



mentor

PODRĘCZNIK WDROŻENIOWY dla użytkowników innowacji społecznych wspierających proces przejścia z edukacji do pracy zgłoszonych i testowanych przez instytucje i organizacje ze wsparciem INKUBATORA INNOWACJI SPOŁECZNYCH: „CZAS nas STAŻ - granty dla innowatorów społecznych oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy”

Białystok, Gdynia, Kraków, Warszawa 2019

innowacje organizacji

redakcja:

Michał Skarzyński – Przewodniczący Krajowej Kapituły Innowacji, Koordynator projektu, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

współpraca:

Zespół ekspertów projektu, przedstawiciele Partnerów konsorcjum prowadzącego INKUBATOR INNOWACJI: dr hab. **Bogusław Pławgo** – Przewodniczący Wschodniej Kapituły Innowacji z ramienia Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, kategoria STUDENT, dr hab. **Czesław Noworol** – Przewodniczący Południowej Kapituły Innowacji z ramienia Narodowego Forum Doradztwa Kariery, kategoria UCZEŃ, **Andrzej Stępnikowski** – Przewodniczący Zachodniej Kapituły Innowacji z ramienia Związku Rzemiosła Polskiego, kategoria MISTRZ, **Anna Różańska** – Przewodnicząca Północnej Kapituły Innowacji z ramienia Fundacji Gospodarczej w Gdyni, kategoria MENTOR oraz pozostali specjaliści: zdalni opiekunowie testów, trenerzy i doradcy innowacji, ewaluatorzy oraz Grantobiorcy zaangażowani w realizację projektu „CZAS nas STAŻ - granty dla innowatorów społecznych oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © by Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

Przygotowanie do druku, korekta językowa, druk i oprawa: Drukarnia Cyfrowa Partner Poligrafia, ul. Zwycięstwa 10, 15-703 Białystok

ISBN 978-83-65997-26-5

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Egzemplarz bezpłatny



CZAS nas STAŻ
granty dla innowatorów społecznych
oferujących nowe rozwiązania
praktycznej nauki zawodu
w przejściu z edukacji do pracy

www.czasnastaz.edu.pl

2

szkoły wyższe

spis treści

WPROWADZENIE 5

Opis celów Inkubatora Innowacji ze szczególnym uwzględnieniem grupy docelowej kategorii MENTOR. Opis profilu pomysłodawców oraz potencjalnych użytkowników i odbiorców innowacji wypracowanych przez instytucje publiczne, organizacje pozarządowe i korporacje zatrudniające absolwentów szkół wyższych

TOP innowacja 6

WORK for JOB. Szczegółowy opis innowacji wybranej przez Inkubator do wdrożeń spośród wszystkich pomysłów testowanych w kategorii MENTOR. Przewodnik wdrożeniowy zawierający opis problemu, cele nowego rozwiązania i kosztorys jego zastosowania, opis etapów i elementów innowacji oraz rekomendacje wdrożeniowe dla przyszłych użytkowników rozwiązania

Rekomendacja 2 10

CHARAKTEROLOGIA pracy. Opis drugiej innowacji rekomendowanej przez Inkubator do upowszechniania wybranej spośród wszystkich pomysłów testowanych w kategorii MENTOR. Skrócony przewodnik wdrożeniowy po innowacji zawierający opis rozwiązywanego problemu, cele nowego rozwiązania oraz kosztorys jego zastosowania w praktyce przez potencjalnych użytkowników

Rekomendacja 3 12

VOUCHERY STAŻOWE. Opis trzeciej innowacji rekomendowanej przez Inkubator do upowszechniania wybranej spośród wszystkich pomysłów testowanych w kategorii MENTOR. Skrócony przewodnik wdrożeniowy po innowacji zawierający opis rozwiązywanego problemu, cele nowego rozwiązania oraz kosztorys jego zastosowania w praktyce przez potencjalnych użytkowników

INNOWACJE REKOMENDOWANE do wdrożeń wybrane zostały w wyniku szczegółowej analizy i oceny raportów z półrocznego testowania rozwiązań, ewaluacji wewnętrznej z udziałem uczestników testu oraz ewaluacji zewnętrznej z udziałem potencjalnych użytkowników. Wybór innowacji zatwierdzony został przez Krajową Kapitułę Innowacji.



spis treści

Inne POMYSŁY testowane w kategorii MENTOR 14

Skrócony opis pozostałych pomysłów testowanych w kategorii MENTOR ze wskazaniem kluczowej idei oraz możliwości jej zastosowania przez instytucje i organizacje. Pomysły: **BOX REKRUTACYJNY**, **DRZEWO KOMPETENCJI**, **DZIENNIKARZE zawodów**, **FURTKA do kariery**, **INTERMENTORING 3D**, **JĘZYK+**, **MEET CUTE**, **SHERLOCK**, staże **MIĘDZYKULTUROWE**, student **RESOCJALIZTORem** oraz **TEAM BUILDING**

Innowacje i pomysły z kategorii STUDENT 21

Skrócony opis wszystkich pomysłów testowanych w kategorii STUDENT ze wskazaniem kluczowej idei prezentowanych rozwiązań. Analiza pomysłów pod kątem ich zastosowania przez instytucje

Innowacje i pomysły z kategorii MISTRZ 27

Skrócony opis wszystkich pomysłów testowanych w kategorii MISTRZ ze wskazaniem kluczowej idei prezentowanych rozwiązań. Analiza pomysłów pod kątem ich zastosowania przez instytucje

Innowacje i pomysły z kategorii UCZEŃ 31

Skrócony opis wszystkich pomysłów testowanych w kategorii UCZEŃ ze wskazaniem kluczowej idei prezentowanych rozwiązań. Analiza pomysłów pod kątem ich zastosowania przez instytucje

WSPARCIE dla UŻYTKOWNIKÓW 36

Zasady korzystania z opisanych rozwiązań oraz proponowane obszary wsparcia użytkowników przez Inkubator Innowacji

INNOWACJE POWIĄZANE to inne pomysły oraz innowacje testowane w pozostałych kategoriach konkursu, które mogą być inspiracją dla instytucji publicznych i pozarządowych oraz szkół wyższych w organizacji kształcenia praktycznego studentów i absolwentów uczelni lub też stosowane po nieznacznej modyfikacji.

wprowadzenie

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH ma na celu identyfikację oraz wsparcie oddolnych innowacji społecznych w obszarze przejścia z systemu edukacji do pracy na poziomie szkół zawodowych oraz **na poziomie uczelni**. Poszukiwaliśmy pomysłodawców, innowatorów oraz pasjonatów chcących rozwiązać w nieszablonowy sposób problemy młodzieży kończącej edukację i wchodzącej na rynek pracy. Wspieraliśmy proces inkubacji, testowania i wdrażania 32 innowacji spośród ponad 100 pomysłów zgłoszonych na terenie całego kraju. Poprzez bezzwrotne granty o średniej wartości 50 000 złotych oraz uproszczone metody ich rozliczania, tworzyliśmy przyjazne warunki do opracowania i przetestowania najlepszych pomysłów przez osoby, które nie musiały mieć doświadczenia lub zaplecza niezbędnego do realizacji standardowych projektów. Dotacja była okazją na dopracowanie pomysłu i sprawdzenia go w praktyce poprzez próbną i kontrolowaną realizację wymarzonego stażu zawodowego, praktyki studenckiej czy eksperymentu edukacyjnego w zakresie nowych metod organizacji nauki zawodu z udziałem pracodawców. Wszystkie rozwiązania po 6 miesiącach testów zostały ocenione i przeanalizowane po to, by wybrać spośród nich najlepsze pomysły do upowszechnienia i wdrożeń. Nasz Inkubator bazuje na doświadczeniu Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr w realizacji projektów innowacyjnych i wdrożeniowych potwierdzonym tytułem Lidera Innowacji 2007-2013. Unikalne doświadczenie wsparte wiedzą naszych konsorcjantów i Partnerów staje się dziś silnym impulsem rozwojowym dla innowatorów i pasjonatów praktycznej nauki zawodu w Polsce.

