

**PROGRAM I TEMATYKA SZKOLEŃ W RAMACH PIERWSZEGO CYKLU  
SZKOLENIOWEGO W PROJEKCIE  
„Profesjonalna kadra OWES szansą na trwały rozwój ekonomii społecznej w Makroregionie II”**



Zakres merytoryczny szkoleń wynikających z diagnozy potrzeb projektu  
**„Profesjonalna kadra OWES szansą na trwały rozwój ekonomii społecznej w Makroregionie II”**  
w ramach Programu Operacyjnego – Wiedza, Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.9 Rozwój ekonomii społecznej.

Program i tematyka szkoleń w ramach pierwszego cyklu szkoleniowego w 2021 roku.

**Spis Treści:**

- 1) Ramowy program szkoleń dla **Animatorów**.
- 2) Ramowy program szkoleń dla **Doradców ds. zamówień publicznych**.
- 3) Ramowy program szkoleń dla **Doradców ds. reintegracji**.
- 4) Ramowy program szkoleń dla **Doradców biznesowych**.
- 5) Ramowy program szkoleń dla **Doradców kluczowych lub koordynatorów lub innych pracowników** -  
\* szkolenia popytowe.

1) Ramowy program szkoleń dla **Animatorów** w ramach pierwszego cyklu szkoleń.

