



Adult education as a tool for social inclusion

Source of funding:



Action 2 cooperation for innovation and good practices
Strategic partnerships for adult education.

Contract Number: 2016-1-PL01-KA204-026730

Project duration:

Start date: 01-09-2016, End date: 31-12-2018, Duration: 28 months



PARTNERSTWO I NASZE CELE





coordinator



doskonalenie umiejętności pracowników

Jak utrzymać zmianę?

- poprawa jakości wsparcia oferowanego przez partnerów na rzecz grup marginalizowanych,

Partnerstwo postawiło sobie następujące cele:

Współpraca



The Solidarity Association "PLUS" in Wandin Poland

establish network

International partnership

Kofoeds Skole in Copenhagen - Denmark



raising the prestige of the partner organizations

Rozwój sieci współpracy i wymiany doświadczeń

exchange experience

Podniesienie jakości oferty uczenia się i świadczonego wsparcia w organizacjach

Inspiracje

MVO Proxima - Slovakia

- emancipation improvement of employees,

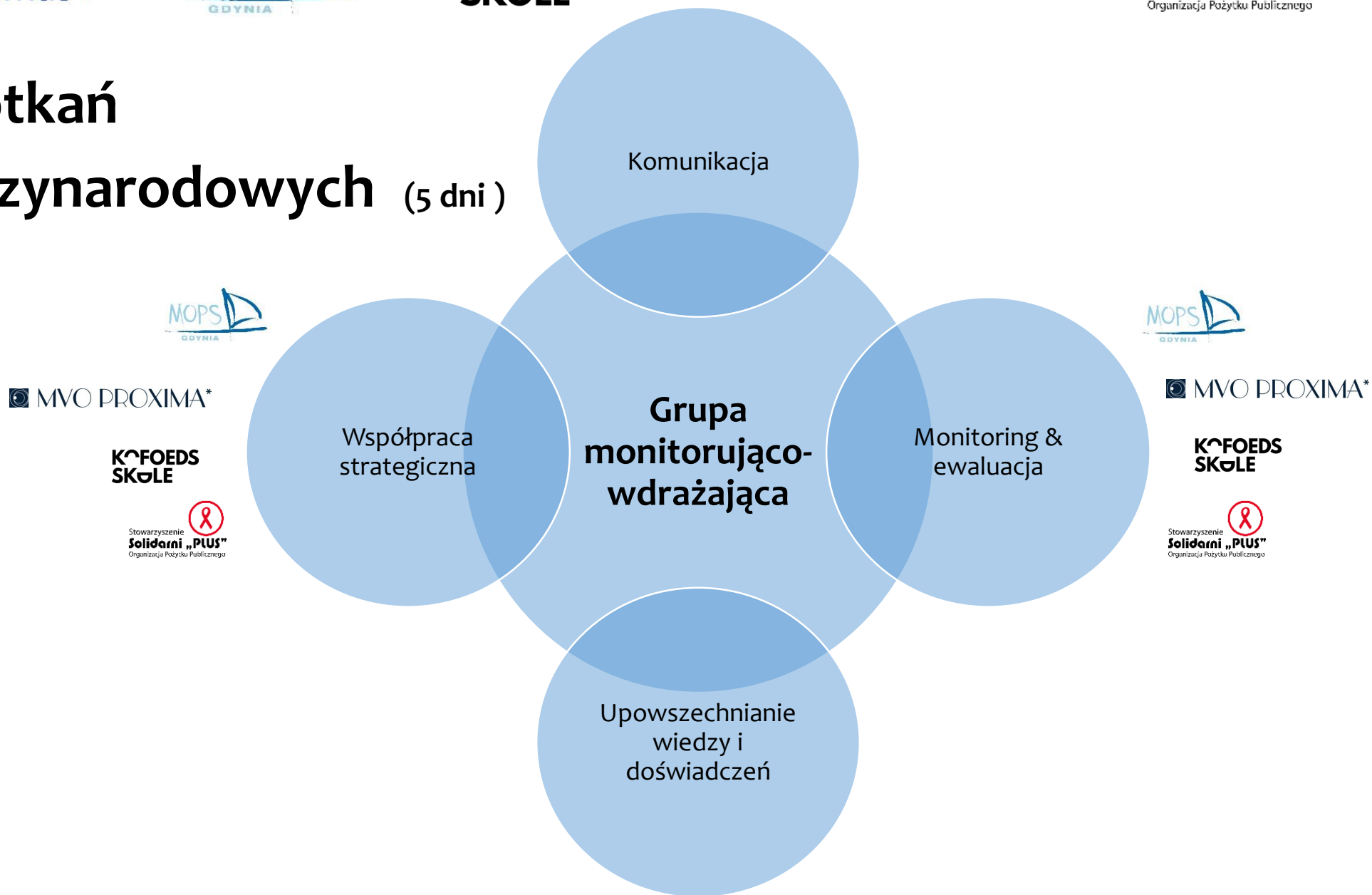


Wymiana dobrych praktyk



SPOSÓB REALIZACJI

6 spotkań międzynarodowych (5 dni)



