



## Program konferencji:

- 11.00 – 11.45** Konferencja prasowa – prowadzenie Krystyna Wojakowska, Małgorzata Rugar, Agnieszka Żarnecka
- 11.45 – 12.15 Recepcja konferencji podsumowującej, poczęstunek, kawa, herbata
- 12.15 – 12.30 Rozpoczęcie konferencji, powitanie Gości i kilka słów o Stowarzyszeniu Spoza – Agnieszka Żarnecka – prezes Zarządu Stowarzyszenia Spoza
- 12.30 – 12.45 Współczesne trendy i działania w aktywizacji zawodowej i społecznej jako przeciwdziałanie wykluczeniu – dyrektor Alina Wójtowicz – Pomierna
- 12.45 – 13.15 Kapitał kariery osób z niepełnosprawnością – idea Poradni na tle innych programów aktywizacyjnych dla osób niepełnosprawnością – cechy wspólne i odrębne – Małgorzata Rugar, Agnieszka Żarnecka
- 13.15 – 13.30 Rezultaty projektu – mocne i słabe strony – Krystyna Wojakowska
- 13.30 – 14.15 Historie prawdziwe – studia przypadku przedstawione przez specjalistów – specjaliści Poradni
- 14.15 – 15.00 Dyskusja
- 15.00 – 16.00 Zakończenie konferencji i lunch



Witamy na konferencji prasowej  
projektu „Po prostu Poradnia”  
Stowarzyszenia SPOZA

Prowadzenie:  
Małgorzata Rugar  
Krystyna Wojakowska  
Agnieszka Żarnecka



## Program konferencji:

- 11.00 – 11.45 Konferencja prasowa – prowadzenie Krystyna Wojakowska, Małgorzata Rugar, Agnieszka Żarnecka
- 11.45 – 12.15 Recepcja konferencji podsumowującej, poczęstunek, kawa, herbata
- 12.15 – 12.30 Rozpoczęcie konferencji, powitanie Gości i kilka słów o Stowarzyszeniu Spoza – Agnieszka Żarnecka – prezes Zarządu Stowarzyszenia Spoza**
- 12.30 – 12.45 Współczesne trendy i działania w aktywizacji zawodowej i społecznej jako przeciwdziałanie wykluczeniu – dyrektor Alina Wójtowicz – Pomierna
- 12.45 – 13.15 Kapitał kariery osób z niepełnosprawnością – idea Poradni na tle innych programów aktywizacyjnych dla osób niepełnosprawnością – cechy wspólne i odrębne – Małgorzata Rugar, Agnieszka Żarnecka
- 13.15 – 13.30 Rezultaty projektu – mocne i słabe strony – Krystyna Wojakowska
- 13.30 – 14.15 Historie prawdziwe – studia przypadku przedstawione przez specjalistów – specjaliści Poradni
- 14.15 – 15.00 Dyskusja
- 15.00 – 16.00 Zakończenie konferencji i lunch



Witamy na konferencji  
podsumowującej projekt  
„Po prostu Poradnia”  
Stowarzyszenia SPOZA

Prowadzenie konferencji  
Krystyna Wojakowska  
metodolog projektu





# Kilka słów o Stowarzyszeniu SPOZA

Agnieszka Żarnecka  
prezes Zarządu Stowarzyszenia SPOZA





Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „SPOZA” powstało w listopadzie 1998 r.

Stowarzyszenie SPOZA jest organizacją typu „non-profit”, w 2005 r. uzyskaliśmy status organizacji pożytku publicznego.

Od 2006 roku Stowarzyszenie prowadzi niepubliczną placówkę doskonalenia nauczycieli - Ośrodek Terapeutyczno-Edukacyjny „Spoza”. Placówka znajduje się w rejestrze niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonym przez Mazowieckiego Kuratora Oświaty.



Od 2006 roku Stowarzyszenie jest zarejestrowane w rejestrze Wojewódzkiego Urzędu Pracy jako instytucja szkoleniowa.

Od stycznia 2009 roku Stowarzyszenie prowadzi agencję zatrudnienia, której klientami są osoby z niepełnosprawnością. Posiadamy certyfikat Wojewódzkiego Urzędu Pracy - Agencja Zatrudnienia działa w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego.