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
1	<b>Animacja i animator przedsiębiorczości społecznej</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie do tematyki warsztatów przedstawienie założeń, programu i celu warsztatów, przekazanie informacji dotyczącej zawartości organizacyjno – merytorycznej, przedstawienie i omówienie oczekiwań uczestników.</li> <li>2. Zawarcie kontraktu, ćwiczenia integracyjno – komunikacyjne, autoprezentacja uczestników na forum grupy.</li> <li>3. Co to jest animacja społeczna? - próba definicji.</li> <li>4. Co to jest animacja przedsiębiorczości społecznej i co robi animator? - praktyczne ćwiczenia.</li> <li>5. Misja, zadania i funkcje animatora przedsiębiorczości społecznej.</li> <li>6. Miejsce animacji w procesie aktywizacji społeczno – gospodarczej społeczności lokalnej – ćwiczenia praktyczne.</li> <li>7. Zadania animatora przedsiębiorczości społecznej. Grupy samopomocowe - ćwiczenia praktyczne.</li> <li>8. Kto może zostać animatorem ? Animacja i proces społecznej zmiany.</li> <li>9. Proces animacji i działalności animatora w środowisku lokalnym – praktyczne ćwiczenia.</li> <li>10. Animacja jako budowa kapitału społecznego i sektora ekonomii społecznej - praktyczne ćwiczenia.</li> </ol>	8
2	<b>Modelowanie przez animatorów współpracy JST i NGOs w kontekście wsparcia oraz rozwoju PES i PS, współtworzenie lokalnych polityk publicznych w gminie/powiecie/regionie.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modele i standardy współpracy JST z PES.</li> <li>2. Współpraca jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w zakresie tworzenia polityk publicznych: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obszar 1: Współpraca samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w diagnozowaniu lokalnych problemów i wyzwań.</li> <li>➤ Obszar 2: Wzajemne informowanie się samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych o planach, zamierzeniach i kierunkach działań.</li> </ul> </li> </ol>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obszar 3: Współtworzenie przez samorząd terytorialny i organizacje pozarządowe strategii i programów realizacji polityk publicznych oraz rozwiązań instytucjonalnych.</li> <li>➤ Obszar 4: Konsultowanie przez samorząd terytorialny i organizacje pozarządowe założeń projektów i aktów normatywnych oraz zasad realizacji innych przedsięwzięć.</li> <li>➤ Obszar 5: Współpraca samorządu i organizacji pozarządowych przy wdrażaniu polityk publicznych</li> <li>➤ Obszar 6: Uczestnictwo organizacji pozarządowych w ocenie realizacji polityk i programów.</li> </ul> <p>Dobre praktyki z gmin i powiatów współpracy jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w zakresie tworzenia polityk publicznych.</p> <p>3. Współpraca samorządu z organizacjami pozarządowymi w zakresie realizacji zadań publicznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obszar 1: Realizacja zadań publicznych z wykorzystaniem form finansowych.</li> <li>➤ Obszar 2: Współpraca niefinansowa przy realizacji zadań publicznych.</li> <li>➤ Obszar 3: Partnerstwo projektowe w realizacji zadań publicznych.</li> </ul> <p>4. Infrastruktura współpracy, tworzenie warunków do społecznej aktywności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obszar 1: System wspierania inicjatyw obywatelskich.</li> <li>➤ Obszar 2: Wspieranie procesów integracji sektora organizacji pozarządowych.</li> <li>➤ Obszar 3: Partnerstwo lokalne.</li> </ul> <p>5. Dobre praktyki programów i modeli współpracy JST – NGOs, tworzenia lokalnych strategii rozwoju i problemów społecznych w zakresie wsparcia PES i PS w gminie i powiecie oraz wzmocnienia i budowania potencjału sektora ekonomii społecznej w środowisku lokalnym.</p> <p>6. Dobre praktyki zlecania zadań społecznych użyteczności publicznej przez JST podmiotom ekonomii społecznej i przedsiębiorstwom społecznym.</p> <p>7. Praktyczny udział animatora i pracowników OWES tworzeniu i wdrażaniu modelowej współpracy JST i NGOs- PES i PS.</p>	
3.	<b>Narzędzia i metody pracy animatora w diagnozowaniu potrzeb i problemów uczestników</b>	<p>1. Zmiana w życiu człowieka. Model przebiegu wdrażania zmiany wg K. Lewina. Połączenie modelu ośmiu kroków Kottera z procesem zmian Lewina. Skuteczna zmiana – wdrożenie czterech faz zmian.</p> <p>Praktyczne ćwiczenia.</p>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
	<b>oraz z grup inicjatywnych w środowisku lokalnym.</b>	<p>2. Diagnozowanie oczekiwań uczestnika grupy z wykorzystaniem metod:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tęcza oczekiwań</li> <li>➤ Rzeka/góra oczekiwań</li> </ul> <p>Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych metod.</p> <p>3. Diagnozowanie potrzeb i problemów uczestnika/uczestników z zastosowaniem narzędzi animatora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Koło życia/ Koło pracy</li> <li>➤ Wizytówka autorska uczestnika.</li> <li>➤ Prezentacja na forum wizytówki autorskiej.</li> <li>➤ Moja rola w zespole – test</li> <li>➤ Style komunikacji – test osobowości. Test mówienia i słuchania</li> <li>➤ System wartości – kwestionariusz wartości Szwarzta</li> <li>➤ Mój katalog wartości w życiu i w pracy</li> <li>➤ Moje zasoby wewnętrzne – kwestionariusz</li> <li>➤ Zaangażowanie – Kwestionariusz OCS</li> <li>➤ Style reprezentacji</li> </ul> <p>Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych narzędzi.</p> <p>4. Narzędzia animatora do diagnozy potrzeb i problemów uczestników/ grup inicjatywnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Praca z plakatem i mapami myśli</li> <li>➤ Metoda metaplanu</li> <li>➤ Metoda: problemy, potrzeby, zasoby co już mamy, nasze okienka okazji i możliwości do wykorzystania</li> <li>➤ Metoda 5 x dlaczego</li> </ul> <p>Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych narzędzi i metod.</p> <p>5. Wypracowanie zasady efektywnej współpracy JST i NGOs, PES, PS animatora i innych pracowników OWES. w diagnozowaniu potrzeb i problemów uczestników/ grup inicjatywnych w środowisku lokalnym – ćwiczenia praktyczne.</p>	
4	<b>Analiza zasobów środowiska lokalnego i potencjału PES/PS. Diagnoza potencjału liderów lokalnych.</b>	<p>1. Środowisko lokalne i społeczność lokalna. Siła sieci społecznych. Tworzenie więzi społecznych.</p> <p>2. Cele i założenia rozwoju społecznego. Etapy procesu rozwoju społecznego. Ćwiczenia praktyczne.</p> <p>3. Społecznie odpowiedzialne terytorium.</p> <p>4. Społecznie odpowiedzialna konsumpcja.</p> <p>5. Zrównoważony rozwój – czynniki wspierające i czynniki hamujące zrównoważony rozwój w gminie/powiecie – warsztat praktyczny.</p>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<p>6. Fazy identyfikacji i analiza lokalnych zasobów w tym PES/PS.</p> <p>7. Obszary diagnozy zasobów: obszar społeczny, obszar polityczny, obszar kulturowy, obszar gospodarczy – ćwiczenia praktyczne.</p> <p>8. Poznanie zasobów: ludzi/mieszkańców, instytucji, urzędów i firm, NGOs, PES i PS, miejsc- terenów lokalnych, tradycji i doświadczeń społecznych, relacji międzyludzkich i międzysektorowych – ćwiczenia praktyczne.</p> <p>9. Wykorzystanie do analizy zasobów lokalnych i potencjału PES, PS metody:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Beczka zasobów i potencjałów lokalnych</li> <li>➤ World cafe</li> <li>➤ Metaplan</li> <li>➤ Gadająca ściana</li> </ul> <p>Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych metod.</p> <p>10. Mapa zasobów środowiska lokalnego – jak wykorzystywać tę metodę w pracy animatora ze środowiskiem lokalnym?</p> <p>11. Partycypacja społeczna w procesie analizy zasobów i potencjałów lokalnych.</p> <p>12. Korzyści z diagnozy partycypacyjnej dla animatora, OWES, PES, PS i środowiska lokalnego.</p>	
5	<b>Skuteczne animowanie w społecznościach lokalnych inicjatyw w zakresie ES.</b>	<p>1. Wprowadzenie środowiska lokalnego w obszar ekonomii społecznej i ekonomii solidarnej. Co to jest wykluczenie społeczne?</p> <p>2. Rodzaje podmiotów ekonomii społecznej, ich rola i oferta dla społeczności lokalnej – dobre praktyki z Polski – wymiana doświadczeń pomiędzy animatorami, prezentacje, filmy i inne przykłady.</p> <p>3. Co to jest przedsiębiorczość społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Dobre praktyki przedsiębiorstw społecznych w Polsce – prezentacje, filmy i wymiana doświadczeń między animatorami.</p> <p>4. Działalność gospodarcza i działalność odpłatna pożytku publicznego, czyli na czym polega ekonomizowanie się III sektora i budowanie potencjału sektora ekonomii społecznej w gminie, powiecie, regionie. Ćwiczenia praktyczne.</p> <p>5. Możliwości jakie daje społecznościom lokalnym, NGOs i PES/PS ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie do realizacji inicjatyw z zakresu ES oraz usług społecznych użyteczności publicznej – ćwiczenia praktyczne.</p> <p>6. Inicjatywa lokalna w gminie – dobre praktyki z gmin.</p>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		7. Organizowanie spotkań, seminariów, forów, warsztatów w zakresie skutecznego animowania inicjatyw w obszarze ekonomii społecznej – warsztat praktyczny. 8. Metoda World Cafe: Szanse i możliwości, jakie daje mieszkańcom i gminie przedsiębiorczość społeczna.	
6	<b>Sposoby motywowania grup i środowisk do podejmowania aktywności w inicjatywach z zakresu ES oraz podejmowania aktywności w PES/PS.</b>	1. Grupa a zespół w sektorze ekonomii społecznej. 2. Jak przeprowadzić proces formowania zespołu z grupy inicjatywnej w obszarze ES – ćwiczenia praktyczne . 3. Struktura zespołu i dynamika pracy zespołu ➤ ds. inicjatyw z zakresu ES ➤ ds. podejmowania aktywności w PES/PS 4. Zalety i bariery w pracy zespołów w obszarze inicjatyw z zakresu ES i w zakresie podejmowania aktywności w PES/PS – ćwiczenia praktyczne. 5. Bariery i dobre praktyki w skutecznej motywacji. 6. Mowa ciała jako źródło informacji o postawach i emocjach ludzi. 7. Moje motywatory i demotywatory w pracy i w działaniu – praca indywidualna każdego uczestnika zespołu. 8. Budujemy „Wspólny katalog motywatorów i demotywatorów” – warsztat praktyczny ➤ uczestnicy zespołu ds. inicjatyw z zakresu ES ➤ uczestnicy zespołu ds. podejmowania aktywności w PES/PS 9. Wytyczne skutecznej motywacji- R. Strres, L. Porter 10. Skuteczne techniki motywacji: ➤ Róża wiatrów ➤ Struktura rozmowy motywacyjno – rozwojowej ➤ Perswazja czy manipulacja ➤ Przebieg rozmowy motywacyjnej – technika UF Ćwiczenia praktyczne w/w technik, metod, narzędzi. 11. Motywowanie uczestnika z wykorzystaniem rozmowy coachingowej w modelu GROW – ćwiczenia praktyczne.	8
7	<b>Inicjowanie współpracy PES z biznesem. Wykorzystanie społecznej odpowiedzialności biznesu – CSR.</b>	1. Nawiązywanie współpracy z biznesem – społeczne zaangażowanie przedsiębiorstw. 2. Organizacja przez Animatora OWES i sektor ES wspólnie z biznesem warsztatów ożywienia społeczno – gospodarczego na rzecz rozwoju i tworzenia nowych miejsc pracy oraz wsparcia sektora ES w gminie/ powiecie:	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analiza dostępu sektora ES i biznesu do kapitału, środowiska gospodarczego, zasobów ludzkich, infrastruktury, JST i instytucji publicznych – warsztat praktyczny</li> <li>➤ Analiza czterech zasad ożywienia społeczno – gospodarczego: lokalnych wycieków społeczno – gospodarczych, wsparcia istniejących firm i PES/PS, zachęcanie mieszkańców do tworzenia nowych firm, PES/PS, przyciąganie potrzebnych firm i PES i PS – warsztat praktyczny</li> <li>➤ Wspólne wypracowanie rozwiązań przez biznes i sektor ES inicjatyw łączących potencjały tych 2 sektorów przyczyniające się do rozwoju firm i PES/PS oraz środowiska lokalnego – warsztat praktyczny.</li> <li>3. Jak zainteresować firmy wspieraniem przedsiębiorstw społecznych- ćwiczenia praktyczne w obszarach: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identyfikacja przedsiębiorstw w obszarze działań animatora po realizacji warsztatów z pkt. 2</li> <li>➤ Przygotowanie oferty współpracy</li> <li>➤ Podjęcie współpracy i jej kontynuacja. Ukazywanie korzyści ze współpracy i CSR w firmie oraz jej otoczeniu i sektorze ES</li> </ul> </li> <li>4. Wykorzystanie zatrudnienia wspieranego w firmach, PES i PS.</li> <li>5. Wspieranie podmiotów lokalnych PES/PS: finansowe, organizacyjne, rzeczowe przez biznes – warsztat praktyczny.</li> <li>6. Współpraca biznesu z lokalnymi CIS, KIS, ZAZ i WTZ w polityce zatrudnieniowej firmy.</li> <li>7. Zlecenie przez firmy biznesowe prac do wykonania lokalnym podmiotom ekonomii społecznej – w tym przedsiębiorstwom społecznym.</li> <li>8. Wolontariat pracowniczy z firm na rzecz wspierania lokalnych PES/PS – warsztat praktyczny.</li> </ul>	
8	<b>Budowanie lokalnych partnerstw na rzecz wsparcia grup inicjatywnych</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie do partnerstwa lokalnego i integracji społecznej.</li> <li>2. Moja rola w partnerstwie – pasje i kompetencje – ćwiczenia praktyczne.</li> <li>3. Program międzysektorowego partnerstwa lokalnego na rzecz rozwoju rynku pracy i rozwoju sektora ekonomii społecznej.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lokalne ożywienie społeczno – gospodarcze gminy/powiatu</li> </ul>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Szybkie reagowanie na potrzeby grup wykluczonych społecznie, zagrożonych wykluczeniem społecznym, marginalizowanych na rynku pracy</li> <li>➤ Wzmocnienie konkurencyjności firm i PES/ przedsiębiorstw społecznych na rynku</li> <li>4. Dobre praktyki z budowania międzysektorowego partnerstwa lokalnego na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy i rozwoju sektora ES z gmin i powiatów w Polsce – filmy, prezentacje, fotoreportaże. Wymiana doświadczeń pomiędzy animatorami na szkoleniu.</li> <li>5. Etapy budowania partnerstwa na rzecz wspierania grup inicjatywnych, w tym grup inicjatywnych z zakresu ES – warsztaty praktyczne w zakresie:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Integrowanie społeczności lokalnych i interesariuszy lokalnych</li> <li>➤ Organizowanie działań partnerskich w oparciu o lokalny potencjał i kapitał społeczny oraz wypracowane wspólne cele do działania</li> <li>➤ Przewodzenie ludziom i zarządzanie partnerstwem</li> <li>➤ Monitorowanie i ewaluacja działań partnerstwa</li> <li>➤ Wprowadzanie elastycznych zmian</li> </ul> </li> <li>6. Dobre przykłady partnerstwa lokalnego na rzecz wspierania grup inicjatywnych, w tym grup inicjatywnych z zakresu ES z Polski – filmy, prezentacje, wymiana doświadczeń pomiędzy animatorami na szkoleniu.</li> <li>7. Porozumienia partnerskie i umowy partnerskie.</li> <li>8. Lider i jego partnerzy. Zasady współpracy i współodpowiedzialności za działania partnerskie – warsztat praktyczny.</li> </ul>	
9	<b>Włączanie i partycypacja PES/PS w realizację programów/ projektów rewitalizacyjnych</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budowanie spójnej społeczności poprzez połączenie ze sobą narzędzi z zakresu rewitalizacji i ekonomii społecznej:           <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Spójna społeczność</li> <li>➤ Skuteczna rewitalizacja poprzez włączanie ekonomii społecznej</li> </ul> </li> <li>2. Bariery włączania ES w proces rewitalizacji – warsztat praktyczny.</li> <li>3. Etapy włączania ES w proces rewitalizacji:           <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pogłębione diagnozowanie</li> <li>➤ Partycypacyjne programowanie</li> <li>➤ Partnerska realizacja</li> </ul>           Warsztat praktyczny w w/w obszarach.         </li> <li>4. Dobre praktyki włączania ES w proces rewitalizacji: Krosno Odrzańskie, Komorniki, Strzelce Krajeńskie, Poznań.</li> </ol>	8