POMYSŁODAWCY w kategorii MENTOR: przedsiębiorstwa działające w obszarze innowacji technologicznych i procesowych, instytucje publiczne, w tym urzędy i administracja publiczna oraz instytucje prowadzące badania B+R zgłaszające pomysły w zakresie nowych form organizacji staży zawodowych dla zdolnych studentów oraz komercjalizacji wiedzy akademickiej, pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem absolwentów uczelni, pracownicy HR, trenerzy zawodu, praktycy w zawodzie (przedsiębiorcy, pracownicy, mistrzowie zawodu) zgłaszający autorskie rozwiązania nauki zawodu i wejścia w zawód absolwentów.

UŻYTKOWNICY i odbiorcy: Innowacje i pomysły dotyczące organizacji praktycznej nauki zawodu studentów prezentowane w tym podręczniku zostały opracowane z myślą o wsparciu procesu przejścia studentów z edukacji do pracy. Mogą być więc stosowane przez organizacje i firmy zatrudniające absolwentów uczelni.



WORK for JOB

Pogram zdobywania doświadczenia zawodowego przez studentów socjologii w trakcie badań realizowanych na rzecz powiatowego urzędu pracy. Prowadzenie badań związanych z rynkiem pracy zamówionych przez urząd pracy pozwala studentom rozwijać warsztat pracy i ćwiczyć kompetencje zawodowe badacza w realiach rynkowych na rzeczywistych projektach badawczych. Staż badawczy jest także okazją do poznawania samego rynku pracy i zasad nim rządzących - stając się, w ten sposób, praktycznym przygotowaniem stażystów do ich wejścia na rynek.

Tytuł projektu: **WORK for JOB - przez praktykę do pracy - program zdobywania doświadczenia zawodowego dla studentów socjologii.**

Pomysł i realizacja testu: **Powiatowy Urząd Pracy w Tychach.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Południowa Kapituła Innowacji, województwo śląskie, Tychy.**

Status innowacji: **TOP innowacja**

Problem, na który odpowiada Innowacja: Pracownicy naukowci uczelni podnoszą problem braku możliwości wykorzystania przez studentów wiedzy uniwersyteckiej w praktyce. Ponadto wskazują, iż studenci socjologii zazwyczaj przygotowując prace dyplomowe o charakterze teoretyczno-empirycznym często mają problem praktyczny z gromadzeniem materiału empirycznego. Rozwiązanie umożliwia studentom zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego w trakcie studiów dotyczącego zasad realizacji badań i analiz naukowych wykonywanych pod konkretne potrzeby instytucji, zasad funkcjonowania instytucji, współpracy międzyinstytucjonalnej oraz nabycie umiejętności pracy w zespole. Dzięki udziałowi w tej formule stażu studenci uzyskują materiały empiryczne, które mogą wykorzystać podczas pisania swoich prac dyplomowych. Ponadto studenci w praktyce zapoznają się z metodologią realizacji badań rynkowych – co zwiększy ich szanse na rynku pracy. Przeprowadzone badania sygnowane są nazwiskiem autora i mogą być wykorzystane w życiorysie zawodowym absolwenta. Badania wydawane są w formie publikacji udostępnionych studentom, uczelni oraz bibliotece uniwersyteckiej czy zainteresowanym instytucjom.



Dla kogo? Dla organizacji i instytucji realizujących projekty badawcze, partnerów w lokalnych radach rynku pracy. Dla firm prowadzących badania lub usługi dla studentów, które można powiązać z aktywnością badawczą i naukową studentów.

Cel innowacji: wypracowanie nowego rozwiązania w zakresie umożliwienia nabywania doświadczenia zawodowego studentom socjologii. Powiatowy Urząd Pracy (PUP) w związku z realizacją zadań wynikających z przepisów ustawy z dn. 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy widzi konieczność stałego analizowania i badania zjawisk zachodzących na rynku pracy. Przeprowadzenie badań pod potrzeby PUP umożliwi zdobycie doświadczenia zawodowego studentom poprzez wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce. Studenci zaangażowani w model mają możliwość nabycia praktycznych umiejętności, związanych z prowadzeniem badań społecznych - od konceptualizacji problematyki badawczej, przez projektowanie narzędzi po prowadzenie badań i przygotowanie raportu z badań. Kompetencje te można osiągnąć w drodze zderzenia wiedzy teoretycznej z praktyką przedsięwzięć badawczych. Studenci otrzymują referencje potwierdzające uczestnictwo w badaniach. Rozwiązanie można stosować we wszystkich instytucjach, które widzą potrzebę realizacji badań. **Celem rozwiązania jest kształtowanie wśród studentów postaw badawczych i rozwój kompetencji projektowania i prowadzenia badań.**

Koszt zastosowania innowacji: Zastosowanie modelu generuje dodatkowe koszty w porównaniu do standardowych praktyk studenckich związane przede wszystkim z kosztami szkoleń wstępnych w zakresie komunikacji społecznej i pracy zespołowej oraz metodologii badań społecznych. Koszty te szacowane są na około 2 500 PLN. Dodatkowo kosztem są wynagrodzenia opiekunów naukowych z uczelni, którzy towarzyszą opiekunom z urzędu pracy, a koszt taki oszacowano na około 1 000 PLN na jednego praktykanta. **Kluczowym kosztem, kreującym atrakcyjność modelu, jest opracowanie graficzne okładek, składu oraz druku wyników badań w formie publikacji naukowej, które to szacowane są na około 900 PLN na jednego praktykanta.** Koszty opracowania i druku materiałów mogą być jednak ponoszone z budżetu urzędu pracy, na przykład w ramach działalności obserwatoriów rynku pracy, projektów badawczych oraz z budżetu badawczego uczelni, jeżeli temat badań będzie aktualny i wartościowy dla tych instytucji. Można też sądzić, iż koszty druku wyników badań może ponosić firma lub inna instytucja, której produktów lub usług dotyczy badanie, jednak pod warunkiem zachowania obiektywności i rzetelności badań.

Dlaczego? Model podnosi kompetencje społeczne i badawcze studentów. Umiejętność definiowania wartościowych problemów badawczych a następnie ich rozwiązywania w ramach badań empirycznych jest warunkiem rozwoju nauki i usług społecznych.

innowacje organizacji

Etapy, elementy i narzędzia, z których składa się innowacja: Prawidłowe zastosowanie innowacji przez potencjalnego użytkownika, w sposób zapewniający optymalne korzyści dla odbiorcy rozwiązania wymaga zastosowania wypracowanych w ramach testu etapów wsparcia i narzędzi.

Etapy wsparcia w innowacji: Organizacja praktyki badawczej wymaga przygotowania studentów do prowadzenia badań społecznych w zespole badawczym. Wbrew pozorom, studenci często nie mają podstawowej wiedzy na temat badań empirycznych, w tym poprawnego stawiania hipotez badawczych, zasad ich weryfikacji oraz podstawowych metod badań społecznych. Dlatego też, po rekrutacji identyfikującej zainteresowania badawcze studentów, ważnym etapem modelu jest przeprowadzenie szkoleń z komunikacji społecznej, która jest niezbędna w prowadzeniu wywiadów różnymi metodami, pracy grupowej do realizacji badań w zespołach badawczych. Dodatkowo realizowane jest szkolenie z metod badań społecznych. Kolejnym etapem jest przeprowadzenie badań wraz z opracowaniem plany badań oraz analizą i opracowaniem wyników a ostatnim etapem modelu jest przygotowania do druku i publikacja wyników badań. **Narzędzia:** Kluczowym narzędziem modelu są programy szkoleń oraz wzory raportów z badań opracowane w modelu. **Kompetencje:** Do zastosowania rozwiązania wymagane są kompetencje opiekunów z ramienia instytucji, urzędu przyjmującego na praktykę oraz opiekunów naukowych uczelni dotyczące przede wszystkim badań społecznych. Są one niezbędne do prawidłowego zaprojektowania, przeprowadzenia i podsumowania empirycznych badań społecznych realizowanych przez studentów, z zastrzeżeniem, iż kompetencje studentów podnoszone są w trakcie szkoleń przygotowujących do badań. Wysokie kompetencje i doświadczenie opiekunów pozwala zrezygnować z zatrudniania trenerów zewnętrznych do prowadzenia szkoleń przygotowujących, co obniża koszty modelu. Drugim obszarem kompetencji kluczowych dla modelu, jest opracowanie wyników badań oraz przygotowanie raportu z badań do publikacji i druku. Tutaj obok kompetencji w dziedzinie statystyki czy psychometrii niezbędne są umiejętności związane z redakcją i prezentacją wyników badań, przygotowania ich do druku łącznie z projektowaniem okładki, czy składem publikacji. Paradoksalnie, przygotowanie atrakcyjnej i profesjonalnej publikacji jest bardzo ważnym elementem modelu.



W jaki sposób? Zbierz studentów socjologii lub innych kierunków społecznych zainteresowanych badaniami lub publikacją naukową. Przygotuj ich do prowadzenia badań korzystnych dla Twojej instytucji i wspieraj praktyki studenckie korzystne dla obu stron.

Rekomendacje wdrożeniowe: Rozwiązanie zostało pozytywnie ocenione zarówno w procedurze ewaluacji wewnętrznej z uczestnikami testu oraz organizatorem testu, jak też i w drodze ewaluacji zewnętrznej z udziałem potencjalnych użytkowników rozwiązania oraz odbiorców innowacji.

Trafność: Rozwiązanie odpowiada na problemy nauki związane z brakiem umiejętności studentów prowadzenia wartościowych badań naukowych oraz problemy urzędów, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych w realizacji badań własnych, zaplanowanych i potrzebnych w działalności statutowej.

Użyteczność: Model obniża koszty prowadzenia badań własnych instytucji publicznych lub organizacji pozarządowych w zakresie kosztów wynagrodzenia ankietów czy zespołów badawczych lub realizacji

zaawansowanych badań wymagających specjalistycznej, dziedzinowej wiedzy badaczy. **Skuteczność:** Model zwiększa kompetencje praktyczne studentów w zakresie prowadzenia własnych badań naukowych, co przyczynia się do zwiększenia jakości samej nauki oraz umożliwia przygotowanie aktualnych raportów z badań przez instytucje lub organizacje, które nie posiadają swoich działów czy budżetów badawczych.

Warunki efektywności i czynniki sukcesu: Kluczowym czynnikiem sukcesu modelu jest zaangażowanie w temat badawczy samych studentów, czyli odpowiedni dobór uczestników zespołu badawczego, a w szczególności powiązanie tematu badania z obszarem pracy semestralnej, licencjackiej lub magisterskiej studenta. Optymalnym rozwiązaniem jest znajdowanie tematów wspólnych, zgodnych z celami instytucji lub urzędu sprawującego opiekę nad badaniem z zainteresowaniami studentów zapraszanych na praktykę badawczą.

Uniwersalność: Rozwiązanie może być z powodzeniem stosowane poza powiatowym urzędem pracy w innych urzędach, instytucjach publicznych lub organizacjach pozarządowych, dla których ważna jest aktualna wiedza na temat obszarów wsparcia i usług, oparta na badaniach empirycznych.

Możliwe modyfikacje i rozwój pomysłu: Wyzwaniem może być powiązanie modelu z funduszami lub projektami finansującymi badania naukowe w zakresie standardu metodologicznego samych badań jak i przygotowanych raportów, co zwiększy uniwersalność modelu także poza obszarem typowych nauk społecznych. **Użytkownicy zainteresowani stosowaniem innowacji powinni kontaktować się z Inkubatorem, który udzieli dodatkowych szczegółowych instrukcji oraz w razie potrzeby pomoże skontaktować się z pomysłodawcą.**

I co dalej? Zaprosz kolejnych studentów do badań korzystnych dla Twojej instytucji lub organizacji. Współpracuj z akademickimi biurami karier i rozwijaj swoją wiedzę, jakość usług a nawet obszary działania Twojej instytucji.



CHARAKTEROLOGIA PRACY

Innowacyjny model opisywania stanowisk pracy, środowiska pracodawcy i wyzwań zawodowych poprzez cechy charakteru, umożliwiające kojarzenie pracodawców i absolwentów na podobieństwo serwisu randkowego. Model opracowany na potrzeby organizatorów doradztwa kariery oraz praktycznej nauki zawodu. Elektroniczny profil ucznia, na wzór karty postaci z fabularnych gier elektronicznych, zwiększa atrakcyjność rozwiązania dla uczniów, zachęcając ich do rozwoju i kumulowania kompetencji.

Tytuł projektu: **CHARAKTEROLOGIA - przyjazne opisy zawodów i stanowisk pracy w doradztwie karier i praktycznej nauce zawodu.**

Pomysł i realizacja testu: **Kapitał Kariery Sp. z o.o.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Południowa Kapituła Innowacji, województwo dolnośląskie, Wrocław.**

Status innowacji: **Rekomendacja**

Problem, na który odpowiada Innowacja: Patrząc na to, co interesuje lub intryguje dzisiejszą młodzież, można z całą pewnością powiedzieć, iż w wyborze zawodu lub kierunku kształcenia nie będzie dziś odgrywał kluczowej roli doradca zawodowy lub psycholog z poradni. Doradztwo i testy gabinetowe są dziś dla młodzieży przeżytkiem trącącym myszką, kurzem a raczej wapnem kojarzącym się raczej z minioną epoką niż skuteczną formą doboru. Tymczasem użytkownicy Internetu chętnie używają aplikacji do budowania relacji i przyjaźni, a nawet poszukiwania partnera na całe życie, tak jak w serwisach randkowych. **Widząc analogię w poszukiwaniu pracy na całe życie a poszukiwaniem partnera życiowego warto sprawić, by wybór zawodu odbywał się podobnymi metodami.** Dlatego opracowano narzędzie do kojarzenia pracodawcy i pracownika z zastosowaniem kwestionariuszy opisujących **charakter zawodowy** kandydata do pracy oraz pracodawcy, przy czym w tym drugim przypadku chodzi o charakter pracy, określony poprzez profil typowego pracownika w konkretnej firmie i na wybranym stanowisku pracy oraz profil przełożonego, współpracownika, z którym będzie mieć kontakt kandydat do pracy.

Dla kogo? Dla organizacji, instytucji oraz firm poszukujących atrakcyjnych dla młodzieży metod popularyzacji zawodów. Dla organizacji lub instytucji chcących wykorzystać technologie gier w usługach doradczych lub edukacyjnych dla młodzieży.

Cel innowacji: Rozwiązanie umożliwia płynny proces dopasowania uczniów do przyszłego stanowiska pracy poprzez realizację serii wyzwań w trakcie specjalnie zaprojektowanej gry w świecie rzeczywistym, gdzie zdobywanie nowych kompetencji kojarzy się z interesującym wyzwaniem i dobrą zabawą. Uczniowie włączają się w przydatne i praktyczne zadania, a wielu z nich może zainteresować się podjęciem pracy w kierunkach związanych z przemysłami kreatywnymi, których nie rozważali wcześniej. Doświadczenie zdobyte i udokumentowane w trakcie udziału w grze i zabawie, w formie Karty Postaci, może stanowić mocną kartę w rozmowach z przyszłym pracodawcą. Uczestnik będzie przygotowany do funkcjonowania na rynku lub udziału w stażu zawodowym. Zna swój charakter zawodowy i swoje umiejętności oraz posiada ich potwierdzenie w postaci wyników po ocenie przez branżowych specjalistów wraz z portfolio wykonanych prac. **Celem rozwiązania jest dopasowanie zawodu do predyspozycji ucznia poprzez analizę charakteru zawodowego pracy, stanowiska pracy czy pracodawcy z charakterem ucznia opisanym przez Kartę Postaci udoskonalaną w formule gry lub zabawy, której celem jest pokonywanie kolejnych wyzwań zawodowych.**

Koszt zastosowania innowacji: Zastosowanie narzędzia wymaga poniesienia kosztów związanych z przygotowaniem nauczycieli i uczniów do korzystania z innowacji, czyli z platformy do gier, kart wyzwań, kart postaci. Koszt prostych szkoleń oszacowano na 600 PLN. Kolejnym kosztem jest opieka mentorów, specjalistów branżowych nad uczniami korzystającymi z kart wyzwań i wykonujących zadania w ramach opracowanych scenariuszy gry. Koszt opieki mentorów oszacowano na około 500 PLN za jednego ucznia uczestniczącego w rozgrywce „Future City”. Dodatkowo prowadzone są warsztaty doradcze z udziałem doradców kariery w zakresie wyzwań zawodowych w grze z indywidualnym doradztwem opracowującym lub interpretującym karty postaci. Koszt ten szacuje się na około 1 200 PLN za warsztat. **Dodatkowym kosztem w stosunku do typowego stażu lub zajęć pozalekcyjnych jest więc koszt prowadzenia warsztatów przygotowujących uczniów i nauczycieli do gry oraz zaangażowania doradców kariery i mentorów branżowych.** Koszty te powodują, że zajęcia pozalekcyjne lub zwyczajna zabawa zdobywają walor diagnostyczny i doradczy, podnosząc wiedzę uczniów o samych sobie oraz rynku pracy.

Dlaczego? Narzędzie umożliwia atrakcyjne zabawy z uczniami o walorach doradczych i edukacyjnych w kontekście wyzwań na rynku pracy. Wyzwania te są doświadczane przez uczniów w formule gry a firmy mogą tworzyć ciekawą ofertę zajęć edukacyjnych.

VOUCHERY STAŻOWE

Program bonusów dla firm przyjmujących na staż powiązany z ekonomią społeczną. Innowacyjny model motywowania pracodawców do organizacji staży w zamian za vouchery współfinansujące usługi, produkty promocyjne, rabaty lokalnych firm wspierających lub realizujących praktyczną naukę zawodu na zasadzie systemu świadczeń wzajemnych, barteru lub w modelu banku usług zgodnie z ideą „kolacje za edukację”. W systemie promowane są usługi lub produkty podmiotów ekonomii społecznej.

Tytuł projektu: **VOUCHERY STAŻOWE - model bonusowy dla firm przyjmujących na staż powiązany z ofertą ekonomii społecznej.**

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Forum Inicjatyw Rozwojowych.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok, Łomża.**

Status innowacji: **Rekomendacja**

Problem, na który odpowiada Innowacja: Zaangażowanie pracodawców w kształcenie praktyczne uczestników publicznych systemów kształcenia zawodowe nie jest łatwe, gdyż w Polsce nie można wprowadzić rozwiązań dualnego systemu kształcenia. Nie jest jeszcze możliwe całkowite przesunięcie kształcenia zawodowego do firm kosztem kształcenia w szkole, co z kolei powoduje, iż uczeń w firmie pojawia się na krótko i nie jest w stanie podjąć pracy przynoszącej korzyści dla firmy, zaś edukacja ucznia w firmie jest dodatkowym dla niej kosztem, akceptowalnym wyłącznie ze względu na wizerunek w lokalnej społeczności. Dlatego tylko nieliczne firmy realizują kształcenie praktyczne, jednak ograniczając staże do minimum, tak by zmniejszyć koszty swojego zaangażowania. Kluczowym wyzwaniem, na które odpowiada rozwiązanie, jest stworzenie modelu krótkoterminowego motywowania pracodawców do udziału w kształceniu praktycznym poprzez system barteru usług, w oparciu o vouchery stażowe. Pracodawca za przyjęcie ucznia na staż otrzyma voucher na usługi (sport, fitness, gastronomia, kultura i rozrywka), realizowane w szczególności przez podmioty ekonomii społecznej oraz inne firmy przyjmujące uczniów na staż.

Dla kogo? Dla organizacji zrzeszających firmy usługowe, spółdzielni socjalnych, samorządów poszukujących alternatywnych form finansowania staży lub opiekunów staży otwartych na współpracę i wymianę oraz promocję lokalnych usług.

Cel innowacji: Wprowadzenie programu bonusów dla firm przyjmujących na staż powiązany z ekonomią społeczną, czyli modelu motywowania pracodawców do organizacji staży w zamian za vouchery współfinansujące usługi, produkty promocyjne, rabaty lokalnych firm wspierających lub realizujących praktyczną naukę zawodu na zasadzie systemu świadczeń wzajemnych, barteru usług lub w modelu banku usług zgodnie z ideą „kolacje za edukację”. W systemie promowane są usługi lub produkty podmiotów ekonomii społecznej. Powiązanie modelu z podmiotami ekonomii społecznej realizującymi vouchery, może wspierać ten sektor, tak więc użytkownikami rozwiązania może być trzeci sektor wspierający przedsiębiorczość lokalną oraz ekonomię społeczną. Analogicznie użytkownikami rozwiązania mogą być instytucje otoczenia biznesu, na przykład klastry, finansujące vouchery w ramach danej branży lub regionu. **Celem rozwiązania jest motywowanie pracodawców do angażowania się w kształcenie praktyczne uczniów szkół zawodowych przy jednoczesnym wsparciu podmiotów ekonomii społecznej lub organizacji zrzeszającej te podmioty lub firmy w ramach klastrów.**

Koszt zastosowania innowacji: Zastosowanie narzędzia generuje dodatkowe koszty w porównaniu do standardowego stażu zawodowego związane z finansowaniem systemu wymiany voucherów. **Kluczowym kosztem będzie w tym przypadku koszt organizacji, stowarzyszenia lub fundacji wspierającej podmioty ekonomii społecznej lub klastry, związany z identyfikacją, wyceną oraz dystrybucją voucherów.** Koszt ten jednak kompensowany jest obniżeniem kosztów organizacji samych staży poprzez obniżenie lub całkowite zrezygnowanie z wynagrodzeń opiekunów staży. Koszt utworzenia oferty voucherów szacowany jest na około 2 000 PLN a koszt zarządzania ofertą voucherów nie powinien przekroczyć 1 000 PLN miesięcznie. W początkowej fazie wdrażania systemu zasadne jest finansowanie voucherów i koszt ten szacowany jest na około 500 PLN za jeden voucher, co i tak jest dużo niższym wydatkiem niż standardowe koszty opiekuna stażu. Koszty te można finansować z funduszy na wsparcie ekonomii społecznej, ze środków szkolnych lub projektowych na organizację staży. Z czasem, po przekonaniu firm do systemu, można wprowadzać bank usług barterowych, czyli finansowanych przez firmy uczestniczące.

Dlaczego? Narzędzie oferuje alternatywne formy finansowania staży i pracowników firm uczących zawodu przy jednoczesnej promocji podmiotów ekonomii społecznej lub usług wzajemnych firm uczestniczących w systemie wymiany usług.

BOX REKRUTACYJNY

Narzędzie edukacyjne w formie skrzynki przygotowujące absolwenta do rozmowy kwalifikacyjnej i umożliwiające zbieranie informacji zwrotnej od pracodawców celem doskonalenia kompetencji w zakresie pozyskiwania pracy. Składa się z kart informacyjnych z poradami na temat rozmowy kwalifikacyjnej, gadżetów relaksujących, ćwiczeń praktycznych. Kluczowym elementem jest pakiet indywidualnych wizytówek z kodem NFC/QR skanowanych smartfonem. Rezultatem jest szybki i nowoczesny feedback od pracodawcy, wypełniona ankieta, ocena i historia rozmów w bazie online.

Tytuł projektu: **BOX REKRUTACYJNY: skuteczne narzędzia przygotowujące na rozmowę kwalifikacyjną.**

Pomysł i realizacja testu: **Agencja Reklamowa Quiet Axis.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo wielkopolskie, Poznań.**

Status innowacji: **Pomysł**

DRZEWO KOMPETENCJI

Narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach identyfikujące pracowników posiadających ponadprzeciętne kompetencje edukacyjne powiązane z potrzebą edukacyjną stażysty lub ucznia. Drzewo kompetencji, jako narzędzie do obrazowania poziomów różnorodnych kompetencji w organizacji, pozwala w efektywny sposób zaprojektować staż w jednej firmie realizowany na kilku stanowiskach pracy z zaangażowaniem kilku kolejnych opiekunów stażu.

Tytuł projektu: **DRZEWO KOMPETENCJI w systemie kształcenia zawodowego jako narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach.**

Pomysł i realizacja testu: **Stowarzyszenie HR, Beata Grygorczuk.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł**



Dla kogo? Dla firm, organizacji i pracodawców zainteresowanych nowymi metodami rekrutacji. Dla firm lub instytucji doradczych, stowarzyszeń HR oraz dużych firm chcących zarządzać swoim potencjałem edukacyjnym w ramach szkoleń wewnętrznych.

DZIENNIKARZE ZAWODÓW

Model organizacji praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych oparty o wywiady zawodowe realizowane przez uczniów tych szkół pod opieką studentów psychologii w modelu dziennikarskim opisującym prawdziwe świadectwa pracy, sukcesy i porażki w zdobywaniu pracy, omawiane jako case study na zajęciach z nauczycielem przedsiębiorczości, doradcą zawodowym lub wychowawcą klasy. Współpraca uczniów szkół zawodowych i studentów tworzy warunki intermentoringu w obszarze kompetencji miękkich i technicznych.

Tytuł projektu: **DZIENNIKARZE ZAWODÓW - wywiady zawodowe realizowane przez uczniów szkół zawodowych i ogólnokształcących.**

Pomysł i realizacja testu: **Europejski Dom Spotkań, Fundacja Nowy Staw.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo lubelskie, Lublin.**

Status innowacji: **Pomysł**

FURTKA do kariery

Porównywarka ofert pracy na wzór sprawdzonych i bardzo popularnych wśród młodzieży narzędzi lub stron do porównywania produktów i usług o złożonych cechach w sklepach internetowych. Baza ofert z katalogiem filtrów zaproponowanych przez młodzież, która na co dzień podejmuje decyzje zakupowe. Narzędzie umożliwia porównywanie ofert pracy, ofert edukacyjnych czy stażowych z zastosowaniem indywidualnie dobranych cech, właściwości, warunków ważnych dla osoby podejmującej decyzję.

Tytuł projektu: **FURTKA do kariery.**

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Rozwoju Talentów.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo wielkopolskie, Poznań.**

Status innowacji: **Pomysł**

Dla kogo? Dla organizacji promujących pracodawców lub zawody. Dla młodzieży szkolnej oraz akademickiej. Dla instytucji rynku pracy poszukujących nowych rozwiązań pośrednictwa pracy i pozyskiwania nowych pracowników w oparciu o technologie internetowe.

INTERMENTORING 3D

Model wspólnej edukacji studentów i absolwentów (nowych pracowników w firmie) w programie praktyki zawodowej. Rozwiązanie wykorzystuje najnowsze instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, takie jak intermentoring pomiędzy studentem a młodym pracownikiem firmy w formule wzajemnej edukacji pracowników, czy job sharing, w zakresie dzielenia stanowiska pracy pomiędzy studenta i pracownika (odrębne kompetencje teoretyczne i praktyczne), optymalizując proces kształcenia praktycznego studentów w firmach.

Tytuł projektu: **INTERMENTORING 3D model wsparcia wzajemnego uczniów szkół zawodowych i studentów w jednolitym programie staży i praktyk.**

Pomysł i realizacja testu: **Krzysztof Kaszuba, pracownik akademicki.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podkarpackie, Rzeszów.**

Status innowacji: **Pomysł**

JĘZYK+

Platforma wsparcia dla uczniów i studentów realizujących zagraniczne praktyki zawodowe, ułatwiająca zdobywanie doświadczenia zawodowego za granicą lub w firmach posługujących się językiem obcym na stanowisku pracy. Innowacyjna platforma e-learningu do nauki branżowego języka obcego w trakcie pobytu za granicą wraz ze wsparciem tłumacza przywołanego w czasie rzeczywistym przez aplikację/ikonkę na smartfonie w sytuacji realnego problemu językowego w trakcie stażu lub pracy.

Tytuł projektu: **JĘZYK+ platforma wsparcia dla uczniów i studentów realizujących zagraniczne praktyki zawodowe.**

Pomysł i realizacja testu: **Open Education Group sp. z o.o.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł**



Dla kogo? Dla firm oraz instytucji zatrudniających absolwentów uczelni wprowadzających do pracy nowych pracowników. Dla korporacji czy instytucji współpracujących z firmami zagranicznymi. Dla firm oferujących staże zagraniczne i dla szkół językowych.

MEET CUTE

Model medialny dla fundacji lub stowarzyszeń, które na co dzień rozwiązują problem społeczny, jakim jest bezrobocie wśród młodych osób, organizując programy stażowe, czy warsztaty rozwojowe. Dla Fundacji, które nie mogą dotrzeć z ofertą do uczniów i studentów z powodu braku środków na komunikację przez tradycyjne i płatne media, takie jak telewizja, radio czy prasa. Innowacja proponuje model komunikacji skutecznej, a jednocześnie przystępnej cenowo oferując sprawdzone instrumenty i kanały medialne dla fundacji przetestowane i optymalizowane w ramach eksperymentu.

Tytuł projektu: **MEET CUTE**, czyli jak dać się znaleźć w labiryncie rynku pracy.

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Rozwoju Talentów**.

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo wielkopolskie, Poznań**.

Status innowacji: **Pomysł**

SHERLOCK

Badanie losów absolwentów metodą projektów śledczych prowadzonych przez uczniów szkoły zawodowej współpracujących z dorosłym opiekunem. Uczniowie otrzymują stypendium dziennikarza śledczego z pakietem niezbędnych środków pracy wywiadowczej we współpracy ze studentami dziennikarstwa czy agencji detektywistycznej. Uczniowie szkoły zawodowej współpracują ze studentami i praktykami metodą projektową poznając jednocześnie realia rynku pracy w swoim obszarze zawodowym.

Tytuł projektu: **SHERLOCK - badanie losów absolwentów metodą projektów śledczych**.

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych KOMES**.

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Północna Kapituła Innowacji, województwo zachodniopomorskie, Szczecin**.

Status innowacji: **Pomysł**

Dla kogo? Dla fundacji i stowarzyszeń prowadzących edukację w różnorodnych formach poszukujących nowych kanałów medialnych. Dla zainteresowanych nowymi formami współpracy ze szkołami i uczelniami w zakresie praktyk i staży.

staże MIĘDZYKULTUROWE

Model projektowania staży zawodowych na styku kultur z udziałem społeczności romskich w roli stażysty lub pracodawcy. Rozwiązanie oferuje scenariusze i programy praktyk zawodowych w czterech wariantach stażu - w zależności od statusu i reprezentowanej społeczności przez stażystę lub opiekuna stażu oraz programy i narzędzia współpracy lokalnej instytucji na rzecz przygotowania specjalnych programów staży międzykulturowych sprzyjającej integracji zawodowej przedstawicieli odrębnych kultur w jednej społeczności lokalnej.

Tytuł projektu: **STAŻE MIĘDZYKULTUROWE - model projektowania staży zawodowych z udziałem społeczności romskich.**

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Dialog i Porozumienie.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo lubuskie, Zielona Góra.**

Status innowacji: **Pomysł**

student RESOCJALIZTORem

Model praktyki zawodowej studentów resocjalizacji. Pod opieką praktyków resocjalizacji i pod opieką merytoryczną dydaktyków, student przez kilka miesięcy asystuje więźniowi opuszczającemu zakład karny w jego powrocie do społeczeństwa. Innowacja umożliwia studentom resocjalizacji zdobycie doświadczenia w praktycznych aspektach zawodu a byłemu więźniowi kontrolowaną readaptację społeczną poprzez pomoc studenta w kwestiach mieszkaniowych oraz w powrocie na rynek pracy.

Tytuł projektu: **STUDENT Resocjalizatorem.**

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Pedagogium.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo mazowieckie, Warszawa.**

Status innowacji: **Pomysł**



Dla kogo? Dla organizacji związanych z dziedzictwem kulturowym, reprezentujących mniejszości narodowe, instytucji działających na terenach przygranicznych, wspierających emigrantów lub uchodźców. Dla instytucji wspierających zagrożonych wykluczeniem.

TEAM BUILDING

Model warsztatów edukacyjnych z metodą praktycznego doświadczania złożonych i dynamicznych środowisk pracy w korporacjach i organizacjach w oparciu o technologię gry komputerowej (stosowanej w metodzie warsztatowej budującej zespół i testującą role grupowe w złożonych procesach decyzyjnych czy rywalizacyjnych charakterystycznych dla dużych organizacji i przedsiębiorstw). Atrakcyjna formuła edukacji poprzez zabawę z elementami grywalności przygotowana została przez praktyków zarządzania i specjalistów od gier komputerowych.

Tytuł projektu: **TEAM BUILDING w trakcie stażu – nowe metody doświadczania złożonych i dynamicznych środowisk pracy w korporacjach i organizacjach.**

Pomysł i realizacja testu: **Agencja Doradczo Usługowa Arwi Partner.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Południowa Kapituła Innowacji, województwo małopolskie, Kraków.**

Dla kogo? Dla organizacji promujących kompetencje kluczowe w zakresie pracy zespołowej poszukujących nowych, atrakcyjnych form edukacji praktycznej opartych na symulacji i grach. Dla firm i instytucji szkoleniowych oraz dla nowoczesnych korporacji.

DEFINICJA innowacji społecznej

Rozwiązania odpowiadające na zapotrzebowanie społeczne powodujące trwałą zmianę w grupie społecznej objętej wsparciem innowacji związane z innowacyjnymi produktami, usługami lub procesami, które umożliwiają odmienne rozwiązywanie typowych problemów społecznych, takich jak **problem przejścia młodzieży z edukacji do pracy**. Kluczowe jest rozpoznanie problemów społecznych a następnie dedykowanie im działań, projektów lub programów pozwalających na zmiany o trwałym charakterze. Innowacją jest tworzenie i testowanie nowych rozwiązań lub usprawnianie już istniejących, przy jednoczesnej ich optymalizacji, zgodnie z myślą **więcej za mniej**. Innowacyjność może dotyczyć zarówno wytwarzanych produktów, sposobu pracy, jak i kreowania nowych zjawisk oraz społecznej wartości dodanej. Innowacje społeczne zawdzięczają popularność zmianom w modelu rozwojowym państw, wspólnot czy przedsiębiorstw w Unii Europejskiej, gdzie wzmacnia się **proces przechodzenia od konkurencyjności nastawionej na indywidualny zysk jednostki lub firmy do kooperacji i wielopoziomowej współpracy przynoszącej zyski szerokim grupom społecznym**. Powołane przy Komisji Europejskiej konsorcjum Theoretical, Empirical and Policy Foundations for Social Innovation in Europe definiuje innowacje społeczne jako rozwiązania efektywne, nowatorskie, odpowiadające na rzeczywiste potrzeby społeczne, zwiększające społeczny potencjał do działania i prowadzące od pomysłu do jego wdrożenia, gdzie za niezbędne elementy wdrażania innowacji społecznych uważa się: **międzysektorowość, tworzenie nowych relacji, otwartość na współdziałanie, koprodukcję i prosumpcję, rozumianą jako zaangażowanie konsumenta lub klienta w tworzenie produktu lub usługi, oddolność, współzależność, tworzenie nowych możliwości oraz efektywniejsze wykorzystanie środków i zasobów**. O innowacji mówimy, zarówno w przypadku zastosowania sprawdzonych rozwiązań do nowego problemu, jak też w przypadku zaproponowania nowych i efektywniejszych rozwiązań dla starych problemów.

Na podstawie: dokumentacja konkursowa opracowana przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, opis Narodowego Centrum Badań i Rozwoju



Co to znaczy? Innowacyjne rozwiązanie problemu społecznego, jakim jest wsparcie procesu przejścia młodzieży z edukacji do pracy, wymaga dobrego zrozumienia problemu i zaproponowania nowych rozwiązań dających więcej za mniej.



student

Inkubator Innowacji Społecznych
innowacje testowane przez studentów i uczelnie

LUKA KOMPETENCYJNA

Metoda oraz internetowe narzędzie do badania potrzeb edukacyjnych studentów w procesie organizacji praktyk studenckich. Rozwiązanie umożliwia identyfikację luk kompetencyjnych pomiędzy programem kształcenia na uczelni i realnymi wymaganiami środowisk pracy a następnie przełożenie zidentyfikowanej rozbieżności na język programu praktyki studenckiej. Kluczem narzędzia jest informatyczny katalog czynności zawodowych typowych dla ośrodków oceny w modelu assessment center przypisany do efektów kształcenia programu studiów i praktyk.

Tytuł projektu: **LUKA KOMPETENCYJNA - narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych studentów uczelni technicznych na rzecz praktyk studenckich.**

Pomysł i realizacja testu: **Małopolski Instytut Gospodarczy.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podkarpackie, Rzeszów.**

Status innowacji: **TOP innowacja**

Problem, na który odpowiada Innowacja: Teoretyczny model kształcenia wyższego powoduje, iż w toku nauki studenci zdobywają przede wszystkim kompetencje zdawania testów i egzaminów. Absolwenci uczelni nie posiadają w portfolio praktycznych kompetencji do pracy poza ogólnymi doświadczeniami zdobywanymi w trakcie wakacyjnych praktyk czy pracy sezonowej. Absolwenci nie potrafią komercjalizować wiedzy akademickiej, gdyż nie mają umiejętności zastosowania w rzeczywistości produkcyjnej, usługowej czy organizacyjnej wiedzy teoretycznej ze studiów. Nie mają też szerokiego spektrum umiejętności uniwersalnych związanych z pracą w zespole, zarządzaniem czasem i pracą oraz praktycznej wiedzy z procesów korporacyjnych, administracyjnych i technologicznych specyficznych dla danego zawodu, firmy lub zakładu produkcyjnego. Luka kompetencyjna to rozbieżność pomiędzy wymaganiami danego stanowiska pracy a pakietem kompetencji oferowanych przez absolwenta nazywamy. Diagnoza luki oraz jej opis językiem konkretnych czynności i zadań zawodowych są punktem wyjścia precyzyjnych działań edukacyjnych przygotowujących absolwenta do wejścia na konkretne stanowisko pracy jeszcze w trakcie studiów.



Dla kogo? Dla instytucji doradczych oraz organizacji pracodawców poszukujących narzędzi do diagnozy potrzeb edukacyjnych stażystów w odniesieniu do wymagań stanowisk pracy. Dla pracodawców chcących wspierać edukację praktyczną studentów.

INTERDYSCYPLINARNY staż

Specjalistyczny staż zawodowy w modelu edukacji praktycznej kandydata do pracy w roli Koordynatora pomocy dziecku. Staż realizowany w kilku instytucjach tworzących komplementarną ofertę wsparcia rodziny. Model pozwala poznać wspólną ofertę kilku instytucji działających w obszarze usług opiekuńczych. Rezultatem jest doświadczenie wielostanowiskowe, wykraczające ponad jedną instytucję, adekwatnie do rzeczywistej, czyli złożonej oferty usług na rynku, z którą styka się dziś rodzic dziecka.

Tytuł projektu: **INTERDYSCYPLINARNY, specjalistyczny staż zawodowy.**

Pomysł i realizacja testu: **Magdalena Skolimowska, psycholog.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Północna Kapituła Innowacji, województwo warmińsko-mazurskie, Olsztyn.**

Status innowacji: **Rekomendacja**

SOLVE the CASE

Kreatywna formuła zdobywania doświadczeń praktycznych studentów medycyny w formie warsztatów oraz medycznej gry zespołowej opartej na zasadach „escape the room”. Model oferuje zaprojektowane we współpracy z praktykami i dydaktykami uczelni medycznej różnorodne scenariusze edukacyjne dostosowane do katalogu kwalifikacji, zadań zawodowych czy sytuacji kryzysowych zidentyfikowanych jako kluczowe zadania i wyzwania środowiska pracy przyszłych lekarzy.

Tytuł projektu: **SOLVE the CASE!**

Pomysł i realizacja testu: **Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Południowa Kapituła Innowacji, województwo śląskie, Katowice.**

Status innowacji: **Rekomendacja**

Dla kogo? Dla związków pracodawców lub klastrów, promujących komplementarne usługi lub produkty, chcących organizować edukację na obszarze swojego działania. Dla firm ceniących praktyczne umiejętności rozwiązywanie zadań i problemów zawodowych.

BONUS za LOS

Innowacyjny model badania losów absolwentów z zastosowaniem metod bonusowych rozwiązujący aktualne bariery w ocenie efektywności kształcenia zawodowego szkół zawodowych i uczelni. Rozwiązanie odpowiada na podstawowy problem zachęty młodzieży do dzielenia się informacjami o swoich losach zawodowych po zakończeniu edukacji. Model oferuje internetowe lub finansowe instrumenty opłacania respondentów lub motywowania uczniów szkół zawodowych i studentów do badania losów zawodowych absolwentów ich szkoły czy uczelni.

Tytuł projektu: **BONUS ZA LOS - badanie losów absolwentów z zastosowaniem metod bonusowych.**

Pomysł i realizacja testu: **Wyższa Szkoła Ubezpieczeń, Biuro Karier.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Południowa Kapituła Innowacji, województwo małopolskie, Kraków.**

Status innowacji: **Pomysł**

kariera NA UCZELNI

Wieloetapowy model zdobywania doświadczeń praktycznych przez studentów rozpoczynający się już na pierwszym roku studiów. Model polega na inicjowaniu współpracy pomiędzy studentem a przyszłym pracodawcą poprzez wprowadzenie w siatkę studiów programu umożliwiającego kontakt pomiędzy zainteresowanymi. Długoterminowe wsparcie studenta w połączeniu z praktykami służy płynnemu przejściu z edukacji do pracy z obustronną korzyścią zarówno dla studenta jak i pracodawcy.

Tytuł projektu: **Kariera zaczyna się NA UCZELNI.**

Pomysł i realizacja testu: **Uniwersytet Śląski w Katowicach.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Południowa Kapituła Innowacji, województwo śląskie, Katowice.**

Status innowacji: **Pomysł**



Dla kogo? Dla instytucji zatrudniających absolwentów szkół i uczelni, szukających nowych form współpracy z systemem edukacji. Dla organizacji współpracujących z uczelniami, poszukujących nowych rozwiązań dostosowania programu do potrzeb rynku pracy.

PROGRES staż

Model projektowania programów staży dla kilku roczników tego samego kierunku studiów w oparciu o intermentoring studentów, zdejmujący z firmy przyjmującej na staż główny koszt edukacyjny, a jednocześnie umożliwiający studentom pierwszego roku studiów zdobycie doświadczenia zawodowego w realnych wdrożeniach lub projektach, do których nie mają dostępu na tradycyjnych stażach. Model oferuje rozwiązania delegowania zadań edukacyjnych na starszych stażystów oraz dzielenia stanowiska pracy pomiędzy stażystów o różnych kompetencjach.

Tytuł projektu: **PROGRES STAŻ** - projektowanie programów staży w oparciu o model intermentoringu studentów kierunku z różnych lat studiów.

Pomysł i realizacja testu: **White Hill sp. z o. o. Spółka Komandytowa.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł**

przedsiębiorczość DLA ARTYSTÓW

Program staży menedżerskich dla studentów i absolwentów kierunków artystycznych przygotowujący do wykonywania wolnego zawodu w ramach własnej firmy, szczególnie w zakresie praktyki zarządzania w małym przedsiębiorstwie lub własną firmą oraz praktycznego radzenia sobie z otoczeniem biznesowym. Specjalny program staży wykorzystuje kształcenie modułowe w Indywidualnym Planie Rozwoju Menedżera, jako uzupełnienie wykształcenia zawodowego w tzw. wolnych zawodach.

Tytuł projektu: **Przedsiębiorczość dla artystów.**

Pomysł i realizacja testu: **Beata Grudzińska w partnerstwie z Wyższą Szkołą Umiejętności Społecznych BKIP.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo wielkopolskie, Poznań.**

Status innowacji: **Pomysł**

Dla kogo? Dla korporacji szukających nowych metod nauki stażystów z minimalnym zaangażowaniem własnych pracowników. Dla organizacji promujących przedsiębiorczość, poszukujących nowych form edukacyjnych dla studentów kierunków artystycznych.

RODZICIELSTWO nauka praca

Model wsparcia uczących się rodziców, uczniów lub studentów stojących przed wyzwaniem rodzicielstwa poprzez bank czasu, grupy wsparcia, coaching oraz świetlicę edukacyjną. Miejsce i grupa specjalistów oferuje bezpieczną przestrzeń dla rodziców i ich dzieci, wspiera ideę bliskości, porozumienia bez przemocy, poszerzaniu wiedzy o rodzicielstwie i łączeniu go z życiem zawodowym w modelu work life balance. Świetlicę tworzą psycholodzy, pedagodzy, animatorzy zabaw i rodziców, przez co jest miejscem edukacji oraz wzajemnej opieki nad dzieckiem.

Tytuł projektu: **RODZICIELSTWO - Praca - Nauka.**

Pomysł i realizacja testu: **Anastazja Hykiel, psycholog.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł**



Dla kogo? Dla organizacji promujących godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz łączenie edukacji i pracy z rodzicielstwem. Dla instytucji wspierających w funkcjach rodzicielskich uczniów i pracowników oraz dla samorządów promujących rodzicielstwo.



mistrz

Inkubator Innowacji Społecznych
innowacje testowane przez małe firmy i rzemiosło

KLASTER edukacji praktycznej

Rozwiązanie kooperacyjne z wykorzystaniem technologii internetowych służące projektowaniu jednego programu stażu w kilku firmach w odpowiedzi na typowe bariery w finansowaniu praktyk zawodowych. Innowacyjny model edukacji wsparty platformą internetową do tworzenia programów staży na kilku stanowiskach pracy zmniejsza koszty firm związane z ich zaangażowaniem w kształcenie praktyczne oferując uczniom szkół zawodowych oraz studentom ciekawsze programy praktyk poprzez łączenie potencjału edukacyjnego kilku współpracujących firm.

Tytuł projektu: **KLASTER EDUKACJI PRAKTYCZNEJ** - projektowanie jednolitego programu staży w wielu firmach.

Pomysł i realizacja testu: **White Hill sp. z o.o. Spółka Komandytowa.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **TOP innowacja**

Problem, na który odpowiada Innowacja: Kształcenie praktyczne studentów oraz uczniów szkół zawodowych w firmach jest niezadawalające, niejednokrotnie powodując frustrację, zniechęcenie a nawet złe praktyki w realizacji postulatów dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy. Wiąże się to, między innymi, z rozbieżnością aspiracji edukacyjnych stażystów i faktycznych możliwości lub warunków edukacyjnych w firmie przyjmującej na staż. Niejednokrotnie, po prostu, firma zajmując się w swojej działalności gospodarczej czymś innym, niż to, czego chce nauczyć się stażysta lub też nie może, ze względu na organizację procesu produkcji, w zadowalającym stopniu zbliżyć stażysty do swoich procesów, urządzeń czy maszyn zaangażowanych w generowanie zysku przedsiębiorcy. Stąd narzędzie rozwiązujące ten problem bez obciążania kosztami pracodawców. Dzięki niemu stażysta nauczy się w każdej firmie jej specyfiki łącząc kompleksowo różnorodne doświadczenia w jeden program stażu. Kluczem innowacji jest funkcjonalność kalendarza i kreatora programu stażu oparta na specyfikacji zadaniowej i narzędziowej każdej firmy wchodzącej w klastery firm zainteresowanych edukacją praktyczną uczniów lub studentów.

Dla kogo? Dla firm, przedsiębiorców chcących obniżyć swoje koszty organizacji staży. Dla klastrow, związków pracodawców, grup producentów poszukujących nowoczesnych narzędzi do zarządzania współpracą czy zasobami edukacyjnymi zrzeszonych podmiotów.

Czas na MOTO STAŻ

Model opracowywania zindywidualizowanego programu stażu przez rzemioło promujące zawody branży motoryzacyjnej w realiach rynku rzemieślniczych usług motoryzacyjnych. Rozwiązanie oferuje narzędzia oceny kompetencji praktycznych ucznia w kontekście wyzwań środowisk pracy w rzemiośle oraz przekładania zdiagnozowanych braków kompetencyjnych na program wakacyjnego stażu zawodowego pod indywidualne potrzeby ucznia oraz firmy przyjmującej na staż.

Tytuł projektu: [Czas na MOTO STAŻ – nowa jakość stażu](#)

Pomysł i realizacja testu: [Cech Rzemioł Motoryzacyjnych w Warszawie](#).

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: [Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo mazowieckie, Warszawa](#).

Status innowacji: [Rekomendacja](#)

PRACOWNIA LIPOWA

Rozwiązanie umożliwiające organizację krótkich staży i długoterminowych praktyk zawodowych z zakwaterowaniem w miejscu nauki. Rzemieślnikom pragnącym zaangażować się w intensywniejszą edukację, w tradycji czeladniczej z zachowaniem równowