publicznej poradni psychologiczno – pedagogicznej, które jest jednym z działań innowacyjnych w ramach projektu.

W przypadku, gdy pracodawca, bez żadnych dodatkowych warunków określi, że zatrudni ucznia po ukończeniu szkoły, a uczeń po rozmowie kwalifikacyjnej potwierdzi ten fakt, pośrednik pracy w PUP utrzymując stały kontakt z obiema stronami przyszłego kontraktu o pracę w zakresie jego aktualności i podejmuje stosowne działania w momencie gdy jedna ze stron przyszłego kontraktu się wycofa. Po ukończeniu szkoły przez ucznia poszukującego pracy i po złożeniu zgodnej z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferty przez pracodawcę pośrednik kieruje do niego absolwenta szkoły, o ile pracodawca nie zatrudni go bez dalszego pośrednictwa PUP.

Może również zajść przypadek, gdy pracodawca wstępnie zaakceptuje kandydaturę ucznia, jednak późniejsze jego zatrudnienie uwarunkuje jego dalszym rozwojem kariery. Może to być na przykład konieczność odbycia praktyki ucznia w zakładzie (o ile profil kształcenia ucznia taką możliwość uwzględnia), konieczność podjęcia krótkotrwałego

⁵ Weryfikacja ta ma polegać przede wszystkim na uwiarygodnieniu, czy zgłoszony „zdalnie” pracodawca rzeczywiście istnieje. Podstawą weryfikacji będzie wydruk z bazy REGON, CEiDG lub KRS oraz przeprowadzona przez doradcę klienta, przynajmniej, rozmowa telefoniczna ze wskazanym w zgłoszeniu przedstawicielem zakładu pracy. Takie działanie niezbędne jest po to, aby poszukujący pracy uczniowie kontaktowali się z firmami, które rzeczywiście istnieją.

zatrudnienia w celu nabycia praktyki, konieczność podjęcia studiów o określonym kierunku (w tym zaocznych, nie wykluczających pracy w zakładzie), konieczność odbycia stażu po ukończeniu nauki w szkole. Jest to podstawa dla doradcy zawodowego w PUP do zmiany indywidualnego planu działania poszukującego pracy ucznia. Może to być również pole dla pracy doradców zawodowych zatrudnionych w projekcie, którzy zakładając lub modyfikując „Karty Kariery” uwzględniają sugestie pracodawcy.

W sytuacjach koniecznych mogą oni przekazać również niezbędne informacje pośrednikom pracy zatrudnionym w powiatowym urzędzie pracy lub w uzasadnionych przypadkach sugerować skierowanie ucznia w celu udzielenia wsparcia psychologicznego do publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Elektroniczny SYSTEM oprócz paneli pracodawcy, ucznia poszukującego pracy, powiatowego urzędu pracy będzie posiadał również panel szkolnego doradcy zawodowego oraz panel statystyczny.

W **panelu statystycznym** będą zbierane podstawowe dane dotyczące obsługiwanych klientów (np. liczba zarejestrowanych uczniów poszukujących pracy, ich struktura kształcenia, liczba zarejestrowanych pracodawców, kody PKD ich podstawowej działalności, zawody w których pracodawcy zamierzają pozyskać kandydatów, itp.). Dane te mają być podstawą do lepszej orientacji zainteresowanych osób i instytucji co do aktualnie zgłaszanych wzajemnych potrzeb w zakresie zatrudniania osób młodych, będą również jedną z podstawowych informacji dla doradców zawodowych, oraz przedstawicieli innych instytucji którzy, po złożeniu wniosku uzyskują do niego dostęp.

Z panelu szkolnego doradcy zawodowego widoczny będzie panel statystyczny, „Karty Karier” uczniów danej szkoły w tej części, którą widzi pracodawca oraz widoczne części panelu pracodawcy. Te informacje pozwolą doradcy zawodowemu na poszerzenie jego wiedzy o lokalnym rynku pracy w zakresie potrzeb w zatrudnianiu przyszłych absolwentów szkół.

W przypadku świadczenia usługi doradczej i konieczności dokonania tym samym wpisu w panelu poszukującego pracy ucznia doradca prosi ucznia o zgodę i do tej części panelu doradca i uczeń logują się dwoma loginami podczas rozmowy doradczej.

Niniejsza koncepcja zakłada, aby uprawnienia do logowania się do systemu, na wnioski i na zasadzie udostępnienia danych ogólnych (panel statystyczny oraz widoczne części paneli pracodawców) mieli również doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach podstawowych, OHP oraz publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, którym wiedza widoczna w SYSTEMIE mogłaby znacznie usprawnić pracę doradcy zawodowego lub psychologa w części dotyczącej ogólnej wiedzy o trendach dotyczących zatrudniania młodzieży na lokalnym rynku pracy.

Jest to o tyle istotne, że doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach podstawowych oraz OHP swoją pracą uczestniczą w wyborze przyszłego kierunku kształcenia młodzieży, a poradnie psychologiczno-pedagogiczne określają przydatność zawodową ludzi młodych.

Dostęp do panelu statystycznego mogliby mieć również przedstawiciele innych instytucji związanych z doradztwem zawodowym oraz rynkiem pracy, a zasady dostępu takich użytkowników określałby Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie poprzez panel administratora SYSTEMU.

Poniżej opisane są podstawowe cechy, jakie powinien posiadać SYSTEM:

1. Wymagania ogólne

System informatyczny wykonany w aktualnych technologiach webowych, powinien działać na aktualnych przeglądarkach internetowych (Chrome, Microsoft Edge, Safari, Firefox), na systemach MacOS, Windows, Linux – wersja Desktop oraz urządzeniach, powinien posiadać wsparcie dla przeglądarek mobilnych.

2. Aktorzy systemu:

Poszukujący pracy uczniów, pracodawca, doradca klienta w PUP, szkolny doradca zawodowy, administrator.

3. Funkcjonalności systemu, z podziałem na role:

- Poszukujący pracy uczniów: rejestracja konta, edycja własnego CV, podgląd własnego CV, lista ofert pracy, podgląd oferty, dodanie oferty do listy obserwowanych, zestawienie feedbacku po rozmowie, lista umówionych rozmów, informacje o proponowanych działaniach (proponowane elementy IPD, np. „Przydałby się kurs obsługi wózka widłowego”).

- Pracodawca: rejestracja konta, podgląd listy CV poszukujących pracy uczniów z możliwością filtrowania, stworzenie oferty pracy, tworzenie listy własnych ofert, podgląd ofert i reakcji na nią (licznik odwiedzin), możliwość edytowania własnego opisu firmy, dodawanie CV poszukujących pracy uczniów do listy obserwowanych, możliwość przypięcia CV do oferty, dodanie notatki do kandydata – widocznej przez szkolnego doradcę zawodowego oraz doradcę klienta w PUP

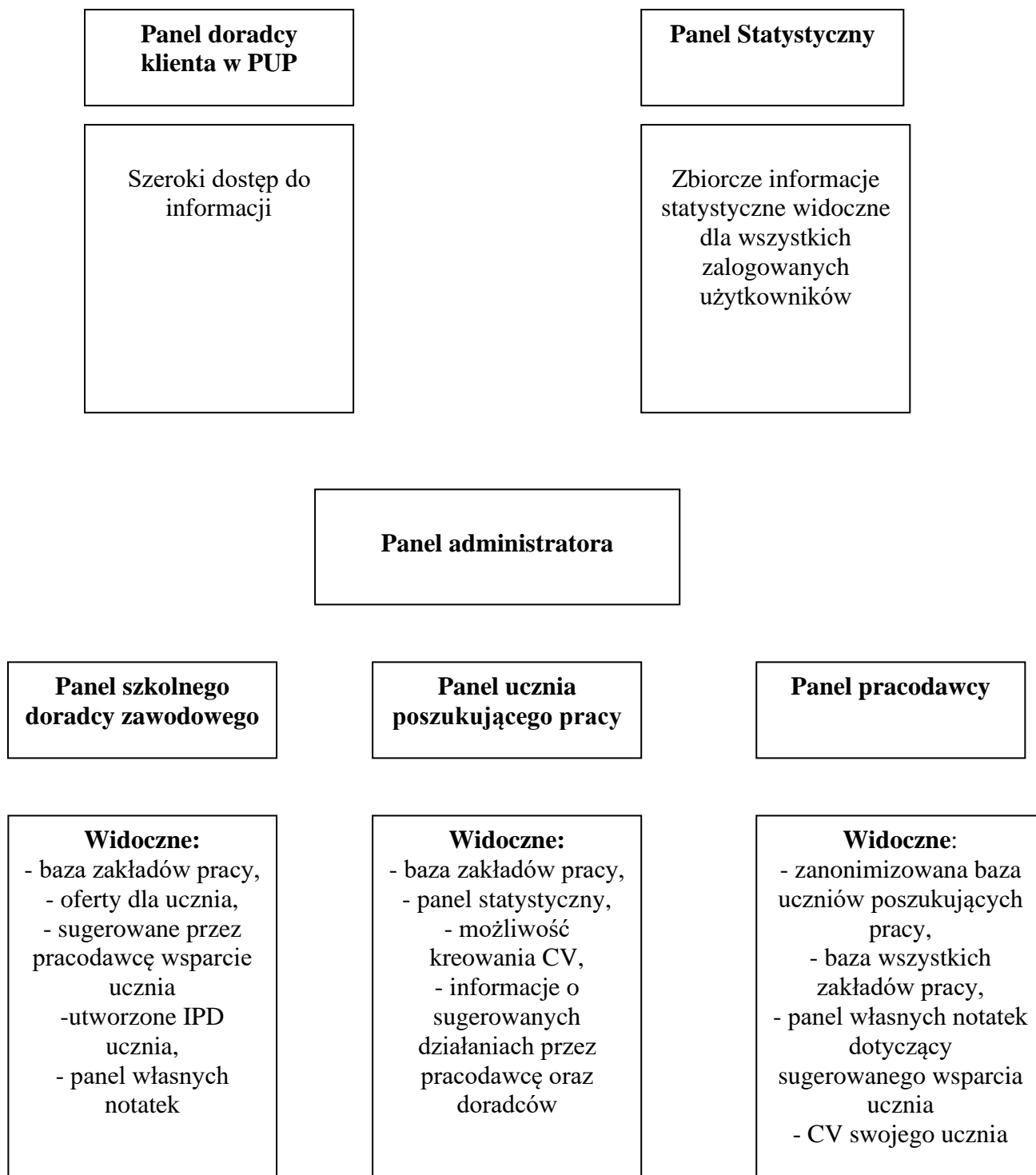
- Doradca klienta w PUP: akceptacja konta kandydata, akceptacja zmian w CV kandydata, akceptacja konta pracodawcy, lista wszystkich uczniów poszukujących pracy, lista wszystkich zarejestrowanych pracodawców, lista wszystkich ofert pracodawców, tworzenie spotkania między kandydatem i pracodawcą, przegląd informacji zwrotnej po spotkaniu rekrutacyjnym, podgląd notatek dodanych przez pracodawców i kandydatów na CV

- Szkolny doradca zawodowy: podgląd CV poszukujących pracy uczniów własnej szkoły, podgląd informacji o proponowanych działaniach wobec poszukujących (proponowane elementy IPD, np. „Przydałby się kurs obsługi wózka widłowego”), podgląd statystyk, możliwość tworzenia własnych notatek.

- Administrator: możliwość podglądu wszystkich zasobów (lista, podgląd, edycja) kont użytkowników, zarządzanie uprawnieniami, zakładanie kont innych administratorów i użytkowników, itp.

4. Funkcje ogólne systemu: logowanie rejestracja konta, odzyskiwanie hasła, login dostępu, system uprawnień.

Uproszczony schemat programu komputerowego



Opisane powyżej bardzo skrótowo narzędzie informatyczne, opierające się na zasadach dobrowolności zawierania kontraktów pomiędzy pracodawcami i poszukującymi pracy pełnoletnimi uczniami w niniejszym projekcie byłoby narzędziem, które w sposób szybki pozwoliłoby określić preferencje pracodawców wobec kandydatów do pracy i tym

samym stworzyć pole do dalszych działań doradczych i umożliwić zrealizowanie powyżej sformułowanych celów projektu. Połączenie wysiłków instytucji publicznych prowadzących działania w zakresie doradztwa oraz integracja środowiska doradców wokół realizacji wspólnego celu zapewni kompleksowe oraz spersonalizowane wsparcie osobom poszukującym pracy.

4. Przejęcie przez PUP w Oleśnie do użytkowania elektronicznego SYSTEMU koordynującego współpracę jest zgodne z Celem 4. Zadaniem: 1 i 6 niniejszego projektu.

Działanie to zostanie w projekcie wykonane po pozytywnym zweryfikowaniu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jego użyteczności funkcjonalnych. W przypadku zgodności dostarczonego „SYSTEMU” z oczekiwaniami wynikającymi z założeń projektu dostawca oprogramowania wystawi fakturę, a Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie dokona zapłaty.

Zadanie to będzie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

5. Udostępnienie SYSTEMU do pracy dla wszystkich użytkowników jest zgodne z Celem 4. Zadaniem 5 niniejszego projektu.

Działanie to, w stosunku do użytkowników SYSTEMU nastąpi niezwłocznie po przejęciu przez PUP w Oleśnie do użytkowania elektronicznego SYSTEMU. Udostępnienie to polegać będzie na przekazaniu ścieżki dostępu oraz indywidualnego loginu do oprogramowania. Zakłada się, że podstawową formą przekazania tych informacji będzie droga elektroniczna (e-mail na wskazany we wniosku adres lub sms na wskazany we wniosku numer telefonu). Dopuszcza się również przekazanie udostępnienia osobiście, w trakcie wizyty użytkownika w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie. W pierwszej kolejności udostępnienie dotyczyć będzie kadry projektu. Logowanie się w SYSTEMIE z opcją podglądu panelu statystycznego będzie możliwe również dla doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach podstawowych, OHP oraz publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, a także przedstawicieli innych instytucji związanych z rynkiem pracy. Nadawanie uprawnień do logowania następować będzie sukcesywnie, na wniosek składany przez te instytucje.