Tematyka szkoleń dla Animatorów			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		5. Zasady i ścieżki włączania ES w proces rewitalizacji – praca animatorów z instrukcjami – warsztat praktyczny: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ABC rewitalizacji</li> <li>➤ Jak czytać programy rewitalizacyjne?</li> <li>➤ Interesariusze rewitalizacji.</li> <li>➤ Kto odpowiada za rewitalizację w gminie?</li> <li>➤ Podstawy umowy partnerstwa</li> <li>➤ Spacerzy badawcze</li> <li>➤ Fiszka projektowa w programie rewitalizacji</li> <li>➤ Pracownia spójności</li> </ul>	
10	<b>Organizacja i warunki pracy – Warsztat pracy Animatora</b>	1. Przygotowanie organizacyjne do realizacji zadań animatora OWES - . 2. Warunki pracy animatora w OWES i w środowisku lokalnym. 3. Podnoszenie zakresu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności, czyli wzmacnianie kompetencji Animatora OWES – ścieżka rozwoju animatora – warsztat praktyczny. 4. Realne potrzeby, a możliwości animatora w obszarze standardów pracy i kompetencji animatora OWES. 5. Zarządzanie swoim czasem i zarządzanie czasem innych przez animatora. 6. Rola Animatora jako lidera w społecznościach lokalnych – lider i jego rola w zespole/zespołach . 7. Rola Animatora jako osoby towarzyszącej grupom inicjatywnym w społecznościach lokalnych. 8. Informacje zwrotne i ich rola w profesjonalnej komunikacji animatora z otoczeniem. Techniki udzielania informacji zwrotnej. 9. Gmina/ powiat widziany oczami uczestnika – czyli przyjmowanie przez animatora perspektywy innych osób zamieszkujących środowiska lokalne. 10. Skuteczne metody i techniki zapobiegania wypaleniu zawodowemu w pracy animatora – ćwiczenia praktyczne.	8

2) Ramowy program szkoleń dla **Doradców ds. zamówień publicznych** w ramach pierwszego cyklu szkoleń.

Tematyka szkoleń dla <b>Doradców ds. zamówień publicznych</b>			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
1	<b>Klauzule społeczne</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Filozofia „nowego podejścia” do zamówień publicznych uwzględniająca cele różnych polityk horyzontalnych</li> <li>2. Obszary zainteresowania „społecznie wrażliwych” zamówień publicznych</li> <li>3. Dokumenty unijne oraz krajowe opisujące całość nowego podejścia do zamówień publicznych</li> <li>4. Podręczniki dotyczące stosowania klauzul społecznych</li> <li>5. Przegląd aspektów społecznych</li> <li>6. Ochrona osób niepełnosprawnych</li> <li>7. Uniwersalne projektowanie</li> <li>8. Społeczne warunki realizacji zamówienia</li> <li>9. Społeczne kryteria zdolności technicznej</li> <li>10. Społeczne kryteria oceny ofert</li> <li>11. Klauzula zastrzeżona</li> <li>12. Społeczne przesłanki wykluczenia wykonawców</li> <li>13. Wymóg zatrudnienia na umowę o pracę</li> <li>14. Klauzula zatrudnieniowa</li> <li>15. Uprawnienia kontrolne zamawiającego</li> <li>16. Przykłady dobrych praktyk</li> <li>17. Korzyści ze stosowania klauzul społecznych</li> <li>18. Ocena potrzeb konkretnego zamówienia</li> <li>19. Możliwość przeprowadzenia zamówień in-house jako element prospołeczny</li> <li>20. Przeprowadzenie postępowania z klauzulami społecznymi</li> <li>21. Analiza przykładowych specyfikacji</li> <li>22. Przygotowanie modelowych zapisów do wdrożenia we własnych procedurach</li> </ol>	8
2	<b>Diagnoza potencjału JST na potrzeby wdrożenia społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych i przygotowania zamówienia z uwzględnieniem aspektów społecznych</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podstawowe zasady pracy doradcy z JST</li> <li>2. Kwestie etyki zawodowej w pracy doradcy</li> <li>3. Diagnoza potencjału kadrowego instytucji</li> <li>4. Diagnoza potrzeb szkoleniowo-doradczych</li> <li>5. Dobór odpowiednich narzędzi wsparcia JST (szkolenia, doradztwo, mentoring)</li> <li>6. Zdefiniowanie problemów w relacjach JST z lokalnymi PES/PS</li> <li>7. Sposoby przełamania stereotypowego postrzegania sektora ES przed JST</li> </ol>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Wykorzystanie „języka korzyści” w rozmowie z lokalnym samorządem</li> <li>9. Wspólny przegląd PES/PS działających na obszarze danego JST</li> <li>10. Zdefiniowanie obszarów w ramach których możliwe będzie nawiązanie współpracy</li> <li>11. Pomoc w określeniu optymalnego modelu współpracy</li> <li>12. Pomoc w przygotowaniu od strony prawnej nowych wspólnych przedsięwzięć</li> </ul>	
3	<b>Rozwijanie potencjału PES do ubiegania się o realizację zamówień publicznych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnoza barier utrudniających ubieganie się od zamówienia przez dany PES/PS (wiedza na temat procedur, zdolności produkcyjne, brak płynności finansowej, źródła dostępu do informacji, brak odpowiedniej kadry, etc.)</li> <li>2. Podstawowe zasady pracy doradcy z PES/PS</li> <li>3. Kwestie etyki zawodowej w pracy doradcy</li> <li>4. Dobór odpowiednich narzędzi wsparcia danego PES/PS (szkolenia, doradztwo, etc.) mających na celu przygotowanie PES/PS do samodzielnego występowania o zamówienie</li> <li>5. Podstawowe zasady określania potencjału rynkowego danej instytucji (obroty, kadra, doświadczenie)</li> <li>6. Działalność animacyjna w zakresie wsparcia wszelkich form współpracy</li> <li>7. Czym jest klastrer?</li> <li>8. Zasady tworzenia klastrów</li> <li>9. Możliwości finansowania działalności klastra ze środków publicznych</li> <li>10. Prezentacja przykładowej dokumentacji związanej z powołaniem do życia klastra</li> <li>11. Korzyści wynikające ze współpracy w ramach klastra</li> <li>12. Podstawowe formy współpracy w ramach występowania o zamówienie publiczne</li> <li>13. Klastrer jako konsorcjum wykonawców</li> <li>14. Podwykonawstwo</li> <li>15. Korzystanie z potencjału innych podmiotów</li> <li>16. Środki ochrony prawnej przysługujące wykonawcom zamówień publicznych</li> </ul>	8
4	<b>Praktyczne aspekty udziału w postępowaniu wykonawców</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pojęcie oferty w rozumieniu art. 66 KC</li> <li>2. Analiza treści SIWZ/zapytania ofertowego pod kątem spełnienia warunków udziału</li> </ul>	8



Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Analiza treści SIWZ/zapytania ofertowego pod kątem zastosowanych kryteriów oceny</li> <li>4. Analiza różnych wariantów ofert pod kątem jak najlepszej oceny przy danych kryteriach</li> <li>5. Właściwe wypełnienie formularza oferty</li> <li>6. Kompletacja właściwych załączników</li> <li>7. Właściwe podpisanie oferty przez osoby upoważnione do reprezentacji</li> <li>8. Podpis elektroniczny</li> <li>9. Umiejętność wykorzystania elektronicznych narzędzi komunikacji</li> <li>10. Jednolity Europejski Dokument Zamówienia (JEDZ)</li> <li>11. Dopuszczalność i zasady poprawy omyłek w treści ofert</li> <li>12. Zagadnienie rażąco niskiej ceny</li> <li>13. Jak się bronić przed odrzuceniem oferty</li> <li>14. Obowiązki informacyjne spoczywające na zamawiającym – omówienie praw przysługujących wykonawcom</li> <li>15. Możliwość wglądu w oferty konkurentów</li> <li>16. Warsztaty – przygotowanie ofert do danego postępowania o udzielenie zamówienia</li> </ol>	
5	<b>Źródła informacji/monitoringu zamówień publicznych a także źródła finansowania</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istniejące źródła informacji o ogłoszonych postępowaniach o udzielenie zamówienia</li> <li>2. Biuletyn Zamówień Publicznych</li> <li>3. Baza Konkurencyjności</li> <li>4. Biuletyn Informacji Publicznej</li> <li>5. Źródła wiedzy o dostępnym orzecznictwie, komentarzach oraz orzecznictwie</li> <li>6. Ciekawe orzeczenia KIO oraz sądów</li> <li>7. Najlepsza literatura dotycząca PZP</li> <li>8. Źródła finansowania zamówień PES/PS</li> <li>9. Pożyczki preferencyjne TISE</li> <li>10. Pożyczki preferencyjne BGK/FRP Suwałki</li> </ol>	8
6	<b>Przygotowanie postępowania o udzielenie zamówienia - I</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zasady wynikające z ustawy o finansach publicznych</li> <li>2. Podstawowe zasady planowania zamówień w jednostkach sektora finansów publicznych</li> <li>3. Roczny plan zamówień publicznych</li> <li>4. Szacowanie wartości zamówień publicznych</li> <li>5. Zmiany w podejściu do dotychczasowego sposobu określania tożsamości zamówień</li> <li>6. Dopuszczalność oraz zasady ewentualnego podziału zamówienia na części</li> </ol>	8



Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		7. Progi kwotowe i związane z nimi procedury udzielania zamówień 8. Zamówienia wyłączone spod ustawy 9. Zamówienia wielorodzajowe i mieszane 10. Zamówienia na usługi społeczne 11. Obowiązki informacyjne 12. Fakultatywność określenia warunków udziału w postępowaniu 13. Właściwe określenie nie zakłócających uczciwej konkurencji warunków udziału 14. Przestanki wykluczenia wykonawców	
7	<b>Przygotowanie postępowania o udzielenie zamówienia - II</b>	1. Właściwy opis przedmiotu zamówienia 2. Zakaz opisu utrudniającego konkurencję 3. Niedozwolone klauzule w SIWZ 4. Obowiązek zatrudnienia personelu na umowę o pracę w przypadku zamówień na roboty budowlane i usług 5. Wybór właściwego trybu postępowania 6. Analiza przesłanek do stosowania trybów innych niż podstawowe 7. Nowe tryby w postępowaniach krajowych 8. Specyfikacja istotnych warunków zamówienia 9. Ogłoszenie o zamówieniu 10. Przykłady tzw. „trudnych zamówień” 11. Analiza istniejącej dokumentacji pod kątem wskazania błędów – zajęcia warsztatowe 12. Samodzielne przygotowanie postępowania – zajęcia warsztatowe	8
8	<b>OWES jako łącznik między PS a JST w kontraktowaniu usług</b>	1. Zadania OWES określone w wytycznych 2. Zakresy zadań poszczególnych stanowisk pod kątem budowy partnerstwa PES/PS i JST 3. Omówienie zakresu zadań stawianych przed doradcami ds. zamówień publicznych OWES 4. Zakres odpowiedzialności OWES za działania związane ze wsparciem obu sektorów 5. Zasady etyki zawodowej kadry OWES 6. Omówienia pojęcia konfliktu interesów wraz z przykładami 7. Właściwe zasady współpracy z PS oraz JST 8. Najbardziej skuteczne formy argumentacji podczas rozmów z decydentami 9. Rola doradcy jako kreatora optymalnych na lokalnym rynku rozwiązań dotyczących współpracy sektora ES z JST	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Przygotowanie planu działań wsparcia ES na terenie danego JST</li> <li>11. Zdefiniowanie obszarów w których realizacja zadań zostanie powierzona PES/PS w trybie ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie</li> <li>12. Zdefiniowanie obszarów przetargowych do zastosowania aspektów/klauzul społecznych</li> <li>13. Studium przypadku modelowych rozwiązań, które istnieją w innych samorządach</li> <li>14. Studium przypadku – przykładowe dokumenty przetargowe z klauzulami społecznymi</li> <li>15. Pomoc w przygotowaniu dokumentacji w JST</li> </ol>	
9	<b>Kontrola postępowań w tym realizowanych ze środków UE, najczęstsze błędy, procedury pokontrolne</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zasady kontroli wynikające z ustawy PZP</li> <li>2. Podmioty uprawnione do kontroli zamówień</li> <li>3. Środki odwoławcze przewidziane ustawowo</li> <li>4. Zasady kontroli zamówień w projektach</li> <li>5. Procedury związane z dochodzeniem zwrotu nieprawidłowości w projektach unijnych</li> <li>6. Procedury odwoławcze od decyzji o zwrocie części środków (korekta finansowa)</li> <li>7. Przegląd błędów dotyczących sposobu opisu warunków udziału w postępowaniu</li> <li>8. Przegląd błędów dotyczących nielegalnego wykluczenia wykonawców</li> <li>9. Przegląd błędów dotyczących sposobu opisu przedmiotu zamówienia</li> <li>10. Przegląd błędów dotyczących zastosowanych kryteriów oceny ofert</li> <li>11. Przykłady błędów popełnionych na etapie oceny ofert</li> <li>12. Braki w dokumentacji postępowań</li> <li>13. Uwagi wynikające z protokołów kontroli w ramach projektów z EFRR/EFS</li> </ol>	8
10	<b>Zamówienia w projektach</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podział projektów ze względu na źródła finansowania</li> <li>2. Podstawowe zasady dokonywania zamówień w ramach projektów współfinansowanych ze środków krajowych</li> <li>3. Zasady dokonywania zamówień w ramach projektów współfinansowanych ze środków europejskich (EFRR, EFS)</li> <li>4. Umocowanie zasad dokonywania zamówień publicznych sektora prywatnego w prawie wspólnotowym, podstawowe akty prawne</li> </ol>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Wytyczne kwalifikowalności wydatków</li> <li>6. Progi kwotowe obowiązujące w projektach współfinansowanych ze środków EFRR/EFS</li> <li>7. Zasady szacowania wydatków w projektach</li> <li>8. Procedura rozeznania rynku (dawna zasada „efektywnego zarządzania finansowego”)</li> <li>9. Różnice pomiędzy procedurą szacowania a procedurą wyboru wykonawcy</li> <li>10. Możliwość łączenia obu procedur</li> <li>11. Zasada konkurencyjności</li> <li>12. Obowiązek stosowania zasady przez sektor finansów publicznych</li> <li>13. Zasady projektowe w relacji do procedur wewnętrznych dotyczących udzielania zamówień przez jednostki publiczne – modele stosowanych rozwiązań</li> <li>14. Różnice w stosowaniu procedur przez sektor publiczny a prywatny</li> <li>15. Baza konkurencyjności – narzędzie publikacji ogłoszeń o zamówieniu</li> <li>16. Zakaz udzielania zamówień podmiotom powiązanym osobowo oraz kapitałowo z zamawiającym</li> <li>17. Archiwizacja dokumentacji zamówieniowej</li> <li>18. Prezentacja modelowych rozwiązań</li> <li>19. Analiza istniejącej dokumentacji pod kątem wskazania błędów – zajęcia warsztatowe</li> <li>20. Samodzielne przygotowanie postępowań w obu trybach – zajęcia warsztatowe</li> </ol>	