## Główne cele Stowarzyszenia:

1. Działania na rzecz ochrony praw obywatelskich, równych praw, dostępu do informacji, pomocy prawnej oraz propagowania postaw obywatelskich.
2. Działania służące wyrównywaniu szans grup zagrożonych społecznym wykluczeniem (m.in. osób z niepełnosprawnością, mniejszości, uchodźców, kobiet, osób starszych, dzieci i młodzieży oraz osób dorosłych ze środowisk marginalizowanych).
3. Pomoc dzieciom, młodzieży i dorosłym osobom niepełnosprawnym w pokonywaniu barier psychicznych, społecznych i zawodowych związanych z niepełnosprawnością.



4. Wdrażanie i wspieranie programów o charakterze psychoprofilaktycznym i psychoedukacyjnym, w tym programów profilaktyki, programów aktywizujących, samopomocowych.
5. Działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, edukacyjnego i prawnego.
6. Propagowanie i stosowanie terapii holistycznej i holistycznego podejścia do zagadnień terapeutycznych.





Swoją działalność Stowarzyszenie SPOZA związało z dzielnicą Warszawy Praga Północ. Na rzecz mieszkańców tej dzielnicy, a także sąsiadującej Pragi Południe oraz całej społeczności miasta, podejmujemy szereg inicjatyw.





Zorganizowaliśmy i prowadzimy mini-przedszkole „Radosne Maluchy”, do którego uczęszczają dzieci najuboższych mieszkańców Pragi Północ.

Prowadzimy programy:

- socjoterapeutyczne adresowane do młodzieży, wspierające rozwój zainteresowań („Chce mi się chcieć... poznać swoją dzielnicę”),
- terapeutyczno-profilaktyczne dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością i ich rodzin („Przystań – przyjazny mikroświat, przyjazny świat”),
- aktywizacji zawodowej i przedsiębiorczości dla młodzieży („Na starcie”, „Wyjdź sukcesowi naprzeciw”),
- profilaktyczne, m.in. przeciwdziałania przemocy w rodzinie („Falochron”).





Stowarzyszenie Spoza realizując projekt  
Inicjatywy Wspólnotowej Equal „Niepełnosprawni – samodzielność,  
rodzina, rehabilitacja, EDUKACJA, PRACA – system zintegrowany”  
(2004 - 2008)

wypracowało założenia zawodu brokera edukacyjnego i doprowadziło  
do jego rejestracji w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Brokerzy edukacyjni pracują w Stowarzyszeniu Spoza od 5 lat.





Broker edukacyjny to doradca wyboru dróg edukacji na każdym szczeblu rozwoju. Powinien znaleźć swoje miejsce w szkołach, firmach i organizacjach szkoleniowych – wszędzie tam, gdzie planuje się budowę kapitału edukacyjnego jednostki.

Opracowany w Poradni Spoza wzór Indywidualnego Planu Edukacyjnego może stać się jednym z podstawowych narzędzi jego pracy.





Od 2008 roku Stowarzyszenie prowadzi Poradnię dla osób z niepełnosprawnością.



SPOZA  
SPOZA

Od sierpnia br. będziemy realizować  
projekt wspierający podmioty ekonomii społecznej.





# Współczesne trendy i działania w aktywizacji zawodowej i społecznej jako przeciwdziałanie wykluczeniu

Alina Wójtowicz – Pomierna  
dyrektor Biura Pełnomocnika Rządu  
ds. Osób Niepełnosprawnych





Kapitał kariery osób  
z niepełnosprawnością – idea Poradni na tle  
innych programów aktywizacyjnych dla osób  
z niepełnosprawnością – cechy  
wspólne i odrębne

Agnieszka Żarnecka  
doradca zawodowy, psycholog,  
koordynator projektu





- Idea Poradni Spoza - sukces działań projektu „Po prostu Poradnia” i jego wyjątkowość,
- podstawy teoretyczne - teoria konstruktywistycznego kształtowania kapitału karier
- diagnoza potrzeb osób z niepełnosprawnością
- innowacyjna metoda wieloczynnikowego doradztwa
  
- narzędzia pracy:
  - Indywidualny Plan Działania
  - Indywidualny plan Edukacyjny
  