Zadanie to będzie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

6. Rejestracja pracodawców oraz uczestników grupy docelowej w SYSTEMIE jest zgodne z Celem 4. Zadaniem 8 projektu.

Możliwość rejestracji **pracodawców** w SYSTEMIE nastąpi niezwłocznie po przejęciu go do użytkowania. Doradcy klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy Oleśnie skontaktują się z pracodawcami, którzy w wyniku działań promocyjnych wyrazili wcześniej zgodę na udział w projekcie oraz drogą elektroniczną (e-mail na wskazany we wniosku adres lub sms na wskazany we wniosku numer telefonu) prześlą informację o możliwości wypełnienia karty pracodawcy. Dopuszcza się również przekazanie informacji osobiście, w trakcie wizyty pracodawcy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie. Po umieszczeniu w SYSTEMIE przez pracodawcę jego „Karty”, która w tym momencie stanie się widoczna dla doradcy klienta w PUP w Oleśnie, weryfikacji zgłoszenia pracodawcy przez tegoż

doradcę klienta nadany zostanie w/w pracodawcy login do SYSTEMU (elektronicznie lub osobiście - podczas wizyty w Urzędzie) i będzie on wówczas mógł przeglądać „Karty Kariery” zalogowanych do SYSTEMU poszukujących pracy uczniów.

Dodatkowo, ścieżka dostępu do SYSTEMU zostanie umieszczona na stronach internetowych lidera i partnerów projektu aby umożliwić dostęp do projektu pracodawcom, którzy będą chcieli przedstawić swoją ofertę zatrudnieniową w trakcie realizacji projektu, lecz w okresie późniejszym, niż moment tuż po udostępnieniu SYSTEMU.

Działanie to, w stosunku do uczniów zarejestrowanych już jako osoby poszukujące pracy nastąpi niezwłocznie po przejęciu przez PUP w Oleśnie do użytkowania elektronicznego SYSTEMU. Udostępnienie to polegać będzie na przekazaniu ścieżki dostępu oraz indywidualnego loginu do oprogramowania. Zakłada się, że podstawową formą przekazania tych informacji będzie droga elektroniczna (e-mail na wskazany we wniosku adres lub sms na wskazany we wniosku numer telefonu). Dopuszcza się również przekazanie udostępnienia osobiście, w trakcie wizyty użytkownika w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie.

W stosunku do pełnoletnich uczniów, którzy zarejestrują się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jako osoby poszukujące pracy już po udostępnieniu SYSTEMU do użytkowania nadanie uprawnień do logowania się będzie następować niezwłocznie po zarejestrowaniu się w formach określonych powyżej.

Zadanie to będzie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

7. Administrowanie obsługą SYSTEMU przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie jest zgodne z realizacją Celu 4. Zadania 6 projektu pilotażowego.

Działanie to będzie prowadzone przez pracownika na stanowisku informatyka w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie. Polegać będzie przede wszystkim na bieżącym nadzorze nad funkcjonowaniem systemu, zarządzaniu uprawnieniami, ewentualnym zakładaniu dodatkowych kont (podadministratorzy – doradcy klienta w PUP, statystyk w PUP, itp.), jak również monitorowaniu prawidłowości działania systemu i zgłaszaniu ewentualnych uwag w tym zakresie dostawcy SYSTEMU.

Zadanie to będzie realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

8. Utrzymanie SYSTEMU jest zgodne z Celem 4, Zadaniem 7 niniejszego projektu pilotażowego.

Działanie to będzie prowadzone przez dostawcę SYSTEMU w celu zapewnienia bezpieczeństwa jego funkcjonowania w środowisku cyfrowym, zgodnie z określonymi w tym zakresie standardami.

Dodatkowo, w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania dostawca SYSTEMU, na wniosek pracownika na stanowisku informatyka w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie usuwać będzie ewentualne nieprawidłowości w funkcjonalności SYSTEMU.

Odpowiedzialnym za prawidłową realizację powyższego zadania będzie Powiatowy Urząd Pracy, który, wraz z zakupem SYSTEMU zobowiąże jego dostawcę do świadczenia usługi utrzymania.

2. Działania szkolnych doradców zawodowych zatrudnionych w projekcie w stosunku do grupy uczniów zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jako osoby poszukujące pracy.

Jednym z podstawowych założeń projektu jest takie skoordynowanie możliwych do zastosowania usług instytucji partnerskich realizujących projekt, aby poszukujący pracy pełnoletni uczeń szkoły mógł uzyskać możliwie jak najszerze, a zarazem indywidualne i spersonalizowane wsparcie, które dodatkowo prowadzone byłoby w środowisku dla niego jak najbardziej przyjaznym.

Projekt zakłada systematyczne i nacechowane przejawami empatii przechodzenie młodzieży poszukującej pracy ze środowiska „ucznia” do środowiska „uczestnika rynku pracy”, co jest jednym z działań innowacyjnych projektu .

Dlatego też projekt zakłada, że w początkowej jego fazie podstawowe działania wobec uczniów prowadzić będą osoby przez młodzież znane, rozpoznawalne i obdarzone zaufaniem, istniejące na codzień w środowisku, w którym ludzie młodzi spędzają dużo czasu.

Takimi osobami są pracujący w szkołach doradcy zawodowi, którym założenia projektu oprócz udziału w działaniach promocyjnych w zakresie możliwości rejestracji w PUP jako osób poszukujących pracy przeznaczają ważną rolę w zakresie „coachingu” przygotowującego młodzież do wyboru przyszłego zawodu, miejsca pracy, a tym samym umożliwionych przez projekt spotkań i rozmów z pracodawcami.

Projekt przewiduje, że szkolni doradcy zawodowi w omawianym zakresie przeprowadzą następujące działania:

1. Warsztaty dla uczniów poszukujących pracy rozwijające kompetencje społeczne, których realizacja jest zgodna z Celem 5. Zadaniem: 1a i 1b projektu.

Na przeprowadzenie tych warsztatów przeznaczony będzie okres przygotowawczy przed udostępnieniem SYSTEMU do użytkowania, jak również okres, po wakacjach w roku 2022 w stosunku do nowego rocznika młodzieży, która stanie się pełnoletnia i będzie sukcesywnie rejestrować się w Powiatowym Urzędzie pracy w Oleśnie jako osoby poszukujące pracy.

Zgodnie z założeniami projektu będą to warsztaty polegające na indywidualnym podejściu do ucznia i budowaniu wizerunku. Obejmować one będą ćwiczenia z zakresu prezentacji i Tak zwanego „body language” oraz tworzeniu kompetencji niezbędnych do oddziaływania w grupie. Zamierzone tworzenie wizerunku społecznego, emisji głosu, zasad „dress code”, stylów osobowych oraz odkrywania samoświadomości o swoich zaletach i wadach.

Zgodnie z założeniami projektu warsztaty te odbywać się będą w szkołach do których uczęszcza młodzież w Szkolnych Punktach Informacji i Kariery lub w innych pomieszczeniach wyznaczonych w wyniku realizacji umów pomiędzy liderem projektu a dyrektorami szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych,

Odpowiedzialnym za realizację tego działania będzie Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, który zatrudni szkolnych doradców zawodowych, przydzieli im powyższe zadania oraz będzie miał nadzór nad ich realizacją poprzez działanie zatrudnionego w oparciu o umowę cywilnoprawną pracownika sprawującego nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w tym projekcie szkolnych doradców zawodowych oraz koordynującego

działania tych doradców i psychologa i uczestniczących w projekcie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

Współrealizującymi to zadanie będą dyrektorzy szkół, których obowiązkiem będzie stworzenie warunków lokalowych do przeprowadzenia zajęć.

2. Warsztaty „Budowanie kompetencji zawodowych i tworzenie profilu pracownika-warsztaty, praca w systemie.”, których realizacja jest zgodna z Celem 5. Zadaniem 1a i 1b niniejszego projektu.

Warsztaty te odbędą się w okresie bezpośrednio następującym po udostępnieniu SYSTEMU do użytkowania.

Zgodnie z założeniami projektu będą to warsztaty polegające na wykształceniu w uczniach kompetencji w tworzeniu bazy umiejętności i kompetencji twardych, tworzenie potencjalnego CV z określeniem celu jakim jest uzyskanie zatrudnienia oraz warsztaty budowania świadomej oferty zawodowej na rynku pracy oparte na użytecznościach SYSTEMU. Pozwolą one na zaprezentowanie własnego CV, które będzie widoczne w SYSTEMIE jako anonimowa „Karta Kariery”. Projekt zakłada, że w skład „Karty Kariery” wchodzić będą m.in. naniesione przez poszukującego pracy ucznia:

- Klasa i profil klasy (np. III klasa LO – profil mat.fiz.),
- Ogólna charakterystyka ucznia (osiągnięcia, praktyki, wolontariat, dostosowania wymagań edukacyjnych, itp)
- Profil zainteresowań (kompetencje społeczne, które uczeń wykazuje z uwzględnieniem stopnia nasilenia intro i ekstrawersji, kompetencje zawodowe, mocne i słabe strony, podatność na zmiany i gotowość do podjęcia nowych wyzwań zawodowych).

Zgodnie z założeniami projektu warsztaty te odbywać się będą w szkołach do których uczęszcza młodzież w Szkolnych Punktach Informacji i Kariery lub w innych pomieszczeniach wyznaczonych w wyniku realizacji umów pomiędzy liderem projektu a dyrektorami szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych.

Odpowiedzialnym za realizację tego działania będzie Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, który zatrudni szkolnych doradców zawodowych, przydzieli im powyższe zadania oraz będzie miał nadzór nad ich realizacją poprzez działanie zatrudnionego w oparciu o umowę cywilnoprawną pracownika sprawującego nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w tym projekcie szkolnych doradców zawodowych oraz koordynującego działania tych doradców i psychologa i uczestniczących w projekcie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

Współrealizującymi to zadanie będą dyrektorzy szkół, których obowiązkiem będzie stworzenie warunków lokalowych do przeprowadzenia zajęć.

3. Świadczenie usług rynku pracy przez doradców klienta w PUP.

Świadczenie usług przez doradców klienta zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie jest zgodne z Celem 5. Zadaniem 2, Celem 11, Celem 12. Zadaniem 1 i 2 niniejszego projektu pilotażowego.

Oprócz działań standardowych, wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a dotyczących osób poszukujących pracy doradcy klienta w PUP będą mieli następujące podstawowe zdania wynikające z realizacji zadań w projekcie:

-pośrednicy pracy, którzy będą mieli stały podgląd do SYSTEMU będą umawiać pracodawców z poszukującymi pracy pełnoletnimi uczniami szkół na wstępne rozmowy kwalifikacyjne, które są rozwiązaniem innowacyjnym w projekcie. Ze względu na konieczność szybkiej reakcji podstawową drogą kontaktu ma być droga telefoniczna, lub e-mail. W przypadkach koniecznych można wykorzystać inne, tradycyjne środki komunikowania się.

W przypadkach, gdy rezultaty wstępnych rozmów kwalifikacyjnych wskazują na taką potrzebę pośrednik pracy zakłada pełnoletniemu uczniowi poszukującemu pracy indywidualny plan działania lub kieruje na rozmowę do doradcy zawodowego w PUP.

Rolą pośrednika pracy jest również skierowanie ucznia do pracy, na złożoną przez pracodawcę ofertę zatrudnienia stałego (po ukończeniu szkoły), okresowego lub innego o ile wynika to z założonego IPD.

- doradca zawodowy, który będzie również miał stały podgląd do SYSTEMU świadczyć będzie usługi doradcze. W sytuacji, gdy uzna to za konieczne może skierować poszukującego pracy pełnoletniego ucznia do zatrudnionego w projekcie psychologa celem udzielenia wsparcia psychologicznego.

Ideą projektu jest, aby doradcy klienta systematycznie przejmowali zadania od szkolnych doradców zawodowych. Rolą szkolnego doradcy zawodowego zatrudnionego w projekcie jest przygotowanie ucznia do wejścia na rynek pracy. Rolą doradców klienta w PUP jest systematyczne przejmowanie zadań tak, aby poszukujący pracy powoli poddawał się standardom świadczenia usług przez publiczne służby zatrudnienia, co jest elementem innowacyjnym w projekcie, polegającym na inkubowaniu procesu systematycznego i przyjaznego wchodzenia młodzieży na rynek pracy poprzez zapewnienie z jednej strony opieki szkolnych doradców zawodowych, a z drugiej doradców klienta publicznych służb zatrudnienia.

Odpowiedzialnym za realizację tego działania będzie Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

4. Działania dotyczące udzielania wsparcia psychologicznego.

Działania innowacyjne projektu, dotyczące wsparcia psychologicznego poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół, zgodne z Celem 13. Zadaniem 1. projektu, polegać będą na pełnieniu dyżurów przez zatrudnionego w projekcie psychologa z publicznej poradni psychologiczno – pedagogicznej, w trakcie których przyjmować on będzie poszukujących pracy pełnoletnich uczniów skierowanych przez doradców klienta z Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie. Zadaniem psychologa będzie udzielanie wsparcia polegającego na sporządzaniu bilansu kompetencji, określaniu umiejętności adaptacyjnych, kwalifikacji, identyfikacji wartości życiowych i związanych z pracą, zainteresowań i kierunków aktywności, asertywności, możliwości autoprezentacji, a także określenie zainteresowań zawodowych, właściwości osobowościowo – temperamentalnych, predyspozycji

zawodowych, predyspozycji poznawczych systemu wartości zawodowych, uzdolnień w odniesieniu do zawodów, umiejętności radzenia sobie w pracy, w sytuacjach stresowych.

Odpowiedzialnym za realizację tego działania będzie Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, który zatrudni psychologa, przydzieli mu powyższe zadania oraz będzie miał nadzór nad ich realizacją poprzez działanie zatrudnionego w oparciu o umowę cywilnoprawną pracownika sprawującego nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionego w tym projekcie szkolnych doradców zawodowych oraz koordynującego działania psychologa, szkolnych doradców zawodowych i uczestniczących w projekcie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

Współrealizującymi to zadanie będzie Dyrektor Publicznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Oleśnie, którego obowiązkiem będzie stworzenie warunków lokalowych do przeprowadzenia wsparcia psychologicznego.

5. Działania dotyczące podnoszenia kompetencji partnerów.

Efektywne skoordynowanie działań kilku podmiotów wymaga wzmocnienia obecnie identyfikowanych, wykazanych w uzasadnieniu do projektu „słabych stron” partnerów.

Dlatego też projekt przewiduje objęcie kadry zatrudnionej w projekcie szkoleniami dotyczącymi zasad współpracy w projekcie, korzystania z SYSTEMU jak również kompleks działań szkoleniowo – warsztatowych dotyczących specyfiki pracy z młodzieżą. Istotne jest również objęcie szkolnych doradców zawodowych szkoleniem dotyczącym standardów pracy doradcy zawodowego w powiatowym urzędzie pracy.

Słabą stroną większości pracodawców w procesie poszukiwania kandydatów jest brak umiejętności w przedstawianiu swojej oferty zatrudnieniowej. Dlatego też projekt przewiduje szkolenie dla pracodawców w tym zakresie.

Projekt przewiduje kompleks działań szkoleniowych służących podwyższeniu kompetencji partnerów w obszarach, w których identyfikowane są ich słabe strony. Do takich działań należą:

1. Dwudniowe warsztaty szkoleniowe „Praca z młodzieżą a standardy rejestracji i świadczenia usług rynku pracy w powiatowym urzędzie pracy.”, realizowane zgodnie z Celem 10, Zadaniem 1. służące wypracowaniu wspólnego modelu właściwej realizacji pracy z młodzieżą.

Projekt przewiduje zorganizowanie tego typu zajęć szkoleniowych w celu ujednolicenia metod dalszej, wspólnej pracy. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy opanowałyby wiedzę dotyczącą metod pracy z młodzieżą, natomiast zatrudnieni w projekcie szkolni doradcy zawodowi zapoznają się ze standardami świadczenia usług rynku pracy w powiatowym urzędzie pracy. Uczestniczącym w projekcie przedstawicielom partnerów projektu umożliwi to wspólne opracowanie adekwatnej ścieżki wsparcia poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół, a także opracowanie standardów logistycznych w prowadzonych bieżących działaniach.

Dokonana podczas zajęć warsztatowych konfrontacja sposobów spojrzenia na problem pozwoliłaby na wypracowanie jednolitych standardów postępowania wobec grupy docelowej w trakcie realizacji projektu nie tylko w zakresie doskonalenia kontaktów interpersonalnych

w pracy z uczniami poszukującymi pracy, ale również w zakresie określenia pożądanego modelu współpracy podmiotów współpracujących w projekcie.

Dlatego też warsztaty te byłyby przeznaczone dla pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie uczestniczących w projekcie, szkolnych doradców zawodowych oraz psychologów z Publicznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Oleśnie zatrudnionych przez PUP w Oleśnie w celu realizacji projektu, przedstawiciele instytucji partnerskich (PUP, PPP-P, RZPWE, Cech) oraz zainteresowanych projektem pracodawców lub ich przedstawiciele. Maksymalna wielkość grupy to 40 osób.

Odpowiedzialnym za realizację tego zadania w projekcie jest Regionalny Zespół Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu.

2. Szkolenie dla pracodawców z zakresu metod i technik tworzenia pozytywnego wizerunku firmy na rynku pracy realizowane zgodnie z Celem 7. Zadaniem 2. projektu.

Projekt przewiduje podniesienie kompetencji pracodawców w zakresie metod i technik tworzenia pozytywnego wizerunku firmy na rynku pracy. W wyniku przeprowadzonego działania pracodawcy poznają metody i techniki prezentacji firmy, jak również zapoznają się z metodami tworzenia komunikatów ze względu na specyfikę odbiorcy (kontekst, konsytuacja, treść oraz kod przekazu).

Przewiduje się, że ze względu na konieczność objęcia jak najszerszej grupy pracodawców przekazywanymi wiadomościami, szkolenie to będzie miało charakter hybrydowy – stacjonarno/zdalny. Taki dualny sposób przekazywania informacji szkoleniowych wynika z tego, że pracodawcy są grupą zawodową dysponującą bardzo ograniczonym czasem. Z tego też powodu ci pracodawcy, którzy będą mogli poświęcić go więcej, odbędą szkolenie stacjonarnie, natomiast szkolenie to będzie transmitowane za pomocą narzędzi teleinformatycznych i będzie możliwość uczestnictwa w nim w sposób zdalny.

Odpowiedzialnym za realizację tego zadania w projekcie jest Regionalny Zespół Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu.

3. Dwudniowe szkolenie – warsztaty z obsługi SYSTEMU oraz możliwości wykorzystania jego podstawowych elementów funkcjonalnych. Realizowane zgodnie z Celem 4. Zadaniem 2.3,4.

Projekt przewiduje przeprowadzenie szkolenia pozwalającego personelowi projektu zapoznać się z możliwościami jakie daje system, jak również pozwalającego nauczyć się obsługi właściwych dla rodzaju użytkowników paneli. Dodatkowo w szkoleniu będą uczestniczyć zaproszeni przez lidera projektu doradcy zawodowi ze szkół podstawowych, którym przedstawi się możliwości i zasady dostępu do narzędzia, które będzie zawierało istotne dane z zakresu wiedzy o rynku pracy oraz w celu zasięgnięcia ich opinii o użyteczności projektu na etapie wypracowywania rekomendacji. Z założenia szkolenie składać będzie się z dwóch części. W części podstawowej wszyscy uczestnicy szkolenia zapoznają się z podstawowymi możliwościami systemu komputerowego. Część druga szkolenia zostanie podzielona na dwa panele. W pierwszym uczestniczyć będzie personel projektu, który zapozna się z niezbędnymi w wykonywaniu przez nich zadań w projekcie opcjami zaawansowanymi SYSTEMU. W panelu drugim uczestniczyć będzie grupa doradców ze szkół podstawowych, którzy zapoznają się z metodami możliwej współpracy

z pracodawcą z wykorzystaniem dostępnych dla nich możliwości SYSTEMU. Maksymalna wielkość obu grup to 45 osób.

Odpowiedzialnym za realizację tego zadania w projekcie jest Regionalny Zespół Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu.

6. Promocja Projektu.

Założenia ogólne.

Promocja projektu zakłada przede wszystkim efektywne wsparcie w realizacji celu głównego projektu poprzez realizację niektórych przede wszystkim Celu 2, Zadania 3, Celu 4. Zadania 4 oraz Celu 14 prowadzona będzie w celu:

1. Poinformowania jak najliczniejszej liczby uczniów stanowiących potencjalną grupę docelową projektu o możliwościach wsparcia w działaniach zmierzających do zatrudnienia po ukończeniu szkoły.
2. Poinformowania jak najliczniejszej grupy pracodawców o możliwości wsparcia przez działania w ramach projektu poprzez udzielenie im pomocy w doborze kandydatów, którzy po ukończeniu szkoły podjęliby u nich pracę.
3. Stworzenia pozytywnego „klimatu” wokół projektu, który zapewni realizację obu sformułowanych powyżej celów. Adresatami tego działania będą pracodawcy, uczniowie, rodzice uczniów, ale także władze samorządów, którym podlega powiatowy urząd pracy, szkoły ponadpodstawowe oraz podstawowe, przedstawiciele innych instytucji związanych z doradztwem zawodowym, rynkiem pracy oraz edukacji.
4. Promowanie rozwiązań w celu upowszechniania dobrych praktyk wśród publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji rynku pracy, oraz innych podmiotów, których działalność jest związana z doradztwem zawodowym oraz rynkiem pracy.

Właściwa promocja projektu jest jednym z najważniejszych działań, takim, od którego w bardzo dużym stopniu zależy powodzenie całego przedsięwzięcia. Od skuteczności działań promocyjnych zależeć będzie liczebność grupy docelowej oraz liczba przystępujących do projektu pracodawców – podstawowych partnerów, bez których działania wobec grupy pełnoletnich uczniów poszukujących pracy będą znacznie ograniczone. Dlatego też, biorąc pod uwagę fakt, że działaniami w niniejszym projekcie Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie wchodzi w obszar nie identyfikowany dotychczas z zakresem jego podstawowej działalności oraz biorąc pod uwagę intensywność prowadzonych działań wspierających grupę docelową w projekcie działania promocyjne muszą być prowadzone w sposób szeroki i skuteczny.

Opis działań promocyjnych.

Aby zrealizować powyższe cele projekt przewiduje, że przedsięwzięcia promocyjne będą składać się z działań, które służąc realizacji sformułowanych celów szczegółowych projektu stworzą warunki do osiągnięcia zakładanego celu głównego. Należą do nich:

1. Konferencja promująca projekt, wraz z panelem dyskusyjnym, planowanej na początku realizacji projektu. Jej celem byłoby poinformowanie pracodawców o możliwości wsparcia przez działania w ramach projektu, stworzenie pozytywnego klimatu wokół projektu oraz upowszechnianie dobrych praktyk.

Projekt zakłada, że powyższe działanie służy realizacji Celu 14 w zakresie Zadań 2d, 4a, 5a, 6a.

Przewiduje się zaproszenie na to wydarzenie przedstawicieli partnerów projektu, samorządów lokalnych (starosta, burmistrzowie i wójtowie), dyrektorów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych z terenu powiatu oleskiego, pracodawców, przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy (MRPIT, WUP+PUP z woj.opolskiego, OHP), Kuratorium Oświaty oraz innych podmiotów, których działalność jest związana z doradztwem zawodowym oraz rynkiem pracy, a także przedstawicieli rad rodziców w każdej szkole ponadpodstawowej oraz przedstawicieli mediów. Maksymalna liczba uczestników konferencji to około 100 osób.

Program konferencji przewidywać będzie przede wszystkim przedstawienie celów realizacji projektu, opis prowadzonych działań oraz wskazanie obszarów, w których osoby zaproszone na konferencję mogły by wesprzeć projekt organizacyjnie lub medialnie. Ponieważ w założeniu konferencji przewidziano panel dyskusyjny to projekt zakłada, że odbędzie się ona w sposób tradycyjny. Za przeprowadzeniem jej w takiej formie przemawia fakt, że taka technika organizacji wydarzenia zapewnia lepszą możliwość zabierania głosu w dyskusji niż podczas telekonferencji przeprowadzanej zdalnie. W przypadku jeśli przeprowadzenie konferencji z przyczyn związanych z epidemią nie będzie możliwe, lider projektu zorganizuje w zamian cykl telekonferencji przeznaczonych dla tej samej grupy osób, tak aby umożliwić swobodną dyskusję nad rozwiązaniami projektowymi.

Odpowiedzialnym za realizację tego zadania jest Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

2. Promocja możliwości zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy pełnoletnich uczniów jako osoby poszukujące pracy.

Projekt zakłada, że powyższe działanie jest tożsame z Celem 2. Zadaniem 3 i Celem 4. Zadaniem 4. Realizacji tego celu posłuży głównie prowadzona przez dyrektorów szkół, w ramach porozumień, a także poprzez zatrudnionych w ramach projektu szkolnych doradców zawodowych promocja takiej możliwości wśród pełnoletnich uczniów podczas lekcji wychowawczych w szkole, spotkań z rodzicami, itp. . Promocja ta będzie wspierana poprzez wymienione poniżej pozostałe działania dotyczące medialnej promocji użyteczności projektu.

Odpowiedzialnym za realizację tego działania jest Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, który w tym zakresie będzie współdziałał z wszystkimi partnerami wspierającymi go w realizacji powyższego zadania.

3. Pozostałe działania dotyczące medialnej promocji użyteczności projektu, na które złożą się:

a) Zaprojektowanie, zamówienie wydruk oraz rozpropagowanie ulotek dla pełnoletnich uczniów szkół oraz ulotek dla pracodawców zachęcających do udziału w projekcie.

Projekt zakłada, że powyższe działanie służy realizacji Celu 2. Zadania 3, Celu 4, Zadania 4 oraz Celu 14 zdania 1a i 2a.