3) Ramowy program szkoleń dla **Doradców ds. reintegracji** w ramach pierwszego cyklu szkoleń.

<b>Tematyka szkoleń dla Doradców ds. reintegracji</b>			
<b>L.p</b>	<b>Temat szkolenia</b>	<b>Zakres merytoryczny szkolenia</b>	<b>Liczba godzin</b>
<b>1</b>	<b>Efektywny i skuteczny doradca ds. reintegracji</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie do tematyki warsztatów przedstawienie założeń, programu i celu warsztatów, przekazanie informacji dotyczącej zawartości organizacyjno – merytorycznej, przedstawienie i omówienie oczekiwań uczestników.</li> <li>2. Zawarcie kontraktu z uczestnikami cyklu szkoleniowego, ćwiczenia na rozluźnienie i wzajemne poznanie się uczestników, przedstawienie uczestnika na forum grupy.</li> <li>3. Gra zespołowa na utrwalenie imion uczestników oraz przełamanie barier i obaw w nawiązaniu kontaktu z obcą osobą.</li> <li>4. Klienci doradców ds. reintegracji oraz potrzeby wsparcia wynikające ze specyfiki funkcjonowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.</li> <li>5. Charakterystyka poszczególnych grup z uwzględnieniem ich potrzeb i trudności wynikających ze specyfiki funkcjonowania danych osób</li> <li>6. Kluczowe kompetencje doradcy ds. reintegracji jako kluczowy czynnik efektywności w pracy związanej ze złożoną rzeczywistością.</li> </ol>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Diagnoza potrzeb PS i pracowników PS w zakresie wsparcia reintegracyjnego.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ogólne zasady pracy z klientem z zastosowaniem metod i narzędzi badawczych:</li> <li>2. Wywiad</li> <li>3. Testy</li> <li>4. Analiza indywidualnego przypadku w oparciu o doświadczenie osoby diagnozowanej</li> <li>5. Elementy perswazji oraz life- i job-coachingu</li> <li>6. Etapy pracy z klientem</li> <li>7. Metody pracy, wykorzystanie aktywizujących metod nauczania i dobór narzędzi współpracy z poszczególnymi Uczestnikami, w tym niepełnosprawnymi</li> <li>8. Wywiad nieustrukturalizowany</li> <li>9. Kwestionariusz zainteresowań zawodowych</li> <li>10. Kwestionariusz oczekiwań</li> <li>11. Skala pozytywnego i negatywnego afektu PANAS</li> <li>12. Kwestionariusz samooceny Rosenberga</li> <li>13. Kwestionariusz Czy lubisz?</li> <li>14. Samo opisowy test przymiotników</li> </ol>	<b>8</b>



Tematyka szkoleń dla Doradców ds. reintegracji			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>15. Kwestionariusz motywacji osiągnięć</li> <li>16. Tworzenie struktury kompetencji</li> <li>17. Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych narzędzi</li> </ul>	
3	<b>Opracowanie Indywidualnych Programów Reintegracji Społecznej.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. IPRS jako pomoc świadczona klientowi w ramach procesu reintegracji, ułatwiającego podejmowanie konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu klienta,</li> <li>2. Elementy składowe Indywidualnego Programu Reintegracji Społecznej</li> <li>3. Cykliczne, długoterminowe planowanie własnego rozwoju</li> <li>4. Cele długoterminowe i krótkoterminowe.</li> <li>5. Forma pisemna jako efekt pracy doradcy i klienta</li> <li>6. Planowanie aktywności klienta zmierzającej w kierunku zmiany</li> <li>7. Wyznaczenie realistycznych działań opartych na indywidualnej ścieżce rozwoju</li> </ul>	8
4	<b>Przygotowanie Indywidualnych Planów działania dla pracowników PES i PS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Indywidualny Plan Działania i jego rola w aktywnej integracji społecznej i zawodowej</li> <li>2. Elementy składowe IPD</li> <li>3. Forma pisemna jako efekt pracy doradcy i klienta</li> <li>4. Planowanie działań w wymiarze czasowym i z realnym założeniem ich wykonania.</li> <li>5. Planowanie aktywności pracowników PS i PES zmierzającej w kierunku pożądanej zmiany</li> <li>6. Korekty i zmiany w IPD w sytuacji uniemożliwiającej wykonania zaplanowanych działań</li> </ul>	8
5	<b>Formy pomocy osób objętych Indywidualnym Programem Reintegracji Społecznej oraz monitoring przebiegu realizacji działań reintegracyjnych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Instrumenty aktywizacji zawodowej</li> <li>2. Instrumenty aktywizacji i społecznej</li> <li>3. Instrumenty aktywizacji edukacyjnej</li> <li>4. Instrumenty aktywizacji o charakterze zdrowotnym</li> <li>5. Ewaluacja jako narzędzie monitorujące i obiektywna ocena działań reintegracyjnych i ich założeń.</li> <li>6. Klasyfikacja ewaluacji wg. kryterium czasu jej przeprowadzania.</li> <li>7. Budowa narzędzia i sposoby przeprowadzania ewaluacji.</li> <li>8. Narzędzia wspomagające monitoring.</li> <li>9. Omówienie i przybliżenie czynników wpływające na efektywność i trwałość procesu reintegracji.</li> <li>10. Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne</li> <li>11. Uwarunkowania społeczne i kulturowe</li> </ul>	8