- synergia oddziaływań zespołu doradców i specjalistów





# Nowe pojęcie kariery

## Przedtem

- jednorazowa decyzja zawodowa, wybór na całe życie
- zatrudnienie u jednego pracodawcy i stopniowa ścieżka awansu
- lub praca i stopniowy rozwój w jednej specjalności

## Teraz

- wielokrotne zmiany zawodu
- wielokrotne zmiany pracodawcy
- praca projektowa
- odpowiedzialność za planowanie własnej kariery



## **Jakie wymagania stawia rynek pracownikowi, jakie kompetencje wspomagają rozwój kariery?**

### **samodzielne kierowanie zmianami**

- umiejętność dokonywania wyborów, umiejętność wykorzystania zmiany jako okazji do własnego rozwoju
- elastyczność
- przedsiębiorczość

### **samoświadomość - znajomość własnych zasobów, kwalifikacji, uzdolnień**

### **umiejętności korzystania z pomocy innych i podtrzymywania, budowy sieci społecznej**

**aktualna wiedza o rynku pracy – świadomość, jakie są nowe problemy i jakie kwalifikacje są potrzebne, by je rozwiązać i wykorzystać tkwiące w nich możliwości**



„uświadomienie sobie, że każdy z nas jest swoistą „mikrofirmą”, wymagającą planowania strategicznego, szkolenia, finansowania, itd.”. Najistotniejszą umiejętnością będzie umiejętność samodzielnego kierowania zmianami, uznania, że przemiany prowadzą do osobistej odnowy oraz umiejętność cieszenia się „tym, czego doświadczamy, idąc w rytmie przemian - odnawiając się, rzec by można, w locie, bez gwizdka na przerwę”

*Bridges*





# Warszawski rynek pracy - potrzeby i wymagania





Warszawscy pracodawcy mają wysokie oczekiwania w stosunku do pracowników.

Najczęściej poszukiwanymi w Warszawie pracownikami są:

- robotnicy wykwalifikowani o wykształceniu średnim lub średnim technicznym,
- specjaliści z wykształceniem wyższym uniwersyteckim (ekonomistów, filologów, inżynierów różnych specjalności, informatyków).

W stolicy największą szansę na zdobycie pracy mają osoby posiadające umiejętność samodzielnej, koncepcyjnej pracy i równocześnie doświadczenie, czyli osoby niewymagające przyuczania ich do pracy.

Maleje zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach, niemających konkretnych umiejętności, poszukujących prostych prac.





Dla pracodawców kompetencje merytoryczne są istotniejsze niż społeczne.

Atutami są przede wszystkim:

- wykształcenie,
- specjalizacja, uprawnienia,
- doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie

oraz:

- obowiązkowość,
- sprawność w wykonywaniu obowiązków zawodowych,
- zaangażowanie,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy w zespole,
- odporność na stres,
- otwartość na nowe doświadczenie,
- łatwość w przystosowaniu się do zmian technologicznych.



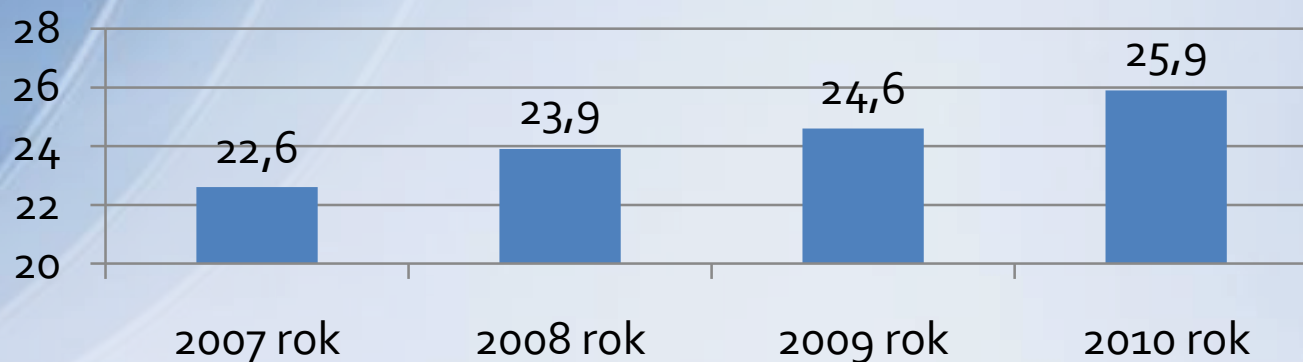


# Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy



W latach 2007-2010 odnotowano wzrost współczynnika aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością (%)



Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością jest to stosunek aktywnych zawodowo osoby niepełnosprawnych (pracujących i bezrobotnych) do ogólnej liczby osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej.



W 2010 r. biernych zawodowo było 83% osób z niepełnosprawnością w wieku 15 lat i więcej i 74,1% osób w wieku produkcyjnym (wobec odpowiednich udziałów dla osób sprawnych - odpowiednio 39,6% i 23,8%).





W krajach „starej” Unii Europejskiej wskaźnik ten wynosi średnio 40-50%:

39% w Wielkiej Brytanii,

40% w Holandii,

46% w Niemczech,

53% w Szwecji;

w innych krajach OECD:

49% w Stanach Zjednoczonych,

58% w Kanadzie,

63% w Szwajcarii.





## Kapitał kariery - teoria konstruktywistycznego kształtowania kapitału karier





Kapitał - czynnik pobudzający działanie, może on występować w różnych formach:

- kapitału finansowego, czyli pieniędzy przeznaczonych do inwestowania;
- kapitału fizycznego, czyli infrastruktury, sprzętu;
- kapitału ludzkiego.





Kapitał ludzki – to według Beckera:

- cecha zasobów siły roboczej w postaci zakumulowanych uzdolnień, decydującą o sukcesie gospodarczym społeczeństw i karier jednostek w równym stopniu, co kapitał finansowy;
- inwestycja w szkolenie, edukację i doświadczenie pracy zwiększające wydajność pracy i poziom zysków finansowych, jakie z niej płyną.

Kapitał ludzki jest efektem aktywności wcześniejszej, ale wpływa na aktywność obecną, może być pomnażany, inwestowany.



## Formy kapitału ludzkiego:

- kapitał społeczny,
- kapitał kulturowy,
- kapitał edukacyjny,
- kapitał personalny.





**Kapitał społeczny**, czyli system wsparcia społecznego - tworzą przyjaciele, koledzy, znajomi bliżsi i dalsi, rodzina.

Kapitał społeczny (sieci zależności społecznych, w których jednostka funkcjonuje) to dostęp do informacji, dostęp do rynków pracy.

Proporcja dostępu do pracy za pośrednictwem sieci powiązań nieformalnych, czyli „po znajomości” w zależności od kraju wynosi od 10% do 50%.



**Kapitał kulturowy** - wiedza dotycząca zwyczajów, norm obyczajowych, stylów zachowania się, ubierania, mówienia, trendów mody - wszystkiego, co składa się na szeroko rozumianą kulturę.

Kapitał kulturowy nabywa się, „nasiąka się” nim podczas wychowania w rodzinie. Zdecydowanie wpływa na rozwój kariery.

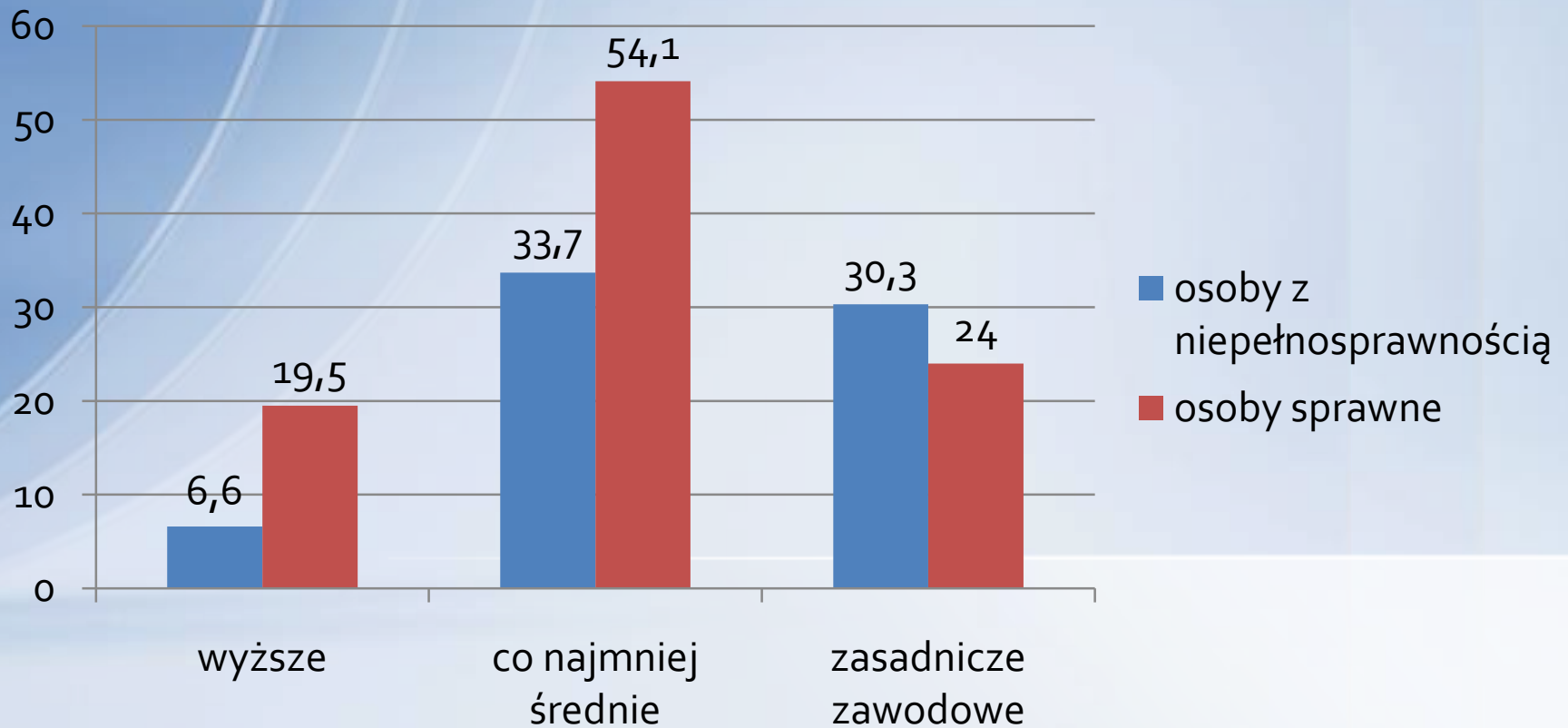




**Kapitał edukacyjny** to suma doświadczeń edukacyjnych człowieka.  
Inwestowanie w edukację zwiększa szansę kariery zawodowej.



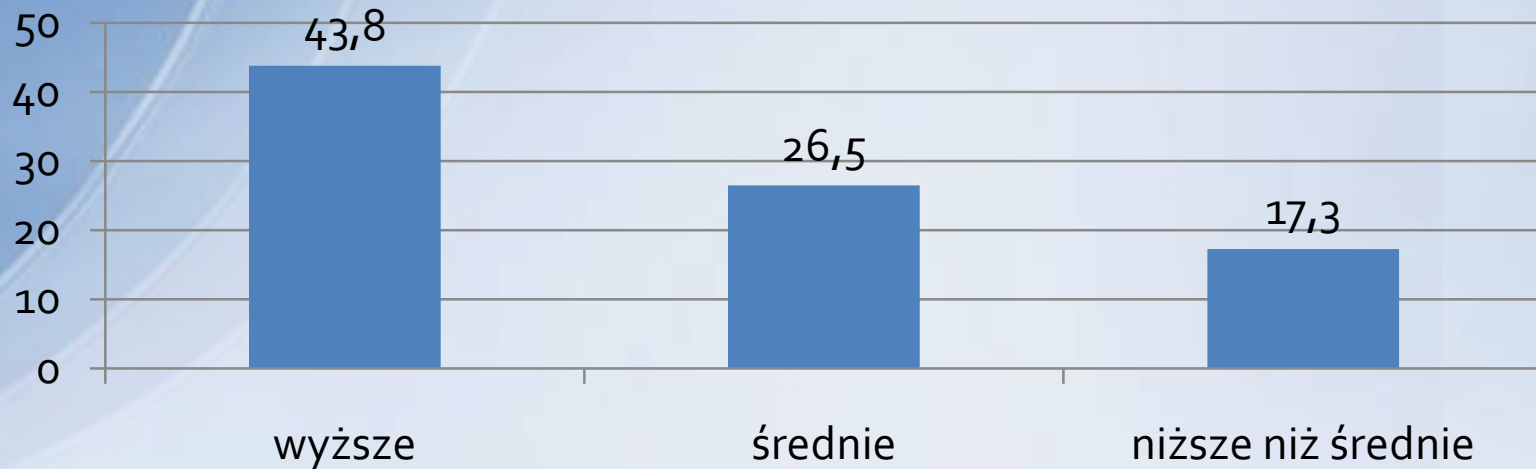
## Kapitał edukacyjny osób z niepełnosprawnością (%)





Wyższy kapitał edukacyjny, czyli im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością.

### aktywność zawodowa (%)



SPOZA  
SPOZA

**Kapitał personalny** to umiejętność autoprezentacji, robienia dobrego wrażenia, aktywna, pełna inicjatywy postawa, samodzielność i umiejętności pracy zespołowej, tworzące kompetencje osobiste jednostki. Kapitał ten człowiek buduje z różnych doświadczeń życiowych.





**Kapitał kariery** tworzą łączne wartości wymienionych uprzednio kapitałów cząstkowych: kompetencje edukacyjne, społeczne, kulturowe, życiowe.



SPOZA  
SPOZA

**Kapitał społeczny**

+

**Kapitał kulturowy**

+

**Kapitał edukacyjny**

+

**Kapitał personalny**

+

**Kapitał finansowy**

=

**Kapitał kariery**





Między poszczególnymi rodzajami kapitałów wartości mogą przepływać. Wysokie kompetencje edukacyjne pomagają zdobyć pracę, uzyskane w niej dochody tworzą kapitał finansowy, który można zainwestować w szkolenia czy w rekreację, dzięki której podniesie się kapitał społeczny i rozwiną umiejętności życiowe.

Kompetencje kariery to: „wiedzieć dlaczego”, „wiedzieć jak” i „wiedzieć gdzie”.



W oparciu o założenia teorii konstruktywistycznego kształtowania kapitału kariery został opracowany dla beneficjentów projektu

**Indywidualny Plan Działania (IPD)** - narzędzie pozwalające na:

- pełną indywidualną diagnozę,
- określenie celów, do których jednostka chce dążyć,
- ułożenie planu działania, jak te cele zrealizować i jak monitorować postępy,
- zbiór drogowskazów, które umożliwią też pracę własną beneficjentów po zakończeniu projektu.





Stosując IPD beneficjent ocenia swój kapitał edukacyjny, personalny, finansowy, społeczny, kulturowy - w ramach każdego z nich planuje działania podwyższające ich wartości, by móc wykorzystywać kapitał kariery - sumę kapitałów cząstkowych i kierować się ku sukcesowi życiowemu.





# Poradnia SPOZA wczoraj i dziś

Małgorzata Rugar  
doradca zawodowy, psycholog





# Krótką historia Poradni SPOZA





„Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina,  
rehabilitacja,  
EDUKACJA, PRACA – system zintegrowany”  
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL





# Utworzenie Poradni SPOZA - 2008 rok



SPOZA  
SPOZA

# Beneficjenci



SPOZA  
SPOZA

# Kadra



SPOZA  
SPOZA

Lokal





# Poradnia SPOZA dziś





# Zespół specjalistów





# Metody pracy





# Metoda wieloczynnikowego doradztwa





# Indywidualny Plan Działania (IPD)





# Indywidualny Plan Edukacyjny (IPE)





# Rezultaty projektu - mocne i słabe strony

Krystyna Wojakowska  
metodolog projektu



Wynik projektu „Po prostu Poradnia” to przede wszystkim wpisanie w mapę Pragi Północ, Warszawy i Mazowska placówki pomocowej dla osób z niepełnosprawnością, która pracuje innowacyjną metodą wieloczynnikowego doradztwa i poradnictwa. Dla takiej placówki opracowane zostały zasady i standardy doradztwa oraz niezbędna dokumentacja.





Metoda ta opracowana została w formie publikacji, którą Państwo otrzymali i która ponadto zostanie upowszechniona przez:

- wysłanie jej do ponad 300 placówek zajmujących się na Mazowszu problematyką niepełnosprawności,
- udostępnienie jej na stronie internetowej Stowarzyszenia [www.spoza.org.pl](http://www.spoza.org.pl).





Bezpośredni beneficjenci projektu to ponad 200 osób z niepełnosprawnością, w tym ponad 85% osób z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym i umiarkowanym.

Pośród naszych beneficjentów najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze schorzeniami psychicznymi, następnie narządu ruchu, wzroku i słuchu oraz z niepełnosprawnością intelektualną.



## Rezultaty twarde projektu:

- opracowanie diagnozy potrzeb doradczych osób z niepełnosprawnością w województwie Mazowieckim,
- opracowanie narzędzi pracy projektu jak Indywidualny Plan Działania i Indywidualny Plan Edukacyjny,
- publikacja pt. „Doradztwo i poradnictwo dla osób z niepełnosprawnością w Poradni SPOZA (zasady i standardy)”, o której była już mowa,





## Rezultaty twarde projektu:

- objęcie wieloczynnikowym doradztwem i poradnictwem 209 osób z niepełnosprawnością,
- opracowanie wspólnie z beneficjentami 150 Indywidualnych Planów Działania i 74 Indywidualnych Planów Edukacyjnych,
- podjęcie pracy przez 43 osoby, co stanowi 20,5 % ogółu beneficjentów,



## Rezultaty twarde projektu:

- podjęcie nauki w formach szkolnych (szkoły wyższe, studia podyplomowe, szkoły policealne, szkoły średnie) przez 19 osób, co stanowi 9% ogółu beneficjentów,
- uzupełnienie kompetencji zawodowych i społecznych w formach nauki pozaszkolnej przez 72 osoby, co stanowi 34% ogółu beneficjentów,
- rejestracja w Urzędzie Pracy 70 beneficjentów jako poszukujących pracy, co stanowi 33,5% ogółu beneficjentów,





## Rezultaty twarde projektu:

- aktywne poszukiwanie pracy przez 126 osób, co stanowi 60% ogółu beneficjentów,
- opracowanie innych narzędzi pracy i dokumentacji placówki, które stanowią część publikacji.

**Rezultaty twarde projektu są policzone na podstawie jego dokumentacji w tym np. ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentacji finansowej, itp.**



## Rezultaty miękkie projektu:

- zmiana postawy beneficjentów z pasywnej (bezkrytyczny biorca świadczeń) na aktywną, obywatelską, samodzielną (mierniki: ankieta, wywiady),
- wzrost samooceny (w tym umiejętności życia z niepełnosprawnością), aktywność edukacyjna i zawodowa, wzrost poziomu kompetencji społecznych i tzw. inteligencji emocjonalnej (mierniki: dwukrotny test samooceny, jakościowa analiza IPD i IPE, obserwacja).





## Słabe strony projektu:

- brak grupowych form zajęć dla beneficjentów,
- niewystarczające wsparcie administracyjno-obługowe dla specjalistów,
- brak specjalisty ds. socjalnych,
- brak środków na uczestnictwo w zewnętrznych wydarzeniach społeczno-kulturalnych,
- zbyt krótki czas trwania projektu w stosunku do potrzeb części beneficjentów.





## Wartość dodana projektu:

- budowa skutecznego systemu rekrutacji,
- budowa zewnętrznej współpracy,
- realizowane równolegle projekty finansowane z innych źródeł.

**Rezultaty projektu są wypełnieniem jego celu nadrzędnego: aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością.**





Historie prawdziwe – studia  
przypadku przedstawione  
przez specjalistów Poradni





# Opis przypadku

Małgorzata Rugar  
doradca zawodowy





# Opis przypadku

Beata Brzeska  
broker edukacyjny



# Opis przypadku

Anna Baczyńska  
psycholog





# Opis przypadku

Paweł Bączkowski  
pośrednik pracy





# Opis przypadku

Agnieszka Kołtuniak  
coach





# Opis przypadku

Krzysztof Bugalski  
asystent osoby niepełnosprawnej





Zapraszamy do dyskusji





**Prosimy każdego z uczestników konferencji o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej znajdującej się w materiałach konferencyjnych i pozostawienie jej przy wyjściu.**





Dziękujemy za uwagę.

Zapraszamy na lunch.



SPOZA  
SPOZA



SPOZA  
SPOZA



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