Zamówienie to powinno być zrealizowane w początkowej fazie projektu. Kolportaż ulotek powinien być realizowany z większym natężeniem na początku projektu, a później sukcesywnie – z mniejszym natężeniem. W kolportażu ulotek wykorzystane zostaną ścieżki dostępu do uczniów, głównie poprzez szkoły i zatrudnionych w ramach projektu doradców zawodowych, dostępu do pracodawców, głównie poprzez Cech Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Oleśnie oraz bieżące kontakty podczas wizyt pośredników pracy w zakładach oraz wizyt pracodawców w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie.

b) Stworzenia „logo” projektu, które wraz z nazwą indywidualną projektu PUP: „Spojrzenie w przyszłość” oraz nazwą podstawową konkursu na projekty pilotażowe: „Nowe spojrzenie – nowe możliwości” będą stanowiły podstawowy, medialny identyfikator wszelkich działań w projekcie. Ten medialny identyfikator umieszczany będzie na wszystkich materiałach promocyjnych projektu. Jego zaprojektowanie będzie częścią opisanego powyżej, w pkt. a działania dotyczącego zaprojektowania, zamówienia i wydruku ulotek.

c) Informacji dla uczniów oraz pracodawców zamieszczanych na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy, Cechu Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Opolu, Regionalnego Zespołu Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu, Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Oleśnie oraz szkół ponadpodstawowych powiatu oleskiego. Projekt zakłada, że powyższe działanie służy realizacji Celu 2. Zadania 3 oraz Celu 14, Zadań 1 i 2.

d) Informacji zamieszczanych nieodpłatnie – w drodze współpracy – na stronach internetowych samorządów działających na terenie powiatu oleskiego oraz szkół informujące uczniów oraz pracodawców o możliwości wzięcia udziału w projekcie oraz korzyściach wynikających z udzielanego w ramach projektu wsparcia. Projekt zakłada, że powyższe działanie służy realizacji Celu 2. Zadania 3, Celu 4. Zadania 4 oraz Celu 14. Zadań: 1 i 2.

e) Informacji zamieszczanych odpłatnie lub nieodpłatnie w mediach lokalnych (lokalna prasa, radio, strony internetowe, itp.). Projekt zakłada, że powyższe działanie służy realizacji Celu 2. Zadania 3 Celu 4. Zadania 4 oraz Celu 14, Zadań 1 i 2.

f) Propagowania projektu, w celu zachęcenia do wzięcia w nim udziału pełnoletnich uczniów szkół, jak również pracodawców, w trakcie konferencji lub spotkań o tematyce dotyczącej rynku pracy, promocji innych działań Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie (np. konferencje dotyczące promocji KFS, posiedzenia Powiatowej Rady Rynku Pracy w Oleśnie, itp.)

Projekt zakłada, że powyższe działanie służy realizacji Celu 2. Zadania 3, Celu 14. Zadań 1 i 2

Odpowiedzialnym za realizację tego działania jest Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, który w tym zakresie będzie współdziałał z wszystkimi partnerami wspierającymi go w realizacji powyższego zadania

7. Zapewnienie właściwego monitoringu i ewaluacji projektu.

W celu zapewnienia właściwej ewaluacji projektu pilotażowego przewiduje się;

a) powołanie spośród przedstawicieli instytucji partnerskich **Zespołu Monitorującego Przebieg Realizacji Projektu**, którego głównym zadaniem będzie realizacja Celu 15. Zadania 1 oraz Celu 16. Zadania 1. poprzez systematyczne zbieranie i analizowanie informacji na temat stopnia realizacji projektu w kontekście zaawansowania w realizacji jego celów, ewentualnych zagrożeń w realizacji projektu oraz sposobów ich usunięcia lub zniwelowania.

Założeniem projektu jest, że każda instytucja we własnym zakresie monitoruje postęp swoich zadań w odniesieniu do Harmonogramu Działań w Projekcie. Aby umożliwić liderowi projektu właściwy obraz zaawansowania w realizacji wszystkich zadań wyżej wymieniony Zespół spotykać się będzie okresowo.

Zadaniem wyżej wymienionego Zespołu będzie nadzór nad właściwym przebiegiem całości zadań w projekcie wyznaczonych w zawartej umowy partnerskiej, w tym poszukiwanie optymalnych rozwiązań w przypadku wystąpienia sytuacji nieprzewidzianych. Swoje stanowisko zespół ten wyrażać będzie w formie opinii, z wyjątkiem sytuacji, gdy przedstawiciel jednego z partnerów zgłosi, że proponowane rozwiązanie w projekcie narusza istotne zasady funkcjonowania jego jednostki. Wówczas partnerzy rozważą inne możliwości rozwiązania problemu.

Zespół będzie informowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie o zaawansowaniu prac w realizacji projektu pilotażowego. W pracach Zespołu będzie uczestniczyć po jednym z przedstawicieli instytucji partnerskich. W pracach Zespołu mogą uczestniczyć, inne osoby, które nie będą miały prawa do formułowania opinii ostatecznej Zespołu.

Zasady dotyczące trybu prac Zespołu zostaną określone podczas jego pierwszego spotkania.

Odpowiedzialnym za realizację tego działania jest Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, który w tym zakresie będzie współdziałał z wszystkimi partnerami wspierającymi go w realizacji powyższego zadania

b) przeprowadzenie, zgodnie z Celami 15 i 16 projektu, pod koniec jego realizacji, **dwudniowych warsztatów ewaluacyjnych**, które byłyby podstawą do wypracowania końcowych rekomendacji.

Analizie poddane byłoby dotychczasowe zaawansowanie w realizacji celów projektu. Uczestnicy warsztatów odpowiedzialiby również pytanie w jaki sposób udział w projekcie zwiększył ich kompetencje.

W warsztatach wzięłyby udział personel projektu, doradcy ze szkół podstawowych oraz przedstawiciele instytucji partnerskich oraz pracodawców, którzy wzięli udział w projekcie.

Uwagi powyższych osób oprócz stworzenia podstaw do sformułowania rekomendacji końcowych pozwoliłyby stworzyć wspólne podstawy kompetencyjne grupy przedstawicieli podmiotów gospodarczych oraz instytucji zajmujących się rynkiem pracy.

Przewidywana maksymalna liczba uczestników warsztatów ewaluacyjnych to 55 osób.

Odpowiedzialnym za realizację tego zadania jest Regionalny Zespół Wsparcia Placówek Edukacji, a w zakresie realizacji programu warsztatów ewaluacyjnych współdziałać będzie z nim lider oraz pozostali partnerzy projektu.

8. Zapewnienie wypracowania rekomendacji końcowych.

Wypracowanie rekomendacji końcowych zgodnie z Celem 15. Zadaniem 2. oraz Celem 16. Zadaniem 2 projektu będzie efektem następujących działań:

- 1) prac Zespołu Koordynującego Projekt w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie, który w trakcie realizacji projektu będzie wypracowywał stosowne procedury, wzory dokumentów oraz sposób ich obiegu.
- 2) proponowanych rekomendacji dwudniowych warsztatów ewaluacyjnych,
- 3) wyników ankiet przeprowadzonych wśród pełnoletnich uczniów poszukujących pracy,
- 4) wyników ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców uczestniczących w projekcie,
- 5) danych panelu statystycznego projektu oraz danych ze sprawozdania MRPiT-01 sporządzanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.
- 6) przebiegu ewaluacji prowadzonej przez partnerów i lidera projektu.

Rekomendacje zostaną sformułowane przez Zespół Monitorujący Przebieg Realizacji Projektu, w którego skład wejdzie po jednym z przedstawicieli lidera projektu oraz trzech instytucji partnerskich inicjujących realizację projektu.

Odpowiedzialnym za realizację tego działania będzie Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

9. Zarządzanie projektem.

1. Założenia podstawowe

Zarządzanie projektem wymaga:

- 1) Powołania koordynatora projektu, który prowadziłyby nadzór nad prawidłową realizacją projektu.
- 2) Skoordinowania działań instytucji partnerskich w celu właściwego przebiegu zadań związanych z realizacją projektu,

- 3) Skoordynowania działań pomiędzy pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie, a pozostałym personelem projektu zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne,
- 4) Skoordynowania działań wśród pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.
- 5) Określenia kadry projektu.

2. Koordynator projektu.

Projekt przewiduje powołanie przez dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie koordynatora projektu, którym będzie Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej w Oleśnie. Do jego zadań należy będzie koordynacja wszelkich działań przewidzianych w projekcie oraz nadzór nad właściwą realizacją wszystkich celów i zadań w projekcie, a jego działania będą miały charakter ciągły w trakcie realizacji projektu.

3. Skoordynowanie działań instytucji partnerskich dla realizacji celu głównego projektu oraz właściwego przebiegu zadań związanych z realizacją projektu.

Podstawą do skoordynowania działań instytucji partnerskich dla realizacji celu głównego projektu oraz właściwego przebiegu zadań związanych z realizacją projektu jest zrealizowanie Celu 1, Zadania 1, czyli podpisanie ostatecznej umowy z partnerami, która pozwoli na skoordynowanie działania następujących instytucji, które wyraziły chęć udziału w działaniach:

- Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie jako lidera projektu, instytucji, której dyrektor działając z upoważnienia Starosty Oleskiego zainicjował, będzie realizował i koordynował realizację projektu,
- Regionalnego Zespołu Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu,
- Cechu Rzemiosł różnych i Małej Przedsiębiorczości w Oleśnie,
- Publicznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Oleśnie,

W trakcie realizacji projektu zadaniem lidera będzie nadzór nad prawidłową realizacją projektu, a w szczególności:

1. Koordynacja działań pomiędzy partnerami w celu realizacji projektu zgodnie z jego założeniami oraz harmonogramem,
2. Zatrudnianie personelu projektu,
3. Zawieranie dalszych umów i porozumień w celu prawidłowej realizacji projektu,
4. Odpowiedzialność za prawidłowe finansowe rozliczenie realizacji projektu,
5. Wnioskowanie do ministra właściwego do spraw pracy o zmiany w harmonogramie realizacji projektu oraz w jego planie finansowym,
6. Prowadzenie monitoringu i ewaluacji projektu oraz sporządzanie sprawozdań z realizacji projektu ministrowi właściwemu do spraw pracy,

7. Monitorowanie zagrożeń w realizacji projektu oraz podejmowanie decyzji w celu przeciwdziałania ich skutkom.
8. Sporządzenie i przesłanie ministrowi właściwemu do spraw pracy wniosków i rekomendacji z realizacji projektu,
9. Delegowanie pracowników lub przedstawicieli lidera do ujętych w harmonogramie projektu prac i wydarzeń związanych z realizacją projektu.
10. Delegowanie swojego przedstawiciela do zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu.
11. Promocja projektu.
12. Finansowanie działań wynikających z założeń projektu.

Do zadań Regionalnego Zespołu Wsparcia Placówek Edukacji w Opolu należeć będzie nadzór nad powierzonymi w ramach projektu zadaniami, a w szczególności:

1. organizacja i realizacja szkoleń i warsztatów szkoleniowych personelu projektu, zgodnie z celami projektu oraz jego harmonogramem i planem finansowym, na zlecenie lidera projektu,
2. Zawieranie dalszych umów i porozumień w celu prawidłowej realizacji zadania określonego w lit. a,
3. Zgłaszanie liderowi uwag metodycznych dotyczących działań zatrudnionych w projekcie doradców zawodowych,
4. Odpowiedzialność za prawidłowe finansowe rozliczenie realizacji zadań wymienionych w lit. a.
5. Wnioskowanie do lidera projektu o zmiany w harmonogramie realizacji projektu oraz w jego planie finansowym.
6. Prowadzenie monitoringu i ewaluacji projektu w części dotyczącej zadań Zespołu oraz informowanie lidera o wynikach tych działań zgodnie z harmonogramem projektu lub niezwłocznie, w przypadku zidentyfikowania zagrożeń w realizacji projektu..
7. Udział w pracach nad sporządzeniem i przesłaniem ministrowi właściwemu do spraw pracy wniosków i rekomendacji z realizacji projektu,
8. Uczestnictwo w sporządzeniu wniosków i rekomendacji z realizacji projektu,
9. delegowanie pracowników lub przedstawicieli Regionalnego Zespołu Wsparcia Placówek Edukacji do ujętych w harmonogramie projektu prac i wydarzeń związanych z realizacją projektu.
10. Delegowanie swojego przedstawiciela do zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu
11. Prowadzenie w uzgodnieniu z liderem promocji projektu.

Do zadań Cechu Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Oleśnie należeć będzie nadzór nad powierzonymi w ramach projektu zadaniami, a w szczególności:

1. Promocja projektu wśród członków Cechu, a także pracodawców nie zrzeszonych w celu pozyskania jak największej liczby pracodawców do udziału w projekcie,
2. Wnioskowanie do lidera projektu o zmiany w harmonogramie realizacji projektu oraz w jego planie finansowym,
3. Prowadzenie monitoringu i ewaluacji projektu w części dotyczącej zadań Cechu oraz informowanie lidera o wynikach tych działań zgodnie z harmonogramem projektu lub niezwłocznie, w przypadku zidentyfikowania zagrożeń w realizacji projektu,
4. Uczestnictwo w sporządzeniu wniosków i rekomendacji z realizacji projektu,
5. Delegowanie pracowników lub przedstawicieli Cechu do ujętych w harmonogramie projektu prac i wydarzeń związanych z realizacją projektu.

6. Delegowanie swojego przedstawiciela do zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu. delegowanie swojego przedstawiciela do zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu.
7. Wnioskowanie do lidera projektu o zmiany w harmonogramie realizacji projektu oraz w jego planie finansowym
8. Udział w pracach nad sporządzeniem i przesłaniem ministrowi właściwemu do spraw pracy wniosków i rekomendacji z realizacji projektu,
9. Prowadzenie w koordynacji z liderem promocji projektu wśród Cechu oraz pracodawców nie zrzeszonych.

Do zadań Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Oleśnie , zwanej dalej Poradnią, będzie nadzór nad powierzonymi w ramach projektu zadaniami, a w szczególności:

1. Nadzór nad realizacją udzielanego w ramach projektu wsparcia psychologicznego uczestniczących w projekcie pełnoletnich uczniów szkół.
2. Zgłaszanie liderowi uwag metodycznych dotyczących działań w zakresie wsparcia psychologicznego,
3. Wskazanie pracownika Poradni, który będzie prowadził działania w ramach projektu polegające na udzielaniu wsparcia psychologicznego.
4. Bezpłatne udostępnienie, w celu realizacji projektu, pomieszczenia w budynku Poradni oraz umożliwienie prowadzenia w nim wymienionemu w pkt.3 pracownikowi działań w ramach projektu.
5. Umożliwienie, zatrudnionemu w projekcie pracownikowi, wymienionemu w ppkt. 3, udziału w koniecznych szkoleniach i spotkaniach związanych z projektem.
6. Wnioskowanie do lidera projektu o zmiany w harmonogramie realizacji projektu oraz w jego planie finansowym.
7. Prowadzenie monitoringu i ewaluacji projektu w części dotyczącej zadań Poradni oraz informowanie lidera o wynikach tych działań zgodnie z harmonogramem projektu lub niezwłocznie, w przypadku zidentyfikowania zagrożeń w realizacji projektu..
8. Udział w pracach nad sporządzeniem i przesłaniem ministrowi właściwemu do spraw pracy wniosków i rekomendacji z realizacji projektu,
9. Delegowanie pracowników lub przedstawicieli do ujętych w harmonogramie projektu prac i wydarzeń związanych z realizacją projektu.
10. Delegowanie swojego przedstawiciela do zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu
11. Prowadzenie w uzgodnieniu z liderem promocji projektu.

5. Skoordinowania działań pomiędzy pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie, a pozostałym personelem projektu zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Podstawą do podjęcia działań w tym zakresie, zgodnie z realizacją Celu 1. Zadania 3 będzie **podpisanie ostatecznych porozumień pomiędzy liderem projektu a dyrektorami szkół ponadpodstawowych**, w wyniku których dyrektorzy szkół, zgodnie wskażą szkolnych doradców zawodowych, którzy będą prowadzili działania w ramach projektu oraz bezpłatnie udostępnią pomieszczenie w budynku szkoły i umożliwią w nim prowadzenie działań przez doradców w ramach projektu.

Analogiczne zasady dotyczyć będą porozumienia pomiędzy liderem projektu, a partnerem, którym jest Publiczna Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna w Oleśnie. Stosowne regulacje w tym zakresie znajdują się w ostatecznej umowie partnerskiej, a w ich wyniku w projekcie zostanie zatrudniony psycholog.

Koordinacją całości zadań w realizacji projektu zajmować się będzie Koordynator Projektu. Biorąc jednak pod uwagę, że etatowi pracownicy PUP oraz zatrudniony w placówkach oświatowych personel doradczy projektu reprezentują na codzień zupełnie inne systemy pracy oraz sposoby podejścia do rozwiązywania problemów, konieczne jest w tym zakresie wsparcie Koordynatora Projektu przez dodatkową osobę.

Zadanie koordynacji działań pomiędzy etatowymi pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie i szkolnymi doradcami zawodowymi, a także zapewnienie nadzoru nad działaniem szkolnych doradców zawodowych zatrudnionych w projekcie jest jednym z najważniejszych zadań w realizacji projektu. Dlatego też koordynacją tych wszystkich działań zajmować się będzie zatrudniony w oparciu o umowę cywilnoprawną pracownik sprawujący nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w projekcie szkolnych doradców zawodowych oraz koordynujący działania tych doradców i zatrudnionego w projekcie psychologa z działaniami podejmowanymi przez uczestniczących w realizacji projektu pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie. W tym zakresie wspierać będzie on działania koordynatora projektu.

5. Skoordinowanie działań wśród pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

W celu właściwej realizacji projektu bieżące działania podejmowane będą przez koordynatora projektu, którym będzie Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej w Oleśnie. Realizacja projektu wymagać jednak będzie określenia zakresu nowych zadań realizowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie, wypracowania nowych procedur wewnętrznych oraz nowych wzorów dokumentów. Zapewni to realizację Celu 2. Zadań: 1,2,4 oraz Celu 3. Zadania 1. Bieżąca koordynacja zadań w zakresie obsługi pełnoletnich uczniów poszukujących pracy wymagać będzie współpracy komórek organizacyjnych w urzędzie, które będą obsługiwać uczestników grupy docelowej projektu, współpracować z personelem projektu nie będącym etatowymi pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie jak również finansować zadania związane z realizacją oraz właściwym rozliczeniem projektu.

Dlatego też, w celu wsparcia sprawnej realizacji celu głównego projekt przewiduje powołanie przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie **Zespołu Koordynującego Projekt w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie**. W skład tego zespołu wchodzić będzie Dyrektor PUP, jego Zastępca, Kierownik CAZ (Koordynator Projektu), Kierownicy działów: Ewidencji i Świadczeń, Działu Finansowo-Księgowego. W przypadkach uzasadnionych koniecznością skoordynowania działań pomiędzy etatowymi pracownikami PUP w Oleśnie, a szkolnymi doradcami zawodowymi w działaniach Zespołu uczestniczyć może dodatkowo zatrudniony w ramach umowy cywilnoprawnej pracownik sprawujący nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w projekcie szkolnych doradców zawodowych.

10. Personel projektu.

1. Szkolni doradcy zawodowi zatrudnieni w projekcie przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Projekt, zgodnie z Celem 3. Zadaniem 4. oraz Celem 8. Zadaniem 1. przewiduje zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne 7 doradców zawodowych zatrudnionych w siedmiu szkołach ponadpodstawowych z terenu powiatu oleskiego. Konieczność zatrudnienia w projekcie tej grupy wynika z tego, że wymiar godzin przeznaczony na doradztwo zawodowe w szkołach jest zbyt niski aby w tak krótkim czasie szkolni doradcy zawodowi mogli podejmować efektywne działania w ramach projektu jednocześnie realizując w stosunku do wszystkich uczniów, niezależnie czy będą poszukiwać pracy, czy też nie, wytyczne wynikające z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 w sprawie doradztwa zawodowego.

Należy przyjąć, że w związku z przerwami w nauce i tym samym nieobecnością w szkole zarówno doradców, jak i uczniów, wystąpią przerwy w pracy tej grupy osób zatrudnionych w projekcie. Utrudniony może być również w tym czasie dostęp do pomieszczeń w szkołach, gdyż często są one w takim czasie modernizowane. Przerwy te wystąpią najprawdopodobniej na przełomie grudnia 2021 r. i stycznia 2022 r. (2 tygodnie), w pierwsze 2 tygodnie lutego 2022 r., jeden tydzień w kwietniu 2022 r. oraz od końca czerwca do pierwszego września 2022 r.. W tym okresie, w zastępstwie, zadania doradztwa zawodowego dla grupy docelowej prowadzić będą pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

Do zadań szkolnych doradców zawodowych należeć będzie tworzenie profilu w formie zdalnej oraz indywidualizacja „Karty kariery”, prowadzenie z uczniami warsztatów rozwijających kompetencje społeczne, treningu w budowaniu osobistego portfolio, warsztaty oraz praca w SYSTEMIE dotyczące budowania kompetencji zawodowych i tworzenia przez uczniów profilu pracownika. Zadaniem doradcy będzie również współpraca z doradcami klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie. W sprawach wymagających konsultacji doradca będzie wnioskował do doradcy w PUP o skierowanie uczestnika z grupy docelowej do psychologa w celu uzyskania dodatkowego wsparcia, o ile wcześniej nie wystąpił z takim wnioskiem dyrektor szkoły w oparciu o przepisy prawa oświatowego.

2. Psycholog wskazany przez Publiczną Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną w Oleśnie zatrudniony przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Projekt, zgodnie z Celem 3. Zadaniem 4. oraz Celem 8. Zadaniem 1. przewiduje zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną 1 psychologa, którego zadaniem jest zapewnienie indywidualnego wsparcia psychologicznego skierowanym przez biorących udział w projekcie doradców zawodowych biorącym udział w projekcie pełnoletnim uczniom poszukującym pracy, a w szczególności: przeprowadzenie bilansu kompetencji, umiejętności adaptacyjnych, kwalifikacji, określenie zainteresowań i kierunków aktywności, stopnia asertywności, możliwości autoprezentacji, określenie zainteresowań, właściwości osobowościowo-temperamentalnych, predyspozycji zawodowych, predyspozycji poznawczych, systemu wartości zawodowych, uzdolnień w odniesieniu do zawodów, umiejętności radzenia sobie w pracy, w sytuacjach stresowych.

Projekt zakłada, że psycholog pełnić będzie dyżury raz w tygodniu w wymiarze 2 godzin, gdyż jedna porada trwa około 1 godziny.

Konieczność zatrudnienia w projekcie psychologa wynika z tego, że wymiar godzin przeznaczony na tego typu zajęcia w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych, które też są placówkami oświatowymi, jest zbyt niski aby w tak krótkim czasie psycholog mógł podejmować efektywne działania w ramach projektu jednocześnie realizując zadania wynikające z jego pracowniczych obowiązków w poradni.

3. Zatrudniony przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie w oparciu o umowę cywilnoprawną pracownik sprawujący nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w projekcie szkolnych doradców zawodowych oraz koordynujący działania tych doradców i psychologa i uczestniczących w projekcie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

Projekt przewiduje, zgodnie z realizacją Celu 10. Zadania 2. zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną 1 pracownika sprawującego nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w projekcie szkolnych doradców zawodowych, koordynującego działania tych doradców oraz zatrudnionego w projekcie psychologa a także uczestniczących w realizacji projektu pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

Intencja zatrudnienia takiej osoby wynika z faktu iż projekt w części dotyczącej zarządzania działaniami w stosunku do poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół łączy dwa odrębne systemy – system edukacji oraz system publicznych służb zatrudnienia. Działaniem innowacyjnym w projekcie jest inkubacja działań ucznia poszukującego pracy, który już niedługo przestanie być uczniem a zacznie być pracownikiem.

W celu właściwej ewaluacji projektu liderowi reprezentującemu publiczne służby zatrudnienia, na etapie wdrażania nowych rozwiązań będących częścią wspólną obu wcześniej wspomnianych systemów niezbędny jest – znający w praktyce system doradztwa zawodowego w oświacie - pomocnik koordynatora projektu, który nie tylko zapewni wsparcie w procesie ewaluacji, ale również pomoże wypracować rekomendacje projektu w aspekcie metodyki oświatowej.

Dlatego też, zadaniem tego pracownika będzie również uczestnictwo w pracy Zespołu Koordynującego Projekt w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie. Z racji zakładanej funkcji w projekcie pożądane byłoby, aby osoba ta miała doświadczenie w pracy pedagogicznej, w tym pracy szkolnego doradcy zawodowego oraz aby dobrze znała zagadnienia dotyczące metodyki pracy szkolnego doradcy zawodowego.

4. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie wykonujący zadania w projekcie.

Projekt, zgodnie z Celem 3. Zadaniem 1. przewiduje powierzenie zadań w projekcie pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie, którzy wykonywali by zadania w oparciu o istniejącą umowę o pracę, poprzez stosowne zwiększenie zakresu czynności zrekompensowane przyznanym na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania dodatkiem specjalnym, zrefundowanym z budżetu projektu. Analiza niezbędnej w tym zakresie kadry PUP wskazuje, że aby zapewnić ciągłą i nieprzerwaną rejestrację poszukujących pracy uczniów szkół należy powierzyć zadania z zakresu projektu:

a) dwóm pracownikom Działu Ewidencji i Świadczeń zajmującym się rejestracją osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

b) trzem pracownikom Centrum Aktywizacji Zawodowej, w tym:

- dwóm pośrednikom pracy pełniącym funkcję doradcy klienta, których zadaniem byłoby prowadzenie pośrednictwa pracy na zasadach określonych w projekcie, między innymi przy wykorzystaniu systemu informatycznego zakupionego w ramach projektu.

- jednemu doradcy zawodowemu, którego zadaniem byłoby świadczenie usług doradczych w okresach, gdy szkolni doradcy zawodowi zatrudnieni w projekcie nie świadczą swoich usług z powodu przerw w nauce lub chwilowej niezdolności do wykonywania usług (np. w przypadku choroby). Dodatkowo wspierał by on pracę wymienionego w pkt. 3 pracownika sprawującego nadzór organizacyjny i metodyczny nad pracą zatrudnionych w projekcie szkolnych doradców zawodowych oraz koordynujący działania tych doradców i psychologa i uczestniczących w projekcie pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie.

c) jednej osobie z działu Organizacyjno – Administracyjnego wykonującej w ramach stosunku pracy zadania informatyka.

d) jednej osobie z Działu Finansowo – Księgowego Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie zajmującej się prowadzeniem finansowego rozliczenia projektu.

5. Osoby powołane do Zespołu Koordynującego Projekt w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie.

Projekt przewiduje:

1. Powierzenie zadań koordynatora projektu, którego zadaniem będzie prowadzenie oraz koordynacja wszelkich działań prowadzących do prawidłowej realizacji projektu Kierownikowi Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie, który wykonywał by swoje zadania w oparciu o istniejącą umowę o pracę, poprzez stosowne zwiększenie zakresu czynności zrekompensowane przyznanym na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania dodatkiem specjalnym, zrefundowanym z budżetu projektu. Takie rozwiązanie pozwoli poprzez koordynację projektu właściwą ewaluację realizacji wszystkich jego celów.

2. Powierzenie zadań dotyczących opracowania dodatkowych dokumentów dla poszukujących pracy pełnoletnich uczniów oraz pracodawców uczestniczących w projekcie, nadzoru nad wypracowaniem prawidłowej drogi ich obiegu Kierownikowi Działu Ewidencji i Świadczeń w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie, który wykonywałby swoje zadania w oparciu o istniejącą umowę o pracę, poprzez stosowne zwiększenie zakresu czynności zrekompensowane przyznanym na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania dodatkiem specjalnym, zrefundowanym z budżetu projektu. Działania takie musiałyby prowadzić w początkowej fazie realizacji projektu, jak również w okresie poprzedzającym pełne wdrożenie SYSEMUM oraz w okresie początkowej fazy jego działania.

Takie rozwiązanie pozwoli na prawidłową realizację Celu 2, 3, 11. Działania 1, Celu 15 i 16

3. Powierzenie zadań dotyczących opracowania zasad obiegu dokumentów księgowych w projekcie oraz sposobu ich zaksięgowania Kierownikowi Działu Finansowo-Księgowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie, który wykonywał by swoje zadania w oparciu o istniejącą umowę o pracę, poprzez stosowne zwiększenie zakresu czynności zrekompensowane przyznaniem na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania dodatkiem specjalnym, zrefundowanym z budżetu projektu. Działania takie musiałyby prowadzić w początkowej fazie realizacji projektu. Takie rozwiązanie pozwoli poprzez późniejsze właściwe prowadzenie rozliczeń na prawidłową finansową realizację wszystkich celów projektu.

6. Osoby wskazane przez partnerów projektu do prac w Zespole monitorującym przebieg realizacji projektu.

W projekcie założono, że bieżące prace w zespole monitorującym przebieg realizacji projektu będą świadczone w ramach obowiązków partnerów projektu. Natomiast prace Zespołu dotyczące wypracowania rekomendacji końcowych, wymagające poświęcenia czasu osób sporządzających w krótkim terminie dokumenty końcowe z realizacji projektu będą realizowane przez przedstawicieli partnerów w ramach umowy cywilnoprawnej. Praca przedstawiciela lidera w tym zakresie odbywać będzie się w ramach obowiązków służbowych, a wynika to z faktu, iż z ramienia Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie obowiązki te będzie sprawować albo wynagradzany za zwiększenie obowiązków koordynator projektu albo dyrektor lub zastępca dyrektora, którzy takie zadania z założenia mają w zakresie obowiązków i wynagradzania. Dlatego też w pracach Zespołu monitorującego przebieg realizacji projektu uczestniczyć będą 4 osoby, a wynagrodzenie za sporządzenie rekomendacji otrzymają 3.

7. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy, nie zidentyfikowani w fazie projektowej, którzy będą musieli wykonać zadania w przypadku, gdy przeprowadzana, bieżąca ewaluacja projektu wykaże taką konieczność.

Projekt zakłada wykonanie przedsięwzięcia, które ma charakter innowacyjny i nowatorski. Wiąże się to z próbą opanowania obszarów dotąd niezidentyfikowanych, w których można jedynie z prawdopodobieństwem przewidzieć zachodzenie pewnych relacji pomiędzy wykonawcami projektu, jak również z pewnym prawdopodobieństwem przewidzieć spodziewane zachowanie grupy docelowej projektu. Inny niż zakładany w stu procentach w projekcie przebieg wydarzeń może stworzyć konieczność interwencji nieprzewidzianej na poziomie planowania działań. Dlatego też należy założyć, że równie prawdopodobna będzie sytuacja, w której zajdzie konieczność wykorzystania pracy innych pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie, wynikająca chociażby z konieczności wykonywania zadań ustawowych wobec grupy docelowej, jaką są w projekcie pełnoletni uczniowie poszukujący pracy. Dodatkowo zaangażowani pracownicy PUP w Oleśnie wykonywali by takie zadania w oparciu o istniejącą umowę o pracę, poprzez stosowne zwiększenie zakresu czynności zrekompensowane w przypadku wymaganej znacznej intensywności działań przyznaniem na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania dodatkiem specjalnym, zrefundowanym z budżetu Powiatowego Urzędu Pracy, poza budżetem projektu.

11. Harmonogram działań realizowanych w ramach projektu:

1. Założenia wstępne

Świadczenie szeroko rozumianych usług rynku pracy dla poszukujących pracy uczniów szkół musi zakładać pewien cykl możliwych do przeprowadzenia działań w ramach projektu, wynikający z faktu, iż taki poszukujący pracy ma określoną potencjalną możliwość bycia gotowym do podjęcia zatrudnienia ograniczoną przez obowiązki jakie wynikają z konieczności uczestniczenia w zajęciach dydaktycznych oraz ilości czasu poświęcanego na naukę w domu. O ile może on codziennie lub okazjonalnie wykonywać krótkie działania w ramach umów zlecenia lub o dzieło, świadczyć pracę w weekendy, o tyle do zatrudnienia go na czas określony może być gotowy podczas przerw feryjnych lub wakacyjnych. Dlatego też harmonogram działań w projekcie pilotażowym musi takie uwarunkowania uwzględnić.

W harmonogramie działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego istnieją wyraźne cezury, pomiędzy którymi mają miejsce się pewne grupy działań. Cezury te wynikają w przeważającej części z opisanej powyżej niejednorodnej w przedziale czasowym gotowości do podejmowania zatrudnienia przez uczestników grupy docelowej.

1. Zakłada się, że realizacja projektu rozpocznie się 1 października 2021 r., a zakończy się 31 grudnia 2022 r.

2. Zakłada się, że z uwagi na konieczność wypracowania stosownej dokumentacji, przeszkolenia personelu projektu, wdrożenia systemu komputerowego, przeprowadzenia promocji projektu w celu pozyskania do udziału w nim pracodawców oraz uczestników grupy docelowej, konieczności przygotowania merytorycznego uczniów i pracodawców do złożenia CV, data rozpoczęcia działań opartych na działaniu informatycznego SYSTEMU to dzień 1 marca 2022 r.

3. Zakłada się, że okres od 1 lipca do 31 sierpnia, to okres, w którym, w większej skali odbywały się będą wynikające z wcześniejszych kontaktów wzajemne relacje pomiędzy pracodawcami i poszukującymi pracy pełnoletnimi uczniami dotyczące zatrudnienia w ramach prac okresowych lub praktyk.

4. Zakłada się, że okres od 1 września do 31 grudnia 2022 r. będzie okresem, w którym następować będzie z jednej strony zatrudnienie absolwentów szkół, którzy ukończą udział w projekcie, organizować się będzie nabór kolejnych poszukujących pracy uczniów w oparciu o działający system informatyczny. Zakłada się również, że powtórzenie cyklu rejestracji w PUP oraz objęcia nowego rocznika uczniów warsztatami rozwijającymi kompetencje społeczne oraz treningiem w budowaniu osobistego portfolio pozwoli wzbogacić doświadczenia kadry projektu w sformułowaniu rekomendacji końcowych.

5. Zakłada się, że wypracowane rekomendacje przyczynią się do przyjęcia powszechnie takiego rozwiązania, jeśli nie, to umożliwią wypracowanie innego, nieco ograniczonego modelu współpracy, w którym większa część działań prowadzonych w ramach projektu będzie nadal kontynuowana, a sposób współpracy skonsolidowany informatycznym SYSTEMEM będzie realizowany w sposób ciągły.

2. Szczegółowy harmonogram działań realizowanych w ramach projektu.

RODZAJ DZIAŁANIA/ Cel . Zadanie	ROK 2021			ROK 2022											
	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Zawarcie ostatecznej umowy z partnerami/ Cel 1. Zadanie 1	X														
Zawarcie ostatecznych porozumień/umów z dyrektorami szkół/ Cel 3. Zadanie 3	X														
Przygotowanie stosownych procedur, dokumentów oraz systemu ich obiegu/ Cel 2. Zadanie 1, 2, 4 Cel 3. Zadanie 2	X				X	X									
Zatrudnienie personelu projektu oraz określenie zakresu zadań/ Cel 3. Zadanie 4 Cel 8. Zadanie 1 Cel 10. Zadanie 2	X														
Przydzielenie dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu pracownikom PUP w Oleśnie/ Cel 3. Zadanie 1	X														
Koordinacja projektu/ Realizacja wszystkich celów	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Koordinacja pracy szkolnych doradców zawodowych/ Cel 10. Zadanie 2	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X
Konferencja promująca projekt/ Cel 14. Zadania: 2d, 4a, 5a, 6a	X														
Szkolenie -warsztaty „Praca z młodzieżą a standardy rejestracji i świadczenia usług rynku pracy w PUP.”/ Cel 10. Zadanie 1		X													
Wybór kontrahenta dostarczającego licencję oprogramowania wraz z dostosowaniem funkcjonalnym i wdrożeniem oraz utrzymaniem do końca trwania projektu/ Cel 4. Zadanie 1 Cel 6. Zadanie 1 Cel 7. Zadanie 1 Cel 9. Zadanie 1	X	X													
.Warsztaty dla pracodawców – „Tworzenie wizerunku firmy jako pracodawcy” / Cel 7. Zadanie 2.		X													
Promocja możliwości zarejestrowania się pełnoletnich uczniów jako osoby		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

poszukujące pracy/ Cel 2. Zadanie 3 Cel 4. Zadanie 4															
Instruktaż dotyczący zasad rejestracji w PUP pełnoletnich uczniów jako osoby poszukujące pracy/ Cel 2. Zadanie 3		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Pozostałe działania dotyczące promocji medialnej użyteczności projektu/ Cel 4, Zadanie 4 Cel 14.: Wszystkie działania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rejestracja pełnoletnich uczniów szkół jako osoby poszukujące pracy/ Cel 2. Zadanie 4		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Warsztaty dla uczniów poszukujących pracy rozwijające kompetencje społeczne/ Cel 5. Zadania 1a i 1b Cel 8. Zadania: 2 i 3				X	X	X						X	X		
Warsztaty dla uczniów poszukujących pracy – trening w budowaniu osobistego portfolio/ Cel 5. Zadania 1a i 1b Cel 8. Zadania: 2 i 3				X	X	X						X	X		
Szkolenie-warsztaty z obsługi SYSTEMU oraz możliwości wykorzystania jego podstawowych elementów funkcjonalnych/ Cel 4. Zadania 2, 3. 4 Cel 14. Zadanie 4b					X										
Przyjęcie przez PUP w Oleśnie do użytkowania elektronicznego SYSTEMU koordynującego współpracę/ Cel 4. Zadanie 1 i 6					X										
Udostępnienie SYSTEMU do pracy dla wszystkich użytkowników/ Cel 4. Zadanie 5						X									
Administrowanie obsługą systemu przez PUP w Oleśnie/ Cel 4 Zadanie 6					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Utrzymanie SYSTEMU/ Cel 4 Zadanie 7					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Promocja użyteczności oprogramowania/ Cel 4, Zadanie 2 i 3 Cel 6. Zadanie 1 Cel 7. Zadanie 1 Cel 9. Zadanie 1 Cel 14 Wszystkie zadania						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rejestracja pracodawców oraz uczestników grupy docelowej w SYSTEMIE.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Cel 4. Zadanie 8															
Warsztaty dla uczniów poszukujących pracy – budowanie kompetencji zawodowych i tworzenie profilu pracownika – praca w SYSTEMIE. Cel 5. Zadanie 1c Cel 6. Zadanie 2 Cel 8. Zadania: 2 i 3 Cel 9. Zadania: 2 i 3						X	X	X	X						
Warsztaty dla uczniów poszukujących pracy – tworzenie profilu w formie zdalnej oraz indywidualizacja karty kariery – praca w SYSTEMIE/ Cel 5. Zadanie 1d Cel 6. Zadanie 2 Cel 8. Zadania: 2 i 3 Cel 9. Zadania: 2 i 3						X	X	X	X						
Świadczenie usług rynku pracy przez doradców klienta w PUP (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe) dla uczestników grupy docelowej/ Cel 5. Zadanie 2 Cel 6. Zadanie 2 Cel 11. Wszystkie zadania Cel 12. Zadania: 1 i 2						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Udzielanie wsparcia psychologicznego/ Cel 13. Zadanie 1						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Warsztaty ewaluacyjne projektu/ Cel 15. Zadanie 1 Cel 14. Zadania: 4c, 5b												X			
Zorganizowanie konferencji podsumowującej projekt/ Cel 14. Zadania: 2d, 3, 4,a, 5a, 6a														X	
Ewaluacja projektu/ Cel 15. Zadanie 1 Cel 16. Zadanie 1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Prace nad wypracowaniem rekomendacji końcowych/ Cel 15. Zadanie 2 Cel 16. Zadanie 2												X	X	X	X

V. Monitoring i ewaluacja.

Monitoring i ewaluacja jest jednym z zadań projektu i odbywać się będzie na różnych płaszczyznach:

1. Poprzez sprawowanie kontroli zarządczej nad realizacją projektu:

1) W ramach kontroli zarządczej sprawowanej w sposób ciągły przez Koordynatora Projektu, wspartego przez:

- zatrudnionego w projekcie pracownika sprawującego nadzór nad zatrudnionymi w projekcie szkolnymi doradcami zawodowymi oraz koordynującego pracę szkolnych doradców zawodowych, psychologa oraz uczestniczących w projekcie pracowników PUP,
- Zespół Koordynujący Projekt w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie.

W tym zakresie zadaniem koordynatora projektu jest monitorowanie postępu działań oraz identyfikowanie zagrożeń w realizacji projektu polegające na:

- kontroli przebiegu działań zgodnie z harmonogramem oraz przepisami prawa, w tym przyjętych w projekcie procedur;

- informowaniu Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy o zidentyfikowanych lub możliwych zagrożeniach w realizacji projektu;

- informowaniu Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie o konieczności wprowadzenia zmian w projekcie;

- sporządzaniu miesięcznych, przedstawianych Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie sprawozdań z postępu realizacji projektu zawierających dane opisowe dotyczące przebiegu działań w odniesieniu do przyjętego ich harmonogramu oraz dane liczbowe dotyczące liczby zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Oleśnie poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół, liczbę zarejestrowanych w SYSTEMIE użytkowników z podziałem na pracodawców i poszukujących pracy uczniów, liczbę akceptacji zakładów pracy przez poszukujących pracy uczniów oraz liczbę zaakceptowanych Kart Karier (CV) przez pracodawców, liczbę wzajemnych akceptacji, liczbę złożonych poszukującym pracy uczniom indywidualnych planów działania po kontakcie z pracodawcą, liczbę praktyk uczniowskich oraz umów okresowych zawartych z pracodawcami i poszukującymi pracy pełnoletnimi uczniami szkół w wyniku kontaktu poprzez SYSTEM.

W związku z tym, że po ukończeniu szkoły uczniowie już jako absolwenci zaistnieją na rynku pracy w postaci albo bezpośredniego podjęcia pracy u pracodawcy, albo poprzez zarejestrowanie się w PUP jako osoby bezrobotne (zmiana statusu) i za jego pośrednictwem dążenie do zdobycia zatrudnienia, w sprawozdaniu znajdują się również dane dotyczące:

Liczbę podjęć pracy przez byłych uczestników projektu (w tym: liczby umów zawartych pomiędzy pracodawcami a absolwentami, w wyniku kontaktu poprzez SYSTEM), Liczby umów stażowych zawartych pomiędzy PUP a pracodawcami na zatrudnienie absolwenta (w tym: w wyniku kontaktu poprzez SYSTEM), ilość szkoleń sfinansowanych przez PUP absolwentom (w tym: w wyniku kontaktu poprzez SYSTEM).

Wszystkie powyżej wymienione dane sporządzane będą w układzie stanu na koniec miesiąca oraz narastająco;

- sporządzaniu kwartalnych sprawozdań z realizacji projektu Ministrowi Rozwoju, Pracy i Technologii według wzoru opisanego powyżej, uzupełnionego o część dotyczącą uwag opisujących sposób realizacji projektu oraz spodziewanych zagrożeń i sposobów ich uniknięcia. Sprawozdania takie mogą również być sporządzane miesięcznie, o ile wymagać tego będą standardy określone przez Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii.

2) W ramach kontroli zarządczej sprawowanej przez pozostałych partnerów projektu w odniesieniu do powierzonych im zadań.

W wyniku przeprowadzanej kontroli zarządczej zadaniem partnerów będzie nadzór nad prawidłowym i zgodnym z prawem, w tym przyjętymi w projekcie procedurami, przebiegiem powierzonych partnerom działań, a w szczególności:

- Kontroli przebiegu działań zgodnie z harmonogramem oraz przepisami prawa, w tym przyjętymi w projekcie procedurami;
- Uczestniczeniu przedstawiciela partnera w pracach Zespołu Monitorującego Przebieg Realizacji Projektu
- Zgłaszaniu liderowi projektu zidentyfikowanych lub możliwych zagrożeń w realizacji projektu;
- Informowaniu lidera projektu o konieczności wprowadzenia zmian w projekcie;

3) W ramach prac Zespołu Monitorującego Przebieg Realizacji Projektu.

- Przedstawianie przez lidera projektu miesięcznych sprawozdań z postępu realizacji projektu oraz sprawozdań przedstawianych kwartalnie Ministrowi Rozwoju, Pracy i Technologii;
- przedstawianie liderowi projektu informacji o przebiegu i stopniu zaawansowania zadań realizowanych przez partnerów;
- Zgłaszanie liderowi projektu zidentyfikowanych lub możliwych zagrożeń w realizacji projektu;
- Informowanie lidera projektu o konieczności wprowadzenia zmian w projekcie;
- Rozstrzygnięcie wątpliwości i sporów kompetencyjnych;
- Wzajemna analiza informacji służąca wypracowaniu rekomendacji końcowych.

4) W ramach kontroli zarządczej prowadzonej przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie:

- Analiza wyników kontroli zarządczej:
 - a) Koordynatora Projektu,
 - b) Partnerów Projektu,
 - c) Zespołu Monitorującego Przebieg Realizacji Projektu,

- Współpraca z partnerami służąca osiągnięciom celów projektu,
- Informowanie partnerów o zidentyfikowanych zagrożeniach w realizacji projektu,
- Podejmowanie decyzji w zakresie posiadanych kompetencji,
- Informowanie Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii o Zagrożeniach w realizacji Projektu w sytuacjach przekraczających zakres kompetencji Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Oleśnie, sporządzanie w tym zakresie informacji, wniosków o zmiany w projekcie oraz próśb o wyjaśnienie sytuacji nietypowych.

2. Poprzez ocenę efektów wypracowanych w trakcie realizacji projektu pilotażowego.

1) Poprzez **obliczenie** przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, według stanu na dzień 30 listopada następujących **wskaźników** oraz przyporządkowanie ich wartości odpowiedniej skali ocen.

a) Zmniejszenie się liczby zarejestrowanych absolwentów szkół (1 rok od daty ukończenia szkoły) według stanu na dzień 30 listopada 2022 r. w stosunku do stanu na dzień 30 listopada 2021 r.

Do 5% : słaby
 5,1 – 7%: zadawalający
 7,1 – 10%: dobry
 powyżej 10%: bardzo dobry

b) Wzrost liczby poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół.

Do 40: słaby
 41- 70: zadawalający
 71 -100: dobry
 Powyżej 100: bardzo dobry

c) Liczba CV wypełnionych w SYSTEMIE

Do 30: słaby
 31 - 50: zadawalający
 51 - 80: dobry
 Powyżej 80: bardzo dobry

d) Liczba zarejestrowanych w SYSTEMIE pracodawców

Do 10: słaby
 11 – 20: zadawalający,
 21 – 50: dobry
 Pow. 50: bardzo dobry

e) Liczba wyrażen w SYSTEMIE zainteresowania uczniów zakładami pracy:

Do 25% zgłoszonych uczniów: słaby
25,1 % - 30% zgłoszonych uczniów: zadawalający
30, % - 50% zgłoszonych uczniów: dobry
Powyżej 50% zgłoszonych uczniów bardzo dobry

f) Liczba wyrażen w SYSTEMIE zainteresowan pracodawców złożonymi „Kartami Karier” (CV) przez uczniów:

Do 10: słaby
11 – 20; zadawalający
21 - 40; dobry
Pow 40: bardzo dobry

g) Liczba zarejestrowanych w SYSTEMIE pracodawców

Do 10: słaby
11 – 20: zadawalający,
21 – 50: dobry
Pow. 50: bardzo dobry

h) Liczba założonych IPD po kontakcie z pracodawcą;

do 90% przypadków koniecznych - słaby
90,1 – 95 % - zadawalający
95,1 – 98 % - dobry
Powyżej 98% - bardzo dobry

i) Liczba praktyk uczniowskich oraz umów okresowych zawartych z pracodawcami i poszukującymi pracy pełnoletnimi uczniami szkół w wyniku kontaktu poprzez system

Do 10: słaby
11 – 20: zadawalający,
21 – 50: dobry
Powyżej 50: bardzo dobry

j) Liczba umów zawartych pomiędzy pracodawcami a absolwentami, w wyniku kontaktu poprzez system:

Do 10: słaby
11 – 20; zadawalający
21 - 40; dobry
Pow 40: bardzo dobry

k) Liczba umów stażowych zawartych pomiędzy PUP a pracodawcami na zatrudnienie absolwenta, w wyniku kontaktu poprzez SYSTEM.

Do 10: słaby

11 – 20; zadawalający

21 - 30; dobry

Pow 30: bardzo dobry

l) Ilość szkoleń sfinansowanych przez PUP absolwentom w wyniku kontaktu poprzez system:

Do 10: słaby

11 - 20: zadawalający

21 – 30: dobry

Powyżej 30: bardzo dobry

2) Poprzez **wyniki prac warsztatów ewaluacyjnych.**

Wymienione powyżej wyniki wskaźników nie będą jedynym miernikiem oceny skutków działania projektu. Wynika to z następujących przyczyn:

- wskaźnik jest adekwatny w przypadku *caeteris paribus* , natomiast rynek pracy jest mechanizmem bardzo dynamicznym, a działanie na jego stan w momencie badania ma wpływ wiele niezależnych i oddziałujących z zewnątrz czynników,
- projekt, w swoich celach szczegółowych zakłada również osiągnięcie wartości niemierzalnych.

W celu uzupełnienia podczas których między innymi zostanie przeprowadzone badanie ankietowe uczestników warsztatów. Ankiety będą anonimowe, a ich treść zawierać będzie pytania na temat subiektywnej oceny każdego z uczestników stopnia realizacji oraz osiągniętych efektów z zakresu celu głównego, celów szczegółowych oraz realizowanych w projekcie zadań. Skala ocen będzie podobna jak w przypadku wartościowania wskaźników, czyli: słabo, zadawalająco, dobrze, bardzo dobrze.

3) W końcowym efekcie **prac Zespołu Monitorującego Przebieg Realizacji Projektu,**

którego zadaniem będzie zebranie i porównanie ocen wskaźnikowych oraz wyników prac grupy podczas warsztatów ewaluacyjnych, uzupełnienie ich o wyniki przeprowadzanych u każdego z partnerów działań monitorujących i ewaluacyjnych realizowanych w ramach kontroli zarządczej. Na podstawie tych danych Zespół Monitorujący Przebieg Realizacji Projektu przygotowuje Raport z ewaluacji projektu, którego częścią będzie odniesienie do zakładanych w projekcie rekomendacji.

VI. Wnioski i rekomendacje oraz zagrożenia w realizacji projektu pilotażowego..

1. Wnioski i rekomendacje związane z postulowanymi zmianami w przepisach prawnych:

WNIOSEK 1.

Z zawartego w uzasadnieniu potrzeb realizacji projektu pilotażowego opisu zjawiska bezrobocia osób w wieku poniżej 25 i 30 lat wynika, że jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest brak stosownego instrumentu pozwalającego w sposób skuteczny skoordynować działanie instytucji powiatowych w celu określenia optymalnej i adekwatnej do potrzeb lokalnego rynku pracy ścieżki kariery zawodowej w momencie, gdy młodzież uczy się jeszcze w szkole.

Działanie takie powinno być instrumentem lokalnym wspierającym powszechnie stosowane usługi oraz instrumenty rynku pracy.

Z zawartego w uzasadnieniu potrzeb realizacji projektu pilotażowego opisu wynika również, że powiatowe urzędy pracy mają w tym zakresie kompetencje ustawowe, bieżące kontakty z lokalnymi pracodawcami oraz doświadczoną kadrę doradców klienta, która zapewni realizację takiego zadania.

Jednym z celów projektu pilotażowego jest koordynacja takich działań. Dlatego też, w przypadku osiągnięcia pozytywnego wyniku w realizacji projektu pilotażowego:

REKOMENDACJA 1.

Rekomenduje się wprowadzenie przepisu ustawowego dotyczącego możliwości koordynacji przez powiatowy urząd pracy, w stosunku do właściwych terytorialnie, podległych organom tego samego samorządu powiatu jednostek organizacyjnych, usług poradnictwa zawodowego, doradztwa zawodowego w szkołach oraz wsparcia psychologicznego w procesie wyboru zawodu lub miejsca pracy poprzez inicjowanie, tworzenie i realizację powiatowego programu wsparcia dla poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół.

SKUTEK 1.

Stworzenie systemu współpracy instytucji powiatowych wokół celu, jakim jest zwiększenie zatrudnienia absolwentów szkół. Koordynowanie tych działań przez instytucję, która ma najszersze kompetencje oraz doświadczenie na lokalnym rynku pracy zapewni prawidłową i efektywną realizację takich działań.

WNIOSEK 2.

Z zawartego w uzasadnieniu potrzeb realizacji projektu pilotażowego opisu dotyczącego kompetencji społecznych, a w szczególności z badań ludzi „młodych dorosłych” wynika, że okres nauki w szkole jest okresem przeciążenia, wielu stresów, małego zadowolenia, i licznych frustracji związanych z koniecznością podejmowania ważnych

decyzji w sytuacji, gdy posiada się mało wiadomości, doświadczenia i możliwości. Jest to okres, w którym młodzież powinna być wspierana w samodzielnym procesie nabywania doświadczeń, a nie zmuszana do podejmowania wiążących decyzji. Projekt pilotażowy zakłada ścieżkę systematycznego i łagodnego przejścia z okresu „bycia uczniem” w okres „bycia pracownikiem”. Ta indywidualna ścieżka dodatkowo jest wspierana przez działania kompetentnych pracowników na zasadzie „coachingu”. Dlatego też w przypadku osiągnięcia pozytywnego wyniku w realizacji projektu pilotażowego:

REKOMENDACJA 2.

Rekomenduje się wprowadzenie przepisu ustawowego stanowiącego, że uczestnictwo poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół w formach wsparcia proponowanych przez powiatowy urząd pracy, w tym korzystanie z usług rynku pracy oraz zawieranie kontraktów zatrudnieniowych, opiera się na zasadzie dobrowolności. Nie można pozbawić zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy pełnoletniego ucznia statusu osoby poszukującej pracy, jeśli uczeń ten odmówi uczestnictwa w formach pomocy oferowanych przez ten urząd.

SKUTEK 2.

Przyjęcie rekomendacji zapewni zachowanie marginesu bezpieczeństwa w zakresie podejmowanych przez młodzież decyzji o przyszłym zatrudnieniu oraz spowoduje wzrost zaufania do instytucji świadczących usługi rynku pracy, co w efekcie zwiększy zainteresowanie ofertą korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia.

WNIOSEK 3.

Z zawartego w uzasadnieniu potrzeb realizacji projektu pilotażowego opisu, a w szczególności opisu nowatorskiego i autorskiego rozwiązania jakim jest organizacja „Dnia Odkrywców Zawodów” wynika, że indywidualizacja oraz personalizacja kontaktów pracodawcy i kandydata do pracy, możliwość swobodnej rozmowy z pracodawcą i pracownikami, również skutkuje podejmowaniem zatrudnienia w wyżej wymienionej firmie.

Projekt zakłada wprowadzenie opartej na zasadzie dobrowolności w podejmowaniu decyzji przez obie strony wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej. Dlatego też w przypadku osiągnięcia pozytywnego wyniku w realizacji projektu pilotażowego:

:

REKOMENDACJA 3.

Rekomenduje się wprowadzenie przepisu ustawowego określającego, że przeprowadzana na zasadach dobrowolności wstępna rozmowa kwalifikacyjna jest elementem poradnictwa zawodowego, które polega na udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy.

Sugerowane brzmienie przepisu, będącego częścią definicji poradnictwa zawodowego:

Poradnictwo zawodowe polegające na udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy może być prowadzone w formie kierowania osób bezrobotnych i poszukujących pracy na wstępne rozmowy kwalifikacyjne oparte na zasadzie obustronnej dobrowolności w zawieraniu dalszych kontraktów zatrudnieniowych pomiędzy wymienionymi powyżej stronami.

SKUTEK 3.

Przyjęcie rekomendacji zapewni zachowanie marginesu bezpieczeństwa w zakresie podejmowanych przez młodzież decyzji o przyszłym zatrudnieniu oraz spowoduje wzrost zaufania do instytucji świadczących usługi rynku pracy, co w efekcie zwiększy zainteresowanie ofertą korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia.

WNIOSEK 4.

Z zawartego w uzasadnieniu potrzeb realizacji projektu pilotażowego opisu doświadczeń w pracach, spotkaniach oraz wydarzeniach organizowanych przez działającą na terenie powiatu oleskiego od kilku lat „Sieć Doradców Zawodowych Powiatu Oleskiego” wynika, że mankamenty doradztwa zawodowego w szkołach wynikają przede wszystkim z braku jednolitego celu w pracy doradczej z młodzieżą jakim jest nabycie przez ucznia kompetencji „professional flexibility” skutkującej efektywnym poruszaniem się na rynku pracy i skutecznym podjęciem zatrudnienia.

Przyczyny tego stanu rzeczy wynikają przede wszystkim z faktu braku dostatecznej liczby minimalnych pracy godzin doradcy zawodowego określanego w kolejnych rozporządzeniach ministra właściwego do spraw oświaty, co uniemożliwia szkolnym doradcom zawodowym prowadzenia zajęć umożliwiającym indywidualizację pracy z uczniem.

Dodatkowo brak jest obecnie jednolitej podstawy programowej będącej podstawą do pracy w szkołach, w zakresie doradztwa zawodowego.

Projekt zakłada:

- możliwość odpłatnego przeznaczenia dodatkowego czasu szkolnych doradców na działania doradcze dla pełnoletniej młodzieży szkolnej oraz;
- skupienie działań szkolnych doradców zawodowych na celu jakim jest podjęcie zatrudnienia przez absolwentów, którzy niedługo opuszczą szkoły.

Dlatego też w przypadku osiągnięcia pozytywnego wyniku w realizacji projektu pilotażowego:

REKOMENDACJA 4.

Rekomenduje się wprowadzenie przepisu ustawowego pozwalającego na refundację przez starostę z Funduszu Pracy, w wyniku zawartej umowy z dyrektorem szkoły, wynagrodzeń dla szkolnych doradców zawodowych za pracę w czasie przekraczającym minimalny tygodniowy wymiar godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, o którym mowa w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2019 poz. 639), w przypadku, jeśli

szkoła przystąpi do koordynowanego przez powiatowy urząd pracy programu wsparcia dla poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół.

Refundacja będzie dokonywana w wysokości uprzednio uzgodnionej, będącej iloczynem wartości godziny pracy doradcy zawodowego w szkole wynikającej z właściwych przepisów oświatowych oraz liczby godzin uzgodnionych w porozumieniu z właściwym terytorialnie powiatowym urzędem pracy, w ramach programu wsparcia dla poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół.

SKUTEK 4.

Proponowane w powyższej rekomendacji rozwiązanie pozwoli na zwiększenie wymiaru godzin przeznaczanych w szkołach ponadpodstawowych na doradztwo zawodowe oraz umożliwi realizację działań w zakresie wykształcania w uczniach „professional flexibility”, co przełoży się na zmniejszenie liczby osób młodych zarejestrowanych jako bezrobotni.

WNIOSEK 5.

Z podsumowania uzasadnieniu potrzeb realizacji projektu pilotażowego wynika, że w celu koordynacji działań należy wzmocnić słabe strony instytucji zajmujących się wsparciem młodzieży w procesie poszukiwania pracy poprzez stworzenie indywidualnej i adekwatnej ścieżki kariery. Jednym z postulowanych sposobów realizacji tego zadania jest stworzenie efektywnego narzędzia umożliwiającego szybką i efektywną współpracę instytucji świadczących lub mogących świadczyć wobec młodzieży usługi polegające na wsparciu w tym zakresie.

Projekt zakłada w swoich celach stworzenie i skoordynowanie przez powiatowy urząd pracy systemu współpracy doradców zawodowych oraz pośredników pracy powiatowego urzędu pracy, doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach ponadpodstawowych oraz doradców zawodowych i psychologów publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w procesie doboru kandydatów do pracy przez pracodawcę spośród poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół.

Dlatego też w przypadku osiągnięcia pozytywnego wyniku w realizacji projektu pilotażowego:

REKOMENDACJA 5.

Rekomenduje się możliwość tworzenia przez powiatowe urzędy pracy lokalnych, teleinformatycznych baz danych zawierających poszukujących pracy pełnoletnich uczniów szkół oraz pracodawców zainteresowanych ich zatrudnieniem.

SKUTEK 5.

Stworzenie szybkiej, przyjaznej dla osób pokolenia „Z” platformy kontaktu z pracodawcą, szkolnym doradcą zawodowym, doradcami klienta w powiatowym urzędzie pracy stworzy środowisko, w którym w sposób swobodny będzie się poruszał uczeń poszukujący pracy i dzięki temu będzie mógł poznać szeroką ofertę zatrudnieniową okolicznych zakładów pracy, co znacznie zwiększy jego szanse na znalezienie zatrudnienia.

2. Wnioski i rekomendacje związane z sytuacją, gdy nie zostaną wprowadzone proponowane w rekomendacjach 1-5 zmiany w przepisach prawnych.

WNIOSEK 6.

Z analizy aktualnie obowiązujących przepisów prawa wynika, że możliwa jest rejestracja pełnoletnich uczniów szkół jako osoby poszukujące pracy. Z ustawy o promocji zatrudnienia wynika również, że grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy może stanowić instytucję partnerstwa lokalnego realizującą wspólny cel. Z analizy powyżej wymienionych wniosków i proponowanych rekomendacji wynika, że działania oparte wyłącznie na obecnych rozwiązaniach ustawowych nie pozwolą na osiągnięcie „efektu skali”. Tym niemniej, w przypadku przyjęcia niniejszego projektu do realizacji, po jego zakończeniu Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie dysponować będzie „wartością dodaną projektu”, która prawdopodobnie pozwoli, w przypadku nie wprowadzenia powyżej prezentowanych rekomendacji zmian w przepisach prawnych, na kontynuowanie ograniczonej wersji projektu w ramach przepisów obowiązujących.

Projekt zakłada wypracowanie, w przypadku konieczności kontynuowania działań w niezmiennym otoczeniu prawnym, rekomendacji dotyczących możliwości kontynuowania całości lub części zadań określonych w projekcie pilotażowym w oparciu o zmienione przepisy prawa.

Dlatego też w przypadku osiągnięcia pozytywnego wyniku w realizacji projektu pilotażowego lecz nie wprowadzenia do obiegu prawnego rekomendacji 1-5 niniejszego projektu pilotażowego:

REKOMENDACJA 6.

Rekomenduje się, w przypadku nie wprowadzenia do obiegu prawnego rekomendacji 1-5 niniejszego projektu możliwość kontynuowania działań projektu w ograniczonym zakresie, zgodnym z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa.

SKUTEK 6.

Większe niż dotychczas prawdopodobieństwo: ograniczonej, przed etapem wypracowania końcowych rekomendacji projektu nie do końca zidentyfikowanej, ale zwiększonej dzięki wartości dodanej projektu, szansy na znalezienie odpowiedniego zatrudnienia przez pełnoletniego absolwenta szkoły.

3. Informacje na temat zagrożeń i wskazanie działań zaradczo – naprawczych.

1) Zagrożenia związane z pandemią COVID-19.

W trakcie realizacji projektu mogą pojawić się problemy związane z kontaktami osobistymi na różnych etapach realizacji projektu. Będą one analizowane w ramach opisanej w projekcie kontroli zarządczej i w tym zakresie będą podejmowane stosowne decyzje, łącznie z wnioskowaniem do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii o wyrażenie zgody na stosowne zmiany w projekcie w przypadku jeśli problemu nie da się rozwiązać w ramach bieżącej realizacji projektu.

Możliwością alternatywną jest prowadzenie działań projektowych zdalnie. W tym zakresie zarówno Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie, jak również partnerzy, będący placówkami oświaty mają w tym zakresie stosowne doświadczenie, a także uczniowie szkół również korzystają z odpowiedniego oprogramowania do zdalnych kontaktów.

Elektroniczny SYSTEM kojarzący oferty pracodawców i poszukujących pracy uczniów z założenia jest systemem zdalnym i w tym zakresie nie powinny występować żadne zakłócenia w jego funkcjonowaniu.

Pracodawcy w takiej sytuacji mogą korzystać, w przypadku rozmów z poszukującymi pracy pełnoletnimi uczniami z tzw. „linków” do platformy obsługiwanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie.

Rejestracja pełnoletnich uczniów jako osoby poszukujące pracy oraz organizowane wydarzenia: konferencje oraz szkolenia mogą odbywać się w sposób zdalny.

2) Zagrożenia związane ze wzrostem cen usług, który spowoduje wzrost kosztów projektu.

W trakcie realizacji projektu mogą pojawić się problemy związane z wzrostem cen usług. Zagrożenia będą one analizowane w ramach opisanej w projekcie kontroli zarządczej i w tym zakresie będą podejmowane stosowne decyzje w strukturze hierarchicznej, łącznie z wnioskowaniem do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii o wyrażenie zgody na stosowne zmiany w projekcie, w przypadku jeśli problemu nie da się rozwiązać w ramach bieżącej realizacji projektu.

W przypadku opisanej powyżej przesłanki wzrostu cen usług przeprowadzona zostanie analiza podczas której w pierwszym rzędzie Koordynator Projektu, a następnie kolejne instytucje opisanej w projekcie kontroli zarządczej będą podejmować stosowne decyzje. W pierwszej kolejności przeanalizuje się możliwość wykorzystania oszczędności w ramach projektu, następnie możliwość współfinansowania działań ze środków partnerów.

3) Zagrożenia związane z brakiem dostatecznej liczby poszukujących pracy oraz pracodawców.

W trakcie realizacji projektu mogą pojawić się problemy związane z brakiem dostatecznej liczby poszukujących pracy oraz pracodawców. Zagrożenia będą one analizowane w ramach opisanej w projekcie kontroli zarządczej i w tym zakresie będą podejmowane stosowne decyzje z zachowaniem struktury hierarchicznej.

Proponowanym środkiem zaradczym będzie zmodyfikowanie programu promocji projektu.

4. Problemy z zatrudnieniem dostatecznej ilości kadry w projekcie.

W trakcie realizacji projektu mogą pojawić się problemy związane z zatrudnieniem dostatecznej ilości kadry w projekcie.. Zagrożenia te będą analizowane w ramach opisanej w projekcie kontroli zarządczej i w tym zakresie będą podejmowane stosowne decyzje z zachowaniem struktury hierarchicznej.

W przypadku wystąpienia takich zagrożeń podejmie się działania dotyczące zorganizowania zastępstw przy realizacji zadań projektowych:

5. Problemy związane z terminową realizacją działań ujętych w harmonogramie działań w projekcie .

W trakcie realizacji projektu mogą pojawić się problemy związane z terminową realizacją działań ujętych w harmonogramie działań w projekcie. Zagrożenia te będą analizowane w ramach opisanej w projekcie kontroli zarządczej i w tym zakresie będą podejmowane stosowne decyzje z zachowaniem struktury hierarchicznej.

Zgodnie z założeniami kontroli zarządczej w projekcie partnerzy informują lidera oraz siebie nawzajem o zidentyfikowanych przypadkach zagrożeń W przypadku wystąpienia zagrożeń w realizacji działań zgodnie z harmonogramem przeprowadzi się analizę przyczyn powstania zagrożeń i podejmie się działania w celu przyspieszenia realizacji projektu. W przypadkach koniecznych lider projektu wystąpi do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z wnioskiem o zgodę na stosowne zmiany w harmonogramie projektu.

6. Wejście w życie zmian ustawowych, które utrudnią lub uniemożliwią realizację projektu.

W trakcie realizacji projektu mogą pojawić się zmiany różnego rodzaju przepisów prawnych, które utrudnią lub uniemożliwią realizację projektu. Możliwość wystąpienia takich zagrożeń będzie na bieżąco monitorowana w ramach opisanej w projekcie kontroli zarządczej.

W przypadku wystąpienia tego typu zagrożeń rolą kontroli zarządczej jest ich zidentyfikowanie, zgłoszenie liderowi projektu, którego zadaniem będzie podejmowanie stosownych decyzji. Przewiduje się również w takiej sytuacji wystąpienie do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z prośbą o interpretację przepisów w kontekście możliwości dalszego kontynuowania projektu w związku z zaistniałymi zmianami.

7. Inne zagrożenia, nie przewidziane w fazie projektowej.

W trakcie realizacji projektu mogą się pojawić inne, nie przewidziane w fazie projektowej zagrożenia. W przypadku wystąpienia tego typu zagrożeń rolą kontroli zarządczej jest ich zidentyfikowanie, zgłoszenie liderowi projektu, którego zadaniem będzie podejmowanie stosownych decyzji.