



Zakres merytoryczny szkoleń wynikających z diagnozy potrzeb projektu
„Profesjonalna kadra OWES szansą na trwały rozwój ekonomii społecznej w Makroregionie III”
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.

Spis Treści:

- 1) Ramowy program szkoleń dla **Animatorów**.
- 2) Ramowy program szkoleń dla **Doradców ds. zamówień publicznych**.
- 3) Ramowy program szkoleń dla **Specjalistów ds. reintegracji**.
- 4) Ramowy program szkoleń dla **Doradców biznesowych**.
- 5) Ramowy program szkoleń dla **Doradców kluczowych/koordynatorów/ 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	Rola animacji i animatora w przedsiębiorczości społecznej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do tematyki warsztatów przedstawienie założeń, programu i celu warsztatów, przekazanie informacji dotyczącej zawartości organizacyjno – merytorycznej, przedstawienie i omówienie oczekiwań uczestników. 2. Zawarcie kontraktu, ćwiczenia integracyjno – komunikacyjne, autoprezentacja uczestników na forum grupy. 3. Co to jest animacja społeczna? - próba definicji. 4. Rodzaje animacji społecznej. 5. Rola animatora i animacji społecznej w budowaniu lokalnej przedsiębiorczości społecznej - praktyczne ćwiczenia. 6. Misja, zadania i funkcje animatora przedsiębiorczości społecznej. 7. Miejsce animacji w procesie aktywizacji społeczno – gospodarczej społeczności lokalnej – praktyczne zagadnienia animacji lokalnej na rzecz ES - ćwiczenia praktyczne. 8. Zadania animatora przedsiębiorczości społecznej. Grupy samopomocowe i grupy nieformalne w pracy animatora w środowisku lokalnym - ćwiczenia praktyczne 9. Kto może zostać animatorem? Animacja i proces społecznej zmiany – etapy procesu zmiany. Czynniki sukcesu w animacji społecznej. 10. Proces animacji i działalności animatora w środowisku lokalnym – praktyczne ćwiczenia. 10. Animacja jako budowa kapitału społecznego i sektora ekonomii społecznej w środowiskach lokalnych - praktyczne ćwiczenia. 11. Trwałość działań animacyjnych – oddziaływanie długoterminowe animacji społecznej na rzecz rozwoju sektora ES. 	8
2	Modelowanie przez animatorów współpracy JST i NGOs w zakresie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modele i standardy współpracy JST z PES – jako innowacyjne narzędzia współpracy PES/PS i NGOs z JST i utrzymywanie relacji w środowisku lokalnym. 	8



Tematyka szkoleń dla Animatorów

<p>współpracy, wspierania i rozwoju PES/PS, współtworzenie lokalnych polityk publicznych i dokumentów strategicznych w kontekście tworzenia i rozwoju PES/PS w środowiskach lokalnych.</p>	<p>2. Współpraca jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w zakresie tworzenia polityk publicznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obszar 1: Współpraca samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych, PES/PS w diagnozowaniu lokalnych problemów i wyzwań. ➤ Obszar 2: Wzajemne informowanie się samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych, PES/PS o planach, zamierzeniach i kierunkach działań. ➤ Obszar 3: Współtworzenie przez samorząd terytorialny i organizacje pozarządowe strategii i programów realizacji polityk publicznych oraz rozwiązań instytucjonalnych w kontekście wsparcia istniejących PES/PS oraz tworzenia PES/PS w środowisku lokalnym. ➤ Obszar 4: Konsultowanie przez samorząd terytorialny i organizacje pozarządowe założeń projektów i aktów normatywnych oraz zasad realizacji innych przedsięwzięć. ➤ Obszar 5: Współpraca samorządu i organizacji pozarządowych przy wdrażaniu polityk publicznych. ➤ Obszar 6: Uczestnictwo organizacji pozarządowych w ocenie realizacji polityk i programów. <p>Dobre praktyki z gmin i powiatów współpracy jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w zakresie tworzenia polityk publicznych.</p> <p>Dobre praktyki z gmin i powiatów tworzenia strategii rozwoju i strategii RPS w kontekście wspierania PES/PS i wspierania tworzenia PES/PS w środowisku lokalnym.</p> <p>3. Współpraca samorządu z organizacjami pozarządowymi w zakresie realizacji zadań publicznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obszar 1: Realizacja zadań publicznych z wykorzystaniem form finansowych. 	
---	--	--

Tematyka szkoleń dla Animatorów

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obszar 2: Współpraca niefinansowa przy realizacji zadań publicznych. ➤ Obszar 3: Partnerstwo projektowe w realizacji zadań publicznych. <p>Dobre praktyki we współpracy JST z NGOs, w tym PES/PS z Polski w zakresie realizacji zadań publicznych – usług społecznie użytecznych - z wykorzystaniem form finansowych, niefinansowych i partnerstw projektowych.</p> <p>4. Infrastruktura współpracy, tworzenie warunków do społecznej aktywności:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obszar 1: System wspierania inicjatyw obywatelskich. ➤ Obszar 2: Wspieranie procesów integracji sektora organizacji pozarządowych. ➤ Obszar 3: Partnerstwo lokalne. <p>5. Dobre praktyki wdrażania programów i modeli współpracy JST – NGOs w zakresie wsparcia PES i PS w gminie i powiecie oraz wzmocnienia i budowania potencjału sektora ekonomii społecznej w środowisku lokalnym.</p> <p>6. Tworzenie interdyscyplinarnych zespołów ds. rozwiązywania problemów społecznych w gminie/powiecie z udziałem PES/PS.</p> <p>7. Dobre praktyki zlecania zadań społecznych użyteczności publicznej przez JST podmiotom ekonomii społecznej i przedsiębiorstwom społecznym.</p> <p>8. Praktyczny udział animatora i pracowników OWES tworzeniu i wdrażaniu modelowej współpracy JST i NGOs- PES i PS – dzielimy się naszymi doświadczeniami z pracy w OWES.</p>	
3.	<p>Sposoby diagnozowania potrzeb i problemów uczestników oraz z grup inicjatywnych w środowisku lokalnym w pracy animatora.</p>	<p>1. Jak skutecznie wprowadzać zmiany w środowisku lokalnym? Zmiana w życiu człowieka. Etapy wdrażania zmiany wg K. Lewina. Model ośmiu kroków Kottera i proces zmian Lewina. Wdrożenie procesu zmiany.</p> <p>2. Diagnozowanie oczekiwań uczestnika grupy z wykorzystaniem metod:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tęcza oczekiwań ➤ Rzeka/góra oczekiwań <p>Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych metod.</p>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów

		<p>3. Diagnozowanie potrzeb i problemów uczestnika/uczestników: jak dobrać narzędzia, jak pozyskać dane i interpretować uzyskane dane – ćwiczenia praktyczne w grupach z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi w pracy animatora:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Koło życia/ Koło pracy ➤ Wizytówka autoprezentacji uczestnika i jej prezentacja na forum grupy ➤ Moja rola w zespole – test ➤ Style komunikacji – test osobowości. Test mówienia i słuchania. Test poczucia własnej wartości ➤ System wartości – kwestionariusz wartości Szwartz'a ➤ Mój katalog wartości w życiu i w pracy ➤ Moje zasoby wewnętrzne – kwestionariusz ➤ Zaangażowanie – Kwestionariusz OCS ➤ Style reprezentacji <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"> ➤ Praca z plakatem i mapami myśli ➤ Metoda metaplanu ➤ Metoda: problemy, potrzeby, zasoby co już mamy, nasze okienka okazji i możliwości do wykorzystania ➤ Metoda 5 x dlaczego <p>Praktyczne ćwiczenia w grupach: jak dobrać narzędzia i interpretować pozyskane dane - w wykorzystaniem w/w narzędzi.</p> <p>5. Katalog zasad 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	<p>Analiza zasobów środowiska lokalnego i wyszukiwanie liderów lokalnych oraz diagnoza potencjału PES/PS w otoczeniu.</p>	<p>1. Środowisko lokalne i społeczność lokalna. Siła sieci społecznych. Tworzenie więzi społecznych i ich rola w środowisku lokalnym.</p> <p>2. Cele i założenia rozwoju społecznego. Partycypacja społeczna i efektywna komunikacja społeczna. Etapy wdrażania procesu rozwoju społecznego w gminie. Ćwiczenia praktyczne.</p>	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów

3. Społecznie odpowiedzialne terytorium.
Partycypacja społeczna i współpraca międzysektorowa.

4. Społecznie odpowiedzialna konsumpcja.

5. Zrównoważony rozwój – czynniki wspierające i czynniki hamujące zrównoważony rozwój w gminie/powiecie – warsztat praktyczny.

6. Fazy identyfikacji i analiza lokalnych zasobów w tym PES/PS jako bazy lokalnych realizatorów usług społecznych użyteczności społecznej dla mieszkańców.

7. Obszary diagnozy zasobów: obszar społeczny, obszar polityczny, obszar kulturowy, obszar gospodarczy – ćwiczenia praktyczne.

8. Jak dobrać narzędzia do diagnozy zasobów społeczno – gospodarczych w oparciu o partycypacyjny udział mieszkańców, jak pozyskiwać dane i jak interpretować uzyskane dane z diagnozy do tworzenia rozwiązań problemów społecznych.

9. Poznanie zasobów: ludzi/mieszkańców, instytucji, urzędów i firm, NGOs, PES i PS, miejsc- terenów lokalnych, tradycji i doświadczeń społecznych, relacji międzyludzkich i międzysektorowych z udziałem JST, Biznesu, NGOs, sektora ES i mieszkańców – ćwiczenia praktyczne.

9. Wykorzystanie do analizy zasobów lokalnych i potencjału PES, PS metody:

- Beczka zasobów i potencjałów lokalnych
- World cafe
- Metaplan
- Gadająca ściana

Praktyczne ćwiczenia z użyciem poznanych metod.

10. Mapa zasobów środowiska lokalnego – jak zastosować tą metodę w pracy animatora ze środowiskiem lokalnym?

11. Partycypacja społeczna w procesie analizy zasobów i potencjałów lokalnych. Jak prowadzić efektywne konsultacje społeczne w środowisku lokalnym.

12. Korzyści z diagnozy partycypacyjnej dla animatora, OWES, PES, PS i środowiska lokalnego.



Tematyka szkoleń dla Animatorów

5	<p>Skuteczne animowanie w społecznościach lokalnych inicjatyw w zakresie ekonomii społecznej.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie środowiska lokalnego w obszar ekonomii społecznej i ekonomii solidarnej. Co to jest wykluczenie społeczne? 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. 3. Co to jest przedsiębiorczość społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Dobre praktyki przedsiębiorstw społecznych w Polsce – prezentacje, filmy i wymiana doświadczeń między animatorami. 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. 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. 6. Inicjatywa lokalna w gminie – dobre praktyki z gmin. 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. 9. Animacja prowadzona metodą projektową: logika interwencji, drzewo problemów, drzewo celów, działania, rezultaty i wskaźniki, harmonogram, budżet, monitoring, ewaluacja itp. 	8
6	<p>Sposoby motywowania grup i środowisk do podejmowania aktywności w inicjatywach z zakresu ES oraz podejmowania aktywności w PES/PS.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> ➤ ds. inicjatyw z zakresu ES ➤ ds. podejmowania aktywności w PES/PS 	8