Tematyka szkoleń dla Doradców ds. reintegracji			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>12. Czynniki osobowościowe</li> <li>13. Czynniki zdrowotne</li> <li>14. Błędy w planowaniu procesu reintegracji</li> </ul>	
6	<b>Warunki skutecznej współpracy w procesie reintegracji.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Proces budowania relacji</li> <li>2. Najważniejsze zasady współpracy</li> <li>3. Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych</li> <li>4. Realizowanie celów zespołowych</li> <li>5. Podział zadań i odpowiedzialność za powierzone obowiązki</li> <li>6. Wartości pracy grupowej</li> <li>7. Wydajność i efektywność pracy grupowej</li> <li>8. Korzystanie ze wspólnych zasobów – uzupełnianie</li> <li>9. Rola reintegratora</li> <li>10. Informacja zwrotna i umiejętność jej udzielania.</li> <li>11. Przepływ informacji i ich koordynacja</li> <li>12. Przeszkody</li> </ul>	8
7	<b>Trudne przypadki we wsparciu reintegracyjnym.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Przeszkody i trudne przypadki we wsparciu reintegracyjnym.</li> <li>2. Kto jest moim klientem i jakie zachowania mogą się pojawić w pierwszym kontakcie z doradcą.</li> <li>3. Typy klienta, a sposób radzenia sobie doradcy ds. reintegracji</li> <li>4. Wyzwania i trudności w pracy doradcy ds. reintegracji</li> <li>5. Brak współpracy ze strony klienta</li> <li>6. Brak motywacji do zmiany postawy</li> <li>7. Deficyty w wiedzy i umiejętnościach</li> <li>8. Brak zrozumienia i oczekiwań</li> <li>9. Apatia, obojętność lub agresja</li> <li>10. Techniki radzenia sobie z trudnym klientem.</li> <li>11. Podejście problemowe</li> <li>12. Podejście behawiorystyczne</li> <li>13. Podejście motywujące</li> <li>14. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach</li> <li>15. Budowanie obrazu preferowanej przyszłości – „pytanie o cud”</li> <li>16. Skalowanie i normalizowanie</li> <li>17. Rozmowa poza problemem</li> <li>18. Nietypowe traktowanie oporu</li> </ul>	8
8	<b>Rozwiązywanie konfliktów - Zarządzanie konfliktem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Rodzaje konfliktów</li> <li>2. Rozpoznawanie przyczyny konfliktów</li> <li>3. Konsekwencje pozytywne i negatywne sporów</li> <li>4. Komunikowanie się w konflikcie</li> <li>5. Metody rozwiązywania konfliktów</li> <li>6. Stymulowanie</li> </ul>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. reintegracji			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		7. Ograniczenie 8. Rozwiązywanie 9. Negocjacje 10. Mediacja 11. Diagnoza impasów w pracy zespołu nastawionego na realizację zadania 12. Strategie w pokonywaniu impasów i metody prowadzenia zespołu do celu 13. Wykorzystanie pozytywnej siły konfliktów 14. Identyfikacja barier jako pierwszy krok na drodze ich pozytywnego wykorzystywania 15. Formułowanie nowych strategii komunikowania się 16. Prowadzenie rozmowy dyscyplinującej (zbieranie informacji, opiniowanie, poszukiwanie optymalnych rozwiązań, wyrażanie konstruktywnej krytyki, formułowanie rozwiązań na przyszłość) 17. Prowadzenie rozmowy motywującej (zbieranie informacji, kryteria formułowania ocen, wyrażanie konstruktywnych pochwał i krytyki, budowanie planów na przyszłość	
9	<b>Praktyczne narzędzia motywowania kadry PS i PES</b>	1. Czym jest motywacja wewnętrzna i na czym polega? 2. Źródła motywacji - charakterystyka piramidy Masłowa; 3. Rodzaje motywatorów wpływających na poziom motywacji; 4. Diagnoza profili motywacyjnych 5. Odkrywanie źródeł obecnej motywacji do pracy; 6. Szukanie nowych, pozafinansowych motywatorów do pracy; 7. Metody coachingowe pozwalające na odnalezienie wewnętrznej motywacji. 8. Jak odnaleźć w sobie motywację, gdy jesteśmy w dołku emocjonalnym? 9. Pobudzanie motywacji w czasie zwiększonej intensywności pracy; 10. Techniki na motywowanie się niezależnie od stanu emocjonalnego. 11. Narzędzia motywowania 12. Macierz doboru motywatorów do poziomu kompetencji i motywacji pracownika 13. Struktura formułowania informacji zwrotnej 14. Model przywództwa sytuacyjnego	8
10	<b>Praktyczne umiejętności psychospołeczne doradcy ds.</b>	1. Porozumiewanie się – złożoność procesu i jego czynniki	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. reintegracji			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
	<b>reintegracji – warsztat praktyczny</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Najczęstsze błędy zakłócające prawidłowy przepływ informacji</li> <li>3. Popularne style prowadzenia rozmowy. Przede wszystkim diagnoza własna</li> <li>4. Trudna sztuka słuchania</li> <li>5. Informacje zwrotne – czyli ich rola w profesjonalnej komunikacji interpersonalnej</li> <li>6. Rozpoznawanie czynników tworzących bariery komunikacyjne.</li> <li>7. Porozumiewanie się w sytuacjach trudnych i niejasnych</li> <li>8. Kim jestem jako rozmówca? Czyli jak mnie widzą inni?</li> <li>9. Przyjmowanie perspektywy innych ludzi</li> <li>10. Sprawdzanie zrozumienia polecenia, określenie warunków realizacji oraz sposobu kontroli zadań</li> <li>11. Przekazywanie negatywnych opinii o wykonanych zadaniach</li> <li>12. Wyrażanie pochwał i krytyki. Przykłady motywujących komunikatów</li> <li>13. Komunikacja niewerbalna jako źródło informacji</li> <li>14. Praca z ciałem – świadome wykorzystanie mowy ciała do budowania kontaktu z drugą osobą</li> <li>15. Komunikacja niewerbalna jako sposób na przerywanie kontaktu</li> </ol>	
11	<b>Metody coachingowe jako narzędzie w pracy doradcy ds. reintegracji</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definicja coachingu jako narzędzia rozwoju osobistego poprzez ciągły rozwój kompetencji</li> <li>2. Etapy procesu coachingu, w tym:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. określenie potrzeb i celów coachingu</li> <li>b. uzgodnienie potrzeb rozwojowych</li> <li>c. opracowanie szczegółowego planu coachingu</li> <li>d. przegląd i planowanie lepszego funkcjonowania</li> <li>e. umiejętność feedbacku i oceny</li> <li>f. motywowanie do samorozwoju</li> </ol> </li> <li>3. Budowanie zaufania i otwartość na rozmówcę jako podstawa do dalszej pracy coachingowej.</li> <li>4. Zawarcie kontraktu</li> <li>5. Rozliczanie i monitoring z efektów pracy.</li> <li>6. Narzędzia coachingowe.</li> <li>7. Myślenie pytaniami, koło wartości, formułowanie celu, GROW, zasada jeża, SWOT, Piramida Diltsa – zastosowanie w praktyce</li> </ol>	8

**Tematyka szkoleń dla Doradców ds. reintegracji**

L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
12	<b>Organizacja i warunki pracy – praktyczna strona pracy doradcy ds. reintegracji</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Prawidłowe przygotowanie organizacyjne do realizacji zadań doradcy ds. reintegracji</li><li>2. Warunki pracy</li><li>3. Możliwości podnoszenia kompetencji i kwalifikacji</li><li>4. Realne potrzeby, a możliwości doradcy ds. reintegracji</li><li>5. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu</li></ol>	8

4) Ramowy program szkoleń dla **Doradców biznesowych** w ramach pierwszego cyklu szkoleń.

Tematyka szkoleń dla Doradców biznesowych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
1	<b>Potrzeby i problemy biznesowy klientów OWES</b>	1. Metody badania potrzeb przedsiębiorstwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- analiza potrzeb na poziomie organizacji przedsiębiorstwa,</li> <li>- analiza potrzeb i potencjału pracowników,</li> <li>- analiza potrzeb na poziomie grup docelowych realizacji zamówień.</li> </ul> 2. Metody identyfikacji problemów w przedsiębiorstwie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zastosowanie <i>Drzewa problemów</i> do identyfikacji przyczyn i skutków analizowanego problemu,</li> <li>- zastosowanie <i>Diagramu Ishikawy</i> do identyfikacji różnych przyczyn problemu,</li> <li>- zastosowanie <i>Metody 5xdlaczego</i> do identyfikacji przyczyny źródłowej analizowanego problemu.</li> </ul>	8
2	<b>Planowanie strategiczne w PS</b>	1. Proces planowania strategicznego: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>etap 1</i>: przygotowanie planowania,</li> <li>- <i>etap 2</i>: opracowanie lub rewizja wizji i misji przedsiębiorstwa,</li> <li>- <i>etap 3</i>: analiza wewnętrzna – mocne i słabe strony,</li> <li>- <i>etap 4</i>: analiza zewnętrzna – szanse i zagrożenia,</li> <li>- <i>etap 5</i>: opracowanie strategii</li> </ul> 2. Wybrane metody planowania strategicznego: <ul style="list-style-type: none"> <li>- metoda kluczowych problemów,</li> <li>- metoda scenariuszy celów strategicznych,</li> <li>- metoda scenariuszy przyszłości przedsiębiorstwa.</li> </ul>	8
3	<b>Zapotrzebowanie rynkowe na produkty/usługi PS</b>	1. Badanie rynku: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wykorzystanie metod gromadzenia danych rynkowych – ankieta, obserwacja, eksperyment,</li> <li>- różnice w badaniach rynkowych i marketingowych</li> </ul> 2. Sztuka zadawania pytań klientowi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- segmentacja klientów,</li> <li>- identyfikacja cech i preferencji klientów,</li> <li>- kanały informacji zwrotnej od klienta.</li> </ul>	8
4	<b>Biznes plan przedsięwzięcia biznesowego PS cz.I</b>	1. Wykonalność rynkowa przedsięwzięcia biznesowego PS: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zakres planu rynkowego w biznes planie,</li> </ul>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców biznesowych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- weryfikacja kluczowych założeń rynkowych dla planowanego przedsięwzięcia biznesowego – opracowanie listy sprawdzającej,</li> <li>- wskaźniki przy ocenie planu rynkowego.</li> </ul>	
5	<b>Biznes plan przedsięwzięcia biznesowego PS cz.II</b>	2. Wykonalność finansowa przedsięwzięcia biznesowego PS: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zakres planu finansowego w biznes planie,</li> <li>- weryfikacja kluczowych założeń finansowych dla planowanego przedsięwzięcia biznesowego – opracowanie listy sprawdzającej,</li> <li>- wskaźniki finansowe przy ocenie planu finansowego.</li> </ul>	8
6	<b>Monitorowanie i ewaluacja efektywności wdrażania biznesplanu cz. I</b>	1. Narzędzia monitorowania przychodów, kosztów i wyników: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego Excel do monitorowania przychodów – narzędzie do analizy przychodów,</li> <li>- wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego Excel do monitorowania kosztów – narzędzie do analizy kosztów,</li> <li>- wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego Excel do monitorowania wyników – narzędzie do analizy wyników,</li> </ul> 2. Kontrola wykonania biznes planu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- analiza finansowa wykonania biznes planu – ocena płynności finansowej, rentowności sprzedaży .</li> </ul>	8
7	<b>Monitorowanie i ewaluacja efektywności wdrażania biznesplanu cz. II</b>	3. Analiza sytuacji finansowej PS: <ul style="list-style-type: none"> <li>- analiza i ocena płynności finansowej,</li> <li>- analiza i ocena rentowności sprzedaży,</li> <li>- analiza i ocena aktywności gospodarczej,</li> <li>- analiza i ocena zadłużenia.</li> </ul> 4. Ocena produktywności i rentowności zasobów: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pomiar i ocena produktywności zasobów majątkowych,</li> <li>- pomiar i ocena produktywności zasobów ludzkich,</li> <li>- pomiar i ocena rentowności majątku/kapitału,</li> <li>- pomiar i ocena rentowności zatrudnienia.</li> </ul>	8
8	<b>Studium wykonalności dla inwestycji PS cz. I</b>	1. Zakres studium wykonalności przedsięwzięcia: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zakres studium wykonalności dla produktu,</li> <li>- zakres studium wykonalności dla projektu</li> </ul> 2. Studium wykonalności a biznes plan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- przeznaczenie i odbiorcy studium wykonalności i biznes planu,</li> </ul>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców biznesowych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		- podobieństwa i różnice między studium wykonalności i biznes planem.	
9	<b>Studium wykonalności dla inwestycji PS cz. II</b>	3. Analiza finansowa inwestycji: - ocena finansowej rentowności inwestycji, - weryfikacja trwałości finansowej inwestycji, - ustalanie luki finansowej. 4. Analiza ekonomiczna inwestycji: - analiza kosztów i korzyści, - analiza ryzyka i wrażliwości projektu inwestycyjnego.	8
10	<b>Montaż finansowy dla przedsięwzięć PS</b>	1. Proces tworzenia montażu finansowego: - montaż finansowy a budżet przedsięwzięcia, - źródła finansowania przedsięwzięcia, - określenie luki w finansowaniu przedsięwzięcia, - konstruowanie montażu finansowego dla różnych celów – projekt, inwestycja, bieżąca działalność 2. Montaż finansowy z wykorzystaniem finansowania zwrotnego: - rodzaje finansowania zwrotnego, - kalkulacja kosztu kapitału obcego (zwrotnego).	8
11	<b>Zarządzanie kryzysem w PS cz. I</b>	1. Symptomy i przyczyny kryzysów w PS: - cykl życia a kryzys przedsiębiorstwa, - identyfikacja objawów kryzysu w obszarze organizacyjnym przedsiębiorstwa, - identyfikacja objawów kryzysu w obszarze zasobów ludzkich przedsiębiorstwa, - identyfikacja objawów kryzysu w obszarze finansowym przedsiębiorstwa, 2. Przebieg i fazy kryzysu w przedsiębiorstwie: - faza zapobiegania, - faza przygotowania, - faza reagowania, - faza odbudowy.	8
12	<b>Zarządzanie kryzysem w PS cz. II</b>	3. Proces zarządzania sytuacją kryzysową: - zachowania sprzyjające radzeniu sobie z kryzysem, - zachowania niesprzyjające radzeniu sobie z kryzysem. 4. Wyzwania wobec doradców biznesowych w sytuacji kryzysu przedsiębiorstwa: - wyzwania wobec menedżerów w sytuacji kryzysu przedsiębiorstwa,	8





**Tematyka szkoleń dla Doradców biznesowych**

L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		- rola doradcy biznesowego OWES w sytuacji kryzysu przedsiębiorstwa – działania pomocowe w interwencji kryzysowej.	

- 5) Ramowy program szkoleń dla **Doradców kluczowych lub oordynatorów lub innych pracowników** w ramach pierwszego cyklu szkoleń.

<b>Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych lub koordynatorów lub innych pracowników</b>			
<b>L.p</b>	<b>Temat szkolenia</b>	<b>Zakres merytoryczny szkolenia</b>	<b>Liczba godzin</b>
<b>1</b>	<b>Formy prawne PES/PS w rozumieniu Wytycznych CT 9</b>	1. Omówienie typów PES wskazanych w treści Wytycznych CT 9 w kontekście konstrukcji prawnej – podobieństwa/różnice/przykłady	8
<b>2</b>	<b>Procedura zakładania PES/PS różnych formy i typów – studium przypadku</b>	1. Omówienie procedur tworzenia PES/PS, przedstawienie wymaganych dokumentów rejestracyjnych. 2. Warsztat w zakresie przygotowania niezbędnej dokumentacji rejestracyjnej	8
<b>3</b>	<b>Prawne aspekty zgodnego z prawem zatrudnienia pracowników w PES/PS. Podstawowe obowiązki pracodawcy wobec pracowników</b>	1. Przedstawienie i omówienie przepisów prawa pracy i procedur związanych z zatrudnieniem pracowników w PS. 2. Wskazanie najistotniejszych obowiązków pracodawcy wobec pracowników. 3. Studium przypadku – zwrócenie uwagi na najczęstsze błędy i niedociągnięcia PS w ww. obszarze	8
<b>4</b>	<b>RODO w praktyce funkcjonowania PS</b>	1. Przedstawienie podstawowych zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych przez PS. 2. Warsztat w zakresie opracowania wymaganych przepisami RODO dokumentów za zakresu przetwarzania danych osobowych	8
<b>5</b>	<b>Modele biznesowe i tworzenie biznesplanów przy wspieraniu PES w praktyce</b>	1. Pomysł na biznes – analiza marketingowa (Produkt, Klienci i rynek, Promocja, Główni konkurenci, Analiza ograniczeń) 2. Potencjał wnioskodawcy 3. Opłacalność i efektywność ekonomiczna przedsięwzięcia (wydatki, Wykonalność ekonomiczno-finansowa, Prognoza poziomu cen, Prognoza sprzedaży, Koszty, opłacalność, próg rentowności). 4. Modele biznesowe:	8

Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych lub koordynatorów lub innych pracowników			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Model Canvas – kanwa modelu biznesowego</li> <li>- Strategie rynkowe - rodzaje</li> </ul>	
6	<b>Marketing w praktyce OWES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analiza rynku</li> <li>2. Badanie marketingowe</li> <li>3. Mapowanie interesariuszy/ Benchmarking</li> </ol>	8
7	<b>Zarządzanie projektami w praktyce OWES i PES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie do zarządzania projektami: Projekt a proces i działanie rutynowe, Rodzaje projektów, itp.</li> <li>2. Planowanie:               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Model planowania projektu</li> <li>2.2. Otoczenie projektu (Analiza interesariuszy, Analiza problemu)</li> <li>2.3. Definiowanie celu i wymagań projektu:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zasada SMART</li> <li>➤ Klasyfikacje celów</li> <li>➤ Drzewo celów</li> <li>➤ Źródła weryfikacji celów</li> </ul> </li> <li>2.4. Efekty Projektu:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rezultaty</li> <li>➤ Produkty</li> </ul> </li> <li>2.5. Planowanie pracy                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Etapy planowania podziału pracy</li> <li>➤ Określanie struktury pracy w projekcie WBS (Work Breakdown Structure)</li> <li>➤ Planowanie harmonogramu:</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>Planowanie kosztów - metody estymacji</li> </ol>	8
8	<b>Organizowanie i rozstrzyganie konkursów dotacji (procedury, praktyka);</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definiowanie celu konkursu</li> <li>2. Planowanie zasad</li> <li>3. Określanie trybu prac i metody planowania prac w konkursach</li> <li>4. Przygotowanie dokumentów programowych</li> <li>5. Jak właściwie przygotować i analizować regulamin i załączniki do konkursu</li> <li>6. Jak ustrzec się błędów?</li> </ol>	8
9	<b>Praktyczne zagadnienia planowania strategicznego (strategie, plany)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zarządzanie i planowanie strategiczne</li> <li>2. Różne metody planowania strategicznego</li> </ol>	8

**Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych  
lub koordynatorów lub innych pracowników**

L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Diagnoza wewnętrzna sytuacji organizacji i raport o wewnętrznym stanie organizacji/PES/PS – SWOT</li> <li>4. Diagnoza sytuacji zewnętrznej organizacji/PES/PS – PESTER</li> <li>5. Etapy planowania strategicznego: wizja i misja organizacji/PES/PS</li> <li>6. Plan strategiczny – piramida celów – rola domen strategicznych, cele strategiczne, cele operacyjne i zadania. Praktyczne konstruowanie celów strategicznych i operacyjnych dla organizacji/PES/PS</li> <li>7. Priorytetyzacja zadań do realizacji. Rezultaty planu strategicznego i strategii organizacji/PES/PS i planu strategicznego. Cechy dobrej strategii organizacji. Struktura wdrażania strategii rozwoju w organizacji/PES/PS</li> <li>8. Przywództwo – kierowanie, czyli zarządzanie zasobami ludzkimi przy planowaniu strategicznymi wdrażaniu strategii Organizacji/PES/PS</li> <li>9. Zarządzanie ukierunkowane na realizację strategii organizacji/PES/PS - monitoring, ewaluacja, audyt i zarządzanie jakością.</li> </ol>	
10	<b>Metody i instrumenty pracy trenera – praktyka umiejętności trenerskich, w tym wykorzystanie metod coachingowych</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trener przed szkoleniem i projektowanie szkoleń: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Trener i jego predyspozycje do pracy trenerskiej</li> <li>➤ Sposób uczenia dorosłych – koncepcja uczenia się przez doświadczenie Dawida Kolba – Cykl Kolba</li> <li>➤ Identyfikacja potrzeb szkoleniowych i przygotowanie raportu z analizy potrzeb szkoleniowych</li> <li>➤ Cykl szkoleniowy i jego etapy</li> <li>➤ Stosowanie metod aktywnych, gier integracyjnych, materiałów szkoleniowych.</li> </ul> </li> <li>2. Warsztat pracy trenera – metody prowadzenia zajęć <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dobór metod szkoleniowych adekwatnych do celów szkolenia i</li> </ul> </li> </ol>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych lub koordynatorów lub innych pracowników			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<p>potrzeb uczestników – wykład, praca w małych i dużych grupach, dyskusja, analiza przypadku, gry symulacyjne, odrywanie ról, film na szkoleniu itp.</p> <p>3. Warsztat pracy trenera – narzędzia szkoleniowe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zabawy i gry aktywizujące uczestników</li> <li>➤ Praca z flipchartem, kamerą</li> <li>➤ Metaplan, world cafe, open space, diagram ryby i inne narzędzia</li> <li>➤ Metody coachingowe – m.in. model GROW</li> </ul> <p>4. Rozwój trenera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Radzenie sobie ze stresem i treścią</li> <li>➤ Relacje z uczestnikami szkoleń – zakłócenie w czasie szkolenia, opór, sytuacje trudne i konfliktowe</li> <li>➤ Język w pracy trenera, wygląd i ubiór</li> </ul> <p>Ewaluacja szkoleń</p>	
11	<b>Partnerstwo lokalne, kooperacja międzysektorowa/ interdyscyplinarna</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie do programu budowania międzysektorowego partnerstwa lokalnego na rzecz rozwoju rynku pracy i rozwoju sektora ekonomii społecznej z udziałem trzech sektorów – JST, biznesu i sektora ES.</li> <li>2. Nawiązywanie przez sektor ES współpracy z biznesem – społeczne zaangażowanie przedsiębiorstw w kooperację międzysektorową w środowisku lokalnym.</li> <li>3. Wspólna diagnoza dostępu sektora ES i biznesu do kapitału, środowiska społeczno-gospodarczego, zasobów ludzkich, infrastruktury, JST i instytucji publicznych z udziałem przedstawicieli JST</li> <li>4. Wspólna diagnoza czterech zasad ożywienia społeczno – gospodarczego: lokalnych wycieków społeczno – gospodarczych, wsparcia istniejących firm i PES/PS, zachęcanie mieszkańców do tworzenia nowych firm, PES/PS, przyciąganie potrzebnych firm i PES i PS z udziałem przedstawicieli JST.</li> </ol>	8

**Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych  
lub koordynatorów lub innych pracowników**

L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Wspólne wypracowanie rozwiązań przez biznes i sektor ES inicjatyw łączących potencjały tych sektorów przyczyniające się do rozwoju firm i PES/PS oraz środowiska lokalnego – z udziałem przedstawicieli JST.</li> <li>6. Etapy budowania partnerstwa na międzysektorowego i kooperacji międzysektorowej.</li> <li>7. Biznes i rynek pracy – wspólna sprawa przedsiębiorców i przedsiębiorców społecznych wypracujemy partnerski lokalny program wsparcia i kooperacji międzysektorowej :”Ja promuję Ciebie – Ty promujesz mnie” z udziałem przedstawicieli JST.</li> <li>8. Dobre praktyki z budowania międzysektorowego partnerstwa lokalnego i kooperacji międzysektorowej na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy, rozwoju lokalnego oraz deinstytucjonalizacji usług społecznych.</li> </ol>	