3 seminaria – 5 dni

VI 2017



III 2018



Kompetencje
adaptacyjne

Umiejętności
komunikacyjne,
motywacyjne

IX 2018

Mimowlądna organizacja
PROXIMA*

Wzrost
świadomości roli
zawodowej w
procesie
edukacji
społecznej



Job Shadowing

18 mobilności job shadowing (7 dni)

Założono, że uczestnicy **poznają specyfikę edukacji dorosłych** w wybranych obszarach i **będą bezpośrednio uczestniczyć w działaniach** związanych z obszarami objętymi pracą zawodową.

6 meetings
with international partners,
monitoring-implementing groups
(5 days),

- 3 seminars (5 days),

- 18 mobilities in the job
shadowing (7 days),

Results of the project

website of the
partnership

film based
on the project

300 publications about
the project results

summary conference
(1 day),

Stage III Dissemination

Projects dissemination, summary and closure, including results quantification.

As a result of this action it is expected to:

 prepare Website XII 2016/facebook

 prepare a film (01.09.2016-31.12.2018)



issue a publication in XII 2018



prepare a conference XI 2018

Monitoring and evaluation

Build basic tools of monitoring and evaluation

-to ensure results correct determination monitoring and evaluation tools will be planned - questionnaires, attendance lists, schedules, etc.

Information and promotion activities

- providing information about participating opportunities among partnership organizations
- placing information on the partner organizations websites and bulletin boards
- information e-mails addressed to employees.

Monitoring and evaluation

The project will be monitored:

- a) project implementation, budget and schedule (tools, reports, attendance list, the list of participants in the project, the current verification of the budget and schedule, payment applications).
- b) the project results in order to determine changes, it will be done throughout questionnaires, surveys, observations, meetings with staff.

Surveys and questionnaires will be conducted at the beginning and the end of the project by each of the project coordinators, who will be also reporting their comments. Coordinators will present conclusions and analysis at the meetings of the monitoring-implementing group and in the reports at the end of each month at the monthly partners meetings. Monitoring process and evaluation will be supported by 4 people from the monitoring-implementing group who will be assigned to the task.

Korzyści w inwestowanie w rozwój kadry

- Wzrost motywacji i poprawa komunikacji w zespołach
- Zadowolony pracownik – bardziej zmotywowany do pracy
- otwartość, gotowość do współpracy, nowa energia”, doświadczenie innej perspektywy swojej pracy,
- Nowe paliwo do działań”
- Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, „rdzewieniu”
- Wyższe kompetencje interpersonalne pracowników,
- Większe zaangażowanie i lojalność pracowników – mniejsza fluktuacja kadr
- Nowi liderzy – „inkubator liderów”
- Większe umiejętności – większa efektywność –skuteczność
- Pozytywny wizerunek instytucji – może więcej osób chętnych do pracy ?



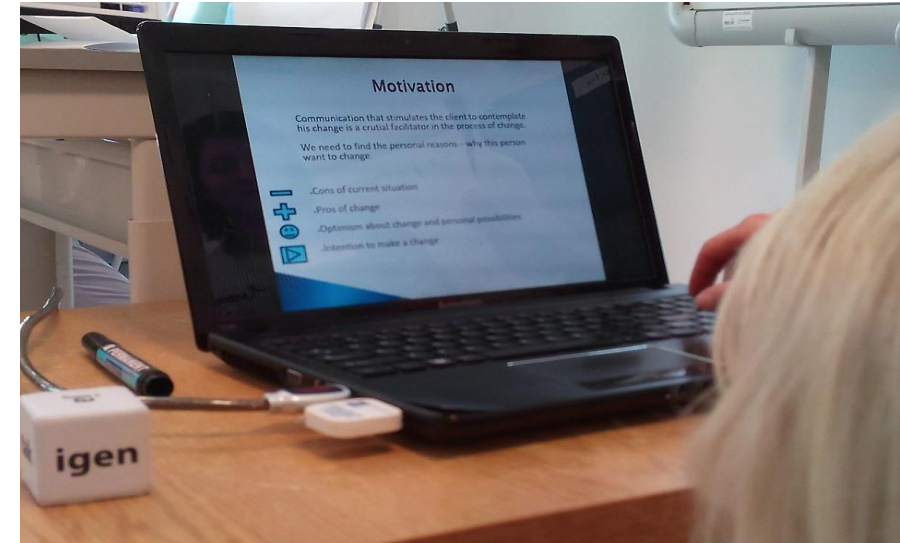
Jak wykorzystać zdobyte doświadczenie przez poszczególnych uczestników mobilności?

- Stwarzanie okazji do wspólnych spotkań mających na celu przekazywanie wiedzy – platforma
- Angażowanie pracowników do wspólnego planowania/rozwiązywania problemu, wypracowania rozwiązania
- Przekazywanie wiedzy, inspirowanie, należy podpowiadać
- Zarezerwuj czas na dodatkowe **spotkania** aby rozwijać zbudowany kapitał doświadczeń, refleksji
- Angażowanie uczestników do wykorzystywania swoich doświadczeń? Żywa biblioteka
- Kaskadowe przekazywanie wiedzy
- Platforma wymiany wiedzy i doświadczeń – spotkania
- Daj pole do działania



Wpływ na rozwój instytucji

- Motywacja w komunikacji – 7 zespołów 138 osób
- Język angielski 8 osób – pilotaż 4 miesiące,
- Wykorzystanie metod – żywa biblioteka 3 spotkania ok. 50 osób
- Wzrost zaangażowania pracowników uczestniczących w projekcie
- Wzrost profesjonalizmu kadry i potencjałów zespołów,
- Wzrost prestiżu instytucji Partnerstwa,
- Wzrost mobilności pracowników/**dodatkowe narzędzie do wspierania w rozwoju**
- Zwiększenie jakości oferty pomocowej.
- rozwinięcie kontaktów międzynarodowych,



Wpływ na rozwój instytucji

- otwarcie się na współpracę z nowymi podmiotami,
- otwarcie się na nowe, dotąd niestosowane formy pracy, przepływ doświadczeń i najlepszych praktyk
- poszerzenie, udoskonalenie oferty edukacyjnej
- zdobycie inspiracji do tworzenia przyszłych działań,
- możliwość pełniejszego wykorzystania potencjału własnej instytucji/organizacji oraz potencjału kadry,
- zdobycie bądź poszerzenie doświadczenia w zakresie zarządzania projektami międzynarodowymi.

Jak są rozpoznawane efekty edukacyjne po powrocie z wyjazdu?

Na początek:

- Emocje 😊 - „Gorąca głowa” – nowe pomysły, potrzeba zmiany, wzrost motywacji do działania, uśmiech,
- „Umocnienie osoby/pracownika, wzrost pewności siebie, większa świadomość swoich mocnych i słabych
- Poszerzenie wiedzy, zyskanie szerszego obrazu,
- Poznanie nowych, konkretnych metod pracy,
- Chęć podzielenia się wrażeniami i zdobytym doświadczeniem ze współpracownikami,

Nieco później: efekty edukacyjne rozpoznawane są przede wszystkim poprzez analizę kwestionariuszy ankiet przed wyjazdem oraz po wyjeździe. Nieocenionym źródłem informacji oraz obrazem procesu edukacyjnego jest

lektura prowadzonego dzienniczka podczas job shadowingu. Jest jeszcze obserwacja uczestniczącą podczas spotkań przekazywania wiedzy (przygotowana prezentacja i jej jakość, jasność przekazu, wnioski, refleksje)

Jakie są plany upowszechniania w odniesieniu do rezultatów miękkich?

- Wsparcie osób w rozwoju osobistym/ język angielski, warsztaty z komunikacji i motywacji
- Kontynuacja podnoszenia jakości oferty edukacyjnej i usług
- (projekty, poszukiwanie innowacji, testowanie modeli)
- Angażowanie uczestników w inne aktywności, np. kampania biała wstążka – żywa biblioteka.
- Organizacja wydarzeń, konferencji – angażowanie w organizację, zapraszanie do uczestnictwa
- Wykorzystanie fenomenu „własnej historii” związanej z edukacją w publikacji, konferencji
- Platforma wymiany i doświadczeń



Problemy przy organizacji i realizacji wyjazdów – z uwzględnieniem typu job - shadowing

- Definicja job shadowing ? Nie wszyscy to rozumieją, 1 tydzień – krótko
- Transport – Słowacja – brak lotów bezpośrednich,
- Język angielski – należy się doskonalić !



**KOFOEDS
SKOLE**



Dziękuję za uwagę

Piotr Harhaj
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gdyni



p.harhaj@mopsgdynia.pl