Tematyka szkoleń dla Animatorów

		<p>4. Zalety i bariery w pracy zespołów w obszarze inicjatyw z zakresu ES i w zakresie podejmowania aktywności w PES/PS – ćwiczenia praktyczne.</p> <p>5. Bariery i dobre praktyki skutecznej motywacji.</p> <p>6. Mowa ciała jako źródło informacji o postawach i emocjach ludzi.</p> <p>7. Moje motywatory i demotywatory w pracy i w działaniu – praca indywidualna każdego uczestnika zespołu.</p> <p>8. Budujemy „Wspólny katalog motywatorów i demotywatorów” – warsztat praktyczny</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ uczestnicy zespołu ds. inicjatyw z zakresu ES ➤ uczestnicy zespołu ds. podejmowania aktywności w PES/PS <p>9. Wytyczne skutecznej motywacji- R. Stres, L. Porter</p> <p>10. Skuteczne techniki motywacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Róża wiatrów ➤ Struktura rozmowy motywacyjno – rozwojowej ➤ Perswazja czy manipulacja ➤ Przebieg rozmowy motywacyjnej – technika UF <p>Ćwiczenia praktyczne w/w technik, metod, narzędzi.</p> <p>11. Dobre praktyki partycypacji i aktywizacja młodzieży w działalności na rzecz środowiska lokalnego i budowy sektora ES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dobre praktyki z Projektu „Im wcześniej tym skuteczniej” - dobre praktyki z tworzenia przez młodzież PES/PS w Polsce. <p>12. Motywowanie uczestnika z wykorzystaniem rozmowy coachingowej w modelu GROW – ćwiczenia praktyczne.</p>	
7	<p>Inicjowanie współpracy PES z biznesem.</p> <p>Wykorzystanie społecznej odpowiedzialności biznesu – CSR.</p>	<p>1. Nawiązywanie współpracy z biznesem – społeczne zaangażowanie przedsiębiorstw.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza dostępu sektora ES i biznesu do kapitału, środowiska gospodarczego, 	8



Tematyka szkoleń dla Animatorów

		<p>zasobów ludzkich, infrastruktury, JST i instytucji publicznych – warsztat praktyczny</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 ➤ 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. <p>3. Jak zainteresować firmy wspieraniem przedsiębiorstw społecznych- ćwiczenia praktyczne w obszarach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identyfikacja przedsiębiorstw w obszarze działań animatora po realizacji warsztatów z pkt. 2 ➤ Przygotowanie oferty współpracy ➤ Podjęcie współpracy i jej kontynuacja. Ukazywanie korzyści ze współpracy i CSR w firmie oraz jej otoczeniu i sektorze ES <p>4. Wykorzystanie zatrudnienia wspieranego w firmach, PES i PS.</p> <p>5. Wspieranie podmiotów lokalnych PES/PS: finansowe, organizacyjne, rzeczowe przez biznes – warsztat praktyczny.</p> <p>6. Współpraca biznesu z lokalnymi CIS, KIS, ZAZ i WTZ w polityce zatrudnieniowej firmy.</p> <p>7. Zlecenie przez firmy biznesowe prac do wykonania lokalnym podmiotom ekonomii społecznej – w tym przedsiębiorstwom społecznym.</p> <p>8. Wolontariat pracowniczy z firm na rzecz wpiernia lokalnych PES/PS – warsztat praktyczny.</p> <p>9. Przykłady kooperacji sektora ES z biznesem – dobre praktyki.</p>	
--	--	---	--

Tematyka szkoleń dla Animatorów

8	Budowanie lokalnych partnerstw na rzecz wsparcia grup inicjatywnych	<p>1. Wprowadzenie do partnerstwa lokalnego i integracji społecznej na rzecz budowania sektora ES w gminie/powiecie.</p> <p>2. Moja rola w partnerstwie – pasje i kompetencje – ćwiczenia praktyczne.</p> <p>3. Program międzysektorowego partnerstwa lokalnego na rzecz rozwoju rynku pracy i rozwoju sektora ekonomii społecznej.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lokalne ożywienie społeczno – gospodarcze gminy/powiatu - ➤ Szybkie reagowanie na potrzeby grup wykluczonych społecznie, zagrożonych wykluczeniem społecznym, marginalizowanych na rynku pracy ➤ Wzmocnienie konkurencyjności firm i PES/ przedsiębiorstw społecznych na rynku <p>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.</p> <p>5. Etapy budowania partnerstwa na rzecz wspierania grup inicjatywnych, w tym grup inicjatywnych z zakresu ES – warsztaty praktyczne w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Integrowanie społeczności lokalnych i interesariuszy lokalnych z wykorzystaniem narzędzi metod pracy animatora ➤ Organizowanie działań partnerskich w oparciu o lokalny potencjał i kapitał społeczny oraz wypracowanie wspólnych celów do działania ➤ Przewodzenie ludziom i zarządzanie partnerstwem ➤ Monitorowanie i ewaluacja działań partnerstwa, wprowadzanie elastycznych zmian <p>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.</p> <p>7. Porozumienia partnerskie i umowy partnerskie – jak je tworzyć poprzez partycypację interesariuszy.</p>	8
----------	--	---	----------

Tematyka szkoleń dla Animatorów

		8. Lider i jego partnerzy. Zasady współpracy i współodpowiedzialności za działania partnerskie. Przewodzenie partnerom w oparciu o ich potencjał i doświadczenie Lidera – warsztat praktyczny.	
9	Włączanie i partycypacja PES/PS w realizację programów/projektów rewitalizacyjnych.	<p>1. Budowanie spójnej społeczności poprzez połączenie ze sobą narzędzi z zakresu rewitalizacji i ekonomii społecznej:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Spójna społeczność ➤ Skuteczna rewitalizacja poprzez włączanie ekonomii społecznej <p>2. Korzyści z włączania ES w proces rewitalizacji - warsztat</p> <p>3. Bariery włączania ES w proces rewitalizacji – warsztat praktyczny .</p> <p>4. Proces rewitalizacji i etapy włączania ES w proces rewitalizacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pogłębione diagnozowanie ➤ Partycypacyjne programowanie ➤ Partnerska realizacja <p>Warsztat praktyczny w w/w obszarach.</p> <p>4. Dobre praktyki włączania ES w proces rewitalizacji: Krosno Odrzańskie, Komorniki, Strzelce Krajeńskie, Poznań.</p> <p>5. Zasady i ścieżki włączania ES w proces rewitalizacji – praca animatorów z instrukcjami dot. prowadzenia procesu rewitalizacji w gminie – warsztat praktyczny:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ABC rewitalizacji ➤ Jak czytać programy rewitalizacyjne? ➤ Interesariusze rewitalizacji. ➤ Kto odpowiada za rewitalizację w gminie? ➤ Podstawy umowy partnerstwa ➤ Spacery badawcze ➤ Fiszka projektowa w programie rewitalizacji ➤ Pracownia spójności 	8
10	Organizacja i warunki pracy – Warsztat pracy Animatora	<p>1. Przygotowanie organizacyjne do realizacji zadań animatora OWES - .</p> <p>2. Warunki pracy animatora w OWES i w środowisku lokalnym.</p> <p>3. Podnoszenie zakresu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności, czyli wzmacnianie kompetencji Animatora OWES – ścieżka rozwoju animatora – warsztat praktyczny.</p>	8



Tematyka szkoleń dla Animatorów

		<ol style="list-style-type: none"> 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. 	
--	--	---	--

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

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

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych

	<p>uwzględnieniem aspektów społecznych</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Zdefiniowanie problemów w relacjach JST z lokalnymi PES/PS 7. Sposoby przełamania stereotypowego postrzegania sektora ES przed JST 8. Wykorzystanie „języka korzyści” w rozmowie z lokalnym samorządem 9. Wspólny przegląd PES/PS działających na obszarze danego JST 10. Zdefiniowanie obszarów w ramach których możliwe będzie nawiązanie współpracy 11. Pomoc w określeniu optymalnego modelu współpracy 12. Pomoc w przygotowaniu od strony prawnej nowych wspólnych przedsięwzięć 	
<p>3</p>	<p>Rozwijanie potencjału PES do ubiegania się o realizację zamówień publicznych</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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.) 2. Podstawowe zasady pracy doradcy z PES/PS 3. Kwestie etyki zawodowej w pracy doradcy 4. Dobór odpowiednich narzędzi wsparcia danego PES/PS (szkolenia, doradztwo, etc.) mających na celu przygotowanie PES/PS do samodzielnego występowania o zamówienie 5. Podstawowe zasady określania potencjału rynkowego danej instytucji (obroty, kadra, doświadczenie) 6. Działalność animacyjna w zakresie wsparcia wszelkich form współpracy 7. Czym jest klastr? 8. Zasady tworzenia klastrów 9. Możliwości finansowania działalności klastra ze środków publicznych 10. Prezentacja przykładowej dokumentacji związanej z powołaniem do życia klastra 11. Korzyści wynikające ze współpracy w ramach klastra 12. Podstawowe formy współpracy w ramach występowania o zamówienie publiczne 13. Klastr jako konsorcjum wykonawców 14. Podwykonawstwo 	<p>8</p>

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych

		15.Korzystanie z potencjału innych podmiotów 16.Środki ochrony prawnej przysługujące wykonawcom zamówień publicznych	
4	Praktyczne aspekty udziału w postępowaniu wykonawców	1. Pojęcie oferty w rozumieniu art. 66 KC 2. Analiza treści SIWZ/zapytania ofertowego pod kątem spełnienia warunków udziału 3. Analiza treści SIWZ/zapytania ofertowego pod kątem zastosowanych kryteriów oceny 4. Analiza różnych wariantów ofert pod kątem jak najlepszej oceny przy danych kryteriach 5. Właściwe wypełnienie formularza oferty 6. Kompletacja właściwych załączników 7. Właściwe podpisanie oferty przez osoby upoważnione do reprezentacji 8. Podpis elektroniczny 9. Umiejętność wykorzystania elektronicznych narzędzi komunikacji 10.Jednolity Europejski Dokument Zamówienia (JEDZ) 11.Dopuszczalność i zasady poprawy omyłek w treści ofert 12.Zagadnienie rażąco niskiej ceny 13.Jak się bronić przed odrzuceniem oferty 14.Obowiązki informacyjne spoczywające na zamawiającym – omówienie praw przysługujących wykonawcom 15.Możliwość wglądu w oferty konkurentów 16.Warsztaty – przygotowanie ofert do danego postępowania o udzielenie zamówienia	8
5	Źródła informacji/monitoringu zamówień publicznych a także źródła finansowania	1. Istniejące źródła informacji o ogłoszonych postępowaniach o udzielenie zamówienia 2. Biuletyn Zamówień Publicznych 3. Baza Konkurencyjności 4. Biuletyn Informacji Publicznej 5. Źródła wiedzy o dostępnym orzecznictwie, komentarzach oraz orzecznictwie 6. Ciekawe orzeczenia KIO oraz sądów 7. Najlepsza literatura dotycząca PZP 8. Źródła finansowania zamówień PES/PS 9. Pożyczki preferencyjne TISE 10.Pożyczki preferencyjne BGK/FRP Suwałki	8
6	Przygotowanie postępowania o	1. Zasady wynikające z ustawy o finansach publicznych	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych

	<p>udzielenie zamówienia - I</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Podstawowe zasady planowania zamówień w jednostkach sektora finansów publicznych 3. Roczny plan zamówień publicznych 4. Szacowanie wartości zamówień publicznych 5. Zmiany w podejściu do dotychczasowego sposobu określania tożsamości zamówień 6. Dopuszczalność oraz zasady ewentualnego podziału zamówienia na części 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	<p>Przygotowanie postępowania o udzielenie zamówienia - II</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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	<p>OWES jako łącznik między PS a JST w kontraktowaniu usług</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych

		<ol style="list-style-type: none"> 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 10. Przygotowanie planu działań wsparcia ES na terenie danego JST 11. Zdefiniowanie obszarów w których realizacja zadań zostanie powierzona PES/PS w trybie ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie 12. Zdefiniowanie obszarów przetargowych do zastosowania aspektów/klauzul społecznych 13. Studium przypadku modelowych rozwiązań, które istnieją w innych samorządach 14. Studium przypadku – przykładowe dokumenty przetargowe z klauzulami społecznymi 15. Pomoc w przygotowaniu dokumentacji w JST 	
9	Kontrola postępowań w tym realizowanych ze środków UE, najczęstsze błędy, procedury pokontrolne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zasady kontroli wynikające z ustawy PZP 2. Podmioty uprawnione do kontroli zamówień 3. Środki odwoławcze przewidziane ustawowo 4. Zasady kontroli zamówień w projektach 5. Procedury związane z dochodzeniem zwrotu nieprawidłowości w projektach unijnych 6. Procedury odwoławcze od decyzji o zwrocie części środków (korekta finansowa) 7. Przegląd błędów dotyczących sposobu opisu warunków udziału w postępowaniu 8. Przegląd błędów dotyczących nielegalnego wykluczenia wykonawców 9. Przegląd błędów dotyczących sposobu opisu przedmiotu zamówienia 10. Przegląd błędów dotyczących zastosowanych kryteriów oceny ofert 11. Przykłady błędów popełnionych na etapie oceny ofert 12. Braki w dokumentacji postępowań 	8

Tematyka szkoleń dla Doradców ds. zamówień publicznych

		13. Uwagi wynikające z protokołów kontroli w ramach projektów z EFRR/EFS	
10	Zamówienia w projektach	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podział projektów ze względu na źródła finansowania 2. Podstawowe zasady dokonywania zamówień w ramach projektów współfinansowanych ze środków krajowych 3. Zasady dokonywania zamówień w ramach projektów współfinansowanych ze środków europejskich (EFRR, EFS) 4. Umocowanie zasad dokonywania zamówień publicznych sektora prywatnego w prawie wspólnotowym, podstawowe akty prawne 5. Wytyczne kwalifikowalności wydatków 6. Progi kwotowe obowiązujące w projektach współfinansowanych ze środków EFRR/EFS 7. Zasady szacowania wydatków w projektach 8. Procedura rozeznania rynku (dawna zasada „efektywnego zarządzania finansowego”) 9. Różnice pomiędzy procedurą szacowania a procedurą wyboru wykonawcy 10. Możliwość łączenia obu procedur 11. Zasada konkurencyjności 12. Obowiązek stosowania zasady przez sektor finansów publicznych 13. Zasady projektowe w relacji do procedur wewnętrznych dotyczących udzielania zamówień przez jednostki publiczne – modele stosowanych rozwiązań 14. Różnice w stosowaniu procedur przez sektor publiczny a prywatny 15. Baza konkurencyjności – narzędzie publikacji ogłoszeń o zamówieniu 16. Zakaz udzielania zamówień podmiotom powiązanym osobowo oraz kapitałowo z zamawiającym 17. Archiwizacja dokumentacji zamówieniowej 18. Prezentacja modelowych rozwiązań 19. Analiza istniejącej dokumentacji pod kątem wskazania błędów – zajęcia warsztatowe 20. Samodzielne przygotowanie postępowań w obu trybach – zajęcia warsztatowe 	8

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

Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
1	Skuteczny specjalista ds. reintegracji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do tematyki warsztatów przedstawienie założeń, programu oraz celu warsztatów. 2. Przekazanie informacji organizacyjnych i technicznych związanych ze zdalną formą szkolenia. 3. Przedstawienie się uczestników na forum grupy, ćwiczenia na rozluźnienie i wzajemne poznanie się uczestników. 4. Zweryfikowanie i omówienie oczekiwań oraz obaw uczestników. 5. Zawarcie kontraktu z uczestnikami cyklu szkoleniowego. 6. Ćwiczenie na utrwalenie imion uczestników oraz przełamanie barier i obaw w nawiązaniu kontaktu z nieznaną osobą – gra zespołowa. 7. Klienci specjalistów ds. reintegracji - potrzeby i oczekiwania, specyfika funkcjonowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. 8. Charakterystyka poszczególnych grup z uwzględnieniem ich potrzeb i trudności wynikających ze specyfiki funkcjonowania – macierz segmentacyjna. 9. Kluczowe kompetencje specjalisty ds. reintegracji – warsztat pracy, kwalifikacje, postawy, instytucje i organizacje wspomagające. 	8
2	Diagnoza potrzeb PS i pracowników PS w zakresie wsparcia reintegracyjnego	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zasady pracy z klientem specjalisty ds. reintegracji. 2. Podstawowe metody i narzędzia badawcze (wywiad, testy, analiza indywidualnego przypadku, doradztwo, elementy life- i job-coachingu). 3. Analiza potrzeb i potencjału klienta. 4. Etapy pracy z klientem. 5. Metody pracy, wykorzystanie aktywizujących metod nauczania i dobór narzędzi współpracy z poszczególnymi klientami (narzędzia pomocne do diagnozowania potrzeb i potencjału klienta). 6. Wywiad swobodny, półswobodny, ustrukturalizowany – zalety i zastosowanie. 	8

Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji

		<p>7. Kwestionariusze oczekiwań i zainteresowań zawodowych – rodzaje i odmiany.</p> <p>8. Kwestionariusze samooceny – rodzaje i przykłady.</p> <p>9. Narzędzia do analizy motywacji osiągnięć.</p> <p>10. Narzędzia do analizy struktury kompetencji.</p>	
3	Opracowanie Indywidualnych Programów Reintegracji Społecznej	<p>1. Elementy składowe Indywidualnego Programu Reintegracji Społecznej.</p> <p>2. IPRS jako pomoc świadczona klientowi w ramach procesu reintegracji – zasady.</p> <p>3. Identyfikacja głównych problemów klienta, planowanie działań i przedsięwzięć, artykułowanie celów.</p> <p>4. Długoterminowe, średnioterminowe, cykliczne planowanie własnego rozwoju.</p> <p>5. Opracowywanie i konstruowanie celów długo i krótkoterminowych.</p> <p>6. Forma pisemna jako efekt pracy specjalisty i klienta.</p> <p>7. Zmiana i jej etapy, wdrażanie zmian.</p> <p>8. Planowanie aktywności klienta zmierzającej w kierunku zmiany.</p>	8
4	Przygotowanie Indywidualnych Planów Działania dla pracowników PES i PS	<p>1. Elementy składowe Indywidualnego Planu Działania.</p> <p>2. Indywidualny Plan Działania i jego rola w aktywnej integracji społecznej i zawodowej.</p> <p>3. Forma pisemna jako efekt pracy specjalisty i klienta.</p> <p>4. Planowanie efektów poszczególnych działań i identyfikacja skutków zmian.</p> <p>5. Kierunkowanie działań - planowanie aktywności pracowników PS i PES zmierzającej w kierunku pożądanej zmiany.</p> <p>6. Korekty i zmiany w IPD w sytuacji uniemożliwiającej wykonania zaplanowanych działań.</p>	8
5	Formy pomocy dla osób objętych IPRS oraz monitoring procesu reintegracji	<p>1. Instrumenty reintegracji społeczno – zawodowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • instrumenty aktywizacji zawodowej, rynek pracy i instytucje otoczenia rynku pracy, • instrumenty aktywizacji edukacyjnej, system edukacji formalnej i nieformalnej, ramy kwalifikacji, • instrumenty aktywizacji społecznej i o charakterze zdrowotnym. 	8

Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Ewaluacja i monitoring działań reintegracyjnych. 3. Ewaluacja jako narzędzie monitorujące i obiektywna ocena działań reintegracyjnych. 4. Klasyfikacja ewaluacji wg. kryterium czasu jej przeprowadzania. 5. Budowa narzędzi i sposoby przeprowadzania ewaluacji. 6. Narzędzia wspomagające monitoring. 7. Analiza czynników i uwarunkowań wpływających na efektywność i trwałość procesu reintegracji (czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, osobowościowe, zdrowotne, uwarunkowania społeczne i kulturowe). 8. Błędy w planowaniu procesu reintegracji. 	
6	Efektywna współpraca w procesie reintegracji – skuteczne funkcjonowanie w zespole	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktura grupy, wykorzystanie dynamiki grupy w procesie reintegracji. 2. Proces budowania relacji i najważniejsze zasady współpracy. 3. Realizowanie celów zespołowych, podział zadań i odpowiedzialność za powierzone obowiązki. 4. Wartości, wydajność i efektywność pracy grupowej. 5. Istota działania sprawnego zespołu, modele pracy grupowej, konformizm i nonkonformizm, lojalność, koleżeństwo, bezpieczeństwo. 6. Role w grupie – odkrywanie, dostosowywanie, wykorzystanie w procesie reintegracji, korzystanie ze wspólnych zasobów, uzupełnianie. 7. Delegowanie uprawnień a dojrzałość zespołu – modele pracy i zarządzania zespołem - rola reintegratora. 8. Przepływ i koordynacja informacji, informacja zwrotna i umiejętność jej udzielania. 9. Leadership i przywództwo w grupie, łączenie funkcji do osiągnięcia celów grupowych. 10. Przeszkody w sprawnym funkcjonowaniu w grupie. 	8
7	Trudne przypadki we wsparciu reintegracyjnym	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budowanie pozytywnych relacji i ich rola w procesie reintegracji. 2. Typowe zachowania trudne – geneza i motywy zachowań, analiza potrzeb i zagrożeń, sposoby dopasowania do „trudnych” klientów. 	8

Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Rodzaje klientów, zachowań i emocji - jakie zachowania mogą się pojawić w kontakcie ze specjalistą. 4. Typy klienta, a sposób radzenia sobie specjalisty ds. reintegracji - typologia klientów (Model C.G. Junga, teoria temperamentów). 5. Wyzwania i trudności w pracy specjalisty ds. reintegracji: brak współpracy ze strony klienta; brak motywacji do zmiany postawy; deficyty w wiedzy i umiejętnościach; brak zrozumienia i oczekiwań; apatia, obojętność lub agresja. 6. Techniki radzenia sobie z trudnym klientem – podejścia: problemowe; behawiorystyczne; motywujące; skoncentrowane na rozwiązaniach. 7. Wywieranie wpływu i manipulacja ze strony klienta - rozpoznawanie i przeciwdziałanie, budowanie postaw kooperatywnych. 8. Identyfikowanie źródeł problemów i dobór środków zaradczych. 9. Planowanie pracy – wyznaczanie celu i rezultatów, zastosowanie IPD. 10. Współpraca z partnerami lokalnymi. 11. Relacja odzwierciedlona – skutki i rola własnego nastawienia do innych (przekonania, nawyki, stereotypy, ograniczenia, emocje) – sposoby reakcji. 	
8	Rozwiązywanie konfliktów - zarządzanie konfliktem	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rodzaje i typowy przebieg konfliktu. 2. Przyczyny konfliktów organizacyjnych i indywidualnych, najczęstsze źródła konfliktu w zespołach. 3. Konsekwencje pozytywne i negatywne sporów. 4. Badanie stopnia nasycenia i odporności grupy na konflikt. 5. Metody rozwiązywania konfliktów: stymulowanie; ograniczenie; rozwiązywanie; negocjacje; mediacja. 6. Wykorzystanie kreatywności, asertywności, kooperacji, przywództwa, kultury organizacyjnej, komunikacji w rozwiązywaniu konfliktów. 7. Konflikty i nieporozumienia w kontaktach z klientem, prowadzenie rozmowy dyscyplinującej i motywującej (zbieranie informacji, opiniowanie, poszukiwanie 	8

Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji

		<p>optymalnych rozwiązań, wyrażanie konstruktywnej krytyki, formułowanie rozwiązań na przyszłość).</p> <p>8. Psychologia konfliktu - indywidualne style rozwiązywania konfliktów.</p> <p>9. Narzędzia komunikacji w sytuacji konfliktowej - przekształcanie sytuacji trudnych w relacje pozytywne.</p> <p>10. Zmiana jako przyczyna konfliktu, jej rodzaje i wykorzystanie.</p> <p>11. Identyfikacja osobistych stresorów, rodzaje stresu, konsekwencje jego oddziaływania na organizm i psyche człowieka.</p>	
9	Praktyczne narzędzia motywowania kadry PS i PES	<p>1. Teorie motywacji i ich wykorzystanie w procesie reintegracji.</p> <p>2. Źródła motywacji - charakterystyka piramidy Maslowa.</p> <p>3. Rodzaje motywacji – zewnętrzna, wewnętrzna, autonomiczna.</p> <p>4. Rodzaje motywatorów wpływających na poziom motywacji.</p> <p>5. Odkrywanie indywidualnych motywatorów - źródła motywacji do pracy; motywatory pozafinansowe.</p> <p>6. Metody coachingowe wspomagające motywację wewnętrzną.</p> <p>7. Narzędzia motywowania, techniki oddziaływania na ludzi.</p> <p>8. Odporność na stres i manipulację, zastosowanie asertywności i empatii.</p> <p>9. Macierz doboru motywatorów do poziomu kompetencji i motywacji pracownika.</p> <p>10. Model przywództwa sytuacyjnego – zadania, kompetencje, motywacja.</p>	8
10	Praktyczne umiejętności psychospołeczne specjaliści ds. reintegracji	<p>1. Proces komunikowania się i poziomy komunikacji w procesie reintegracji.</p> <p>2. Metody komunikowania się i formy komunikatów - właściwości ułatwiające kontakty w grupie.</p> <p>3. Techniki skutecznej komunikacji - słuchanie, zadawanie pytań, przekazywanie informacji, argumentowanie.</p> <p>4. Autodiagnoza stylu komunikacji.</p> <p>5. Poziomy słuchania, powody dlaczego ludzie nie słuchają.</p>	8

Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji

		<ol style="list-style-type: none"> 6. Skuteczność przekazu – forma i treść, zasady rządzące zapamiętywaniem. 7. Informacje zwrotne – w profesjonalnej komunikacji interpersonalnej. 8. Przekazywanie negatywnych opinii o wykonanych zadaniach. 9. Wyrażanie pochwał i krytyki - przykłady motywujących komunikatów. 10. Najczęstsze błędy w komunikacji - pułapki uogólnień, stereotypy i uprzedzenia, „rozbijacze” efektywności komunikacyjnej. 11. Komunikacja niewerbalna – mowa ciała; interpretacje zbiorcze i sygnalizatory, język ubioru. 12. Wykorzystanie mowy ciała – postrzeganie innych i bycie postrzeganym; język ciała, którego należy unikać. 	
11	Metody coachingowe jako narzędzie w pracy specjalisty ds. reintegracji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching jako narzędzie rozwoju osobistego poprzez rozwój kompetencji. 2. Planowanie i etapy procesu coachingu (określenie potrzeb i celów coachingu; uzgodnienie potrzeb rozwojowych; opracowanie planu coachingu; przegląd i planowanie lepszego funkcjonowania; umiejętność feedbacku i oceny; motywowanie do samorozwoju). 3. Budowanie zaufania i otwartość na rozmówcę jako podstawa pracy coachingowej. 4. Metody uczenia się i ich indywidualne dopasowanie. 5. Rola kontraktu w coachingu. 6. Rozliczanie i monitoring z efektów pracy. 7. Metody i narzędzia coachingowe. 8. Wykorzystywanie technik coachingu - myślenie pytaniami, koło wartości, formułowanie celu , GROW, zasada jeża, SWOT, Piramida Diltsa. 	8
12	Organizacja i warunki pracy – praktyczna strona pracy specjalisty ds. reintegracji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warunki i organizacja pracy, zarządzanie czasem - podstawowe pojęcia i zagadnienia. 2. Autodiagnoza zarządzania czasem. 3. Przeszkody w skutecznym zarządzaniu czasem - pożeracze czasu, nawyki, zjawisko prokrastynacji. 	8



Tematyka szkoleń dla Specjalistów ds. reintegracji

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Planowanie pracy – cele, priorytety, zadania i projekty (Zasada Pareto, Macierz Eisenhowera, Wykres Gantta, Stratega Vonneguta). 5. Metody i techniki skutecznego zarządzania czasem (Metody: ABC; SMART; Salami; ALPEN; Zasada 60/40; Technika Pomodoro; Fotografia dnia i stosowanie checklisty). 6. Higiena pracy i odpoczynku - krzywa wydajności psychofizycznej REFA, cykle aktywności i efekt piły. 7. Możliwości podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji - realne potrzeby, a możliwości specjalisty ds. reintegracji. 8. Zjawisko wypalenia zawodowego – przyczyny, skutki, zapobieganie. 9. Utrata motywacji, obniżenie satysfakcji i zaangażowania w pracę, stres. 10. Uniwersalne i indywidualne sposoby radzenia sobie z obciążeniem i wypaleniem. 	
--	--	--	--

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	Charakterystyka funkcji doradcy biznesowego; Potrzeby i problemy klientów biznesowych	Zadania doradcy biznesowego; Metody badania potrzeb; Analiza procesów; Identyfikacja zasobów.	8
2	Planowanie strategiczne	Proces planowania strategicznego; Wybrane metody planowania strategicznego.	8
3	Opracowanie biznesplanu/studium wykonalności dla inwestycji PS cz. I	Badanie rynku Identyfikacja klientów	8
4	Opracowanie biznesplanu/studium wykonalności dla inwestycji PS cz. II	Definiowanie pomysłu biznesowego; Analiza produktu/usługi; Strategia wprowadzania na rynek.	8
5	Opracowanie biznesplanu/studium wykonalności dla inwestycji PS cz. III	Kanały dotarcia do klientów; Strategie	8
6	Opracowanie biznesplanu/studium wykonalności dla inwestycji PS cz. IV	Prognoza: cen, wielkości sprzedaży, przychodów.	8
7	Opracowanie biznesplanu/studium wykonalności dla inwestycji PS cz. V	Prognoza kosztów; Przepływy pieniężne.	8
8	Opracowanie montażu finansowego z wykorzystaniem finansowania zwrotnego	Proces tworzenia montażu finansowego; Montaż finansowy z wykorzystaniem finansowania zwrotnego. Przegląd instrumentów.	8
9	Monitorowanie i ewaluacja efektywności wdrażania biznesplanu	Narzędzia monitorowania przychodów, kosztów i wyników; Kontrola wykonania biznes planu.	8
10	Planowanie rozwoju	Wybrane narzędzia; Rozwój poprzez kooperacje, partnerstwa, klastry.	8



Tematyka szkoleń dla Doradców biznesowych

11	Zarządzanie kryzysem w PS cz. I	Objawy i przyczyny kryzysów w PS; Przebieg i fazy kryzysu w przedsiębiorstwie. Wsparcie w sytuacjach kryzysowych; Proces zarządzania sytuacją kryzysową.	8
12	Zarządzanie kryzysem w PS cz. II	Wyjście z sytuacji kryzysowej - zarządzanie zmianą; Wyzwania wobec doradców biznesowych w sytuacji kryzysu przedsiębiorstwa.	8

- 5) Ramowy program szkoleń dla **Doradców kluczowych/koordynatorów/ innych pracowników**
* szkolenia popytowe w ramach pierwszego cyklu szkoleń.

Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych			
L.p	Temat szkolenia	Zakres merytoryczny szkolenia	Liczba godzin
1	Planowanie strategiczne (strategie, plany) – praktyczne zagadnienia	<ol style="list-style-type: none"> Zarządzanie i planowanie strategiczne Różne metody planowania strategicznego Diagnoza wewnętrzna sytuacji organizacji i raport o wewnętrznym stanie organizacji/PES/PS – SWOT Diagnoza sytuacji zewnętrznej organizacji/PES/PS – PESTER Etapy planowania strategicznego: wizja i misja organizacji/PES/PS Plan strategiczny – piramida celów – rola domen strategicznych, cele strategiczne, cele operacyjne i zadania. Praktyczne konstruowanie celów strategicznych i operacyjnych dla organizacji/PES/PS 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. Przywództwo – kierowanie, czyli zarządzanie zasobami ludzkimi przy planowaniu strategicznymi wdrażaniu strategii Organizacji/PES/PS Zarządzanie ukierunkowane na realizację strategii organizacji/PES/PS - monitoring, ewaluacja, audyt i zarządzanie jakością. 	8
2 i 3	Metody i instrumenty pracy trenera – praktyka umiejętności trenerskich.	<p>1. Trener przed szkoleniem i projektowanie szkoleń:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trener i jego predyspozycje do pracy trenerskiej Sposób uczenia dorosłych – koncepcja uczenia się przez doświadczenie Dawida Kolba – Cykl Kolba Identyfikacja potrzeb szkoleniowych i przygotowanie raportu z analizy potrzeb szkoleniowych 	16

Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych

		<ul style="list-style-type: none"> • Cykl szkoleniowy i jego etapy • Stosowanie metod aktywnych, gier integracyjnych, materiałów szkoleniowych <p>2. Warsztat pracy trenera – metody prowadzenia zajęć</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dobór metod szkoleniowych adekwatnych do celów szkolenia i potrzeb uczestników – wykład, praca w małych i dużych grupach, dyskusja, analiza przypadku, gry symulacyjne, odrywanie ról, film na szkoleniu itp. <p>3. Warsztat pracy trenera – narzędzia szkoleniowe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zabawy i gry aktywizujące uczestników • Praca z flipchartem, kamerą • Metaplan, world cafe, open space, diagram ryby i inne narzędzia • Metody coachingowe w pracy OWES – m.in. model GROW <p>4. Rozwój trenera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Radzenie sobie ze stresem i treścią • Relacje z uczestnikami szkoleń – zakłócenie w czasie szkolenia, opór, sytuacje trudne i konfliktowe • Język w pracy trenera, wygląd i ubiór • Ewaluacja szkoleń 	
4	<p>Partnerstwo lokalne, kooperacja międzysektorowa/ interdyscyplinarna</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 2. Nawiązywanie przez sektor ES współpracy z biznesem – społeczne zaangażowanie przedsiębiorstw w kooperację międzysektorową w środowisku lokalnym. 3. Wspólna diagnoza dostępu sektora ES i biznesu do kapitału, środowiska społeczno-gospodarczego, zasobów ludzkich, infrastruktury, 	8

Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych

		<p>JST i instytucji publicznych z udziałem przedstawicieli JST</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 6. Etapy budowania partnerstwa na międzysektorowego i kooperacji międzysektorowej 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 8. Dobre praktyki z budowania międzysektorowego partnerstwa lokalnego i kooperacji międzysektorowej na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy, rozwoju lokalnego oraz deinstytucjonalizacji usług społecznych 	
5	RODO w praktyce funkcjonowania PES/PS	<p>Przedstawienie najistotniejszych obowiązków PES/PZ związanych z przetwarzaniem danych osobowych. Warsztaty z zakresu opracowywania wymaganych przepisami RODO dokumentów za zakresu przetwarzania danych osobowych</p>	8
6	Formy prawne PES/PS	<p>Omówienie rodzajów PES w zakresie ich formy prawnej – case study</p>	8
7	Proces zakładania PES/PS różnego rodzaju – studium przypadku	<p>Omówienie procesu zakładania PES/PS, wymaganych dokumentów rejestracyjnych, warsztaty z zakresu opracowania wymaganej dokumentacji rejestracyjnej, omówienie najczęstszych błędów</p>	8

Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych

8	Prawne aspekty zatrudnienia pracowników w PES/PS. Najważniejsze obowiązki pracodawcy wobec pracowników	Przedstawienie przepisów prawa i procedur związanych z zatrudnieniem pracowników w PES/PS. Wskazanie najważniejszych obowiązków pracodawcy wobec pracowników. Omówienie najczęstszych błędów i niedociągnięć PES/PS w tym obszarze	8
9	Modele biznesowe w czasach pandemii COVID-19	1. Pomysł na biznes – analiza 2. Modele biznesowe w czasach COVID-19: <ul style="list-style-type: none"> • Model Canvas – kanwa modelu biznesowego jako szybka reakcja na szybko zmieniającą się rzeczywistość • testowanie modeli biznesowych strategie rynkowe co wybrać w czasach kryzysu	
10	Style zarządzania w kontekście poziomu rozwoju pracowników	1. Style zarządzania 2. Zarządzanie sytuacyjne w modelu K. Blancharda. 3. Dostosowanie użytecznego stylu zarządzania do poziomu rozwoju pracownika. 4. Delegowanie zadań na poszczególnych poziomach rozwoju pracownika. 5. Egzekwowanie zadań.	
11	Marketing w czasach pandemii	1. Analiza rynku 2. Badanie marketingowe 3. Mapowanie interesariuszy Benchmarking	
12	Zarządzanie projektami w PES i OWES	1. Wprowadzenie do zarządzania projektami: Projekt a proces i działanie rutynowe, Rodzaje projektów, itp. 2. Planowanie: <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Model planowania projektu 2.2. Otoczenie projektu (Analiza interesariuszy, Analiza problemu) 2.3. Definiowanie celu i wymagań projektu: <ul style="list-style-type: none"> • Zasada SMART • Klasyfikacje celów • Drzewo celów • Źródła weryfikacji celów 2.4. Efekty Projektu: <ul style="list-style-type: none"> • Rezultaty • Produkty 2.5. Planowanie pracy 	



Tematyka szkoleń dla Doradców kluczowych

		<ul style="list-style-type: none"> • Etapy planowania podziału pracy • Określanie struktury pracy w projekcie WBS (Work Breakdown Structure) • Planowanie harmonogramu <p>Planowanie kosztów - metody estymacji</p>	
--	--	--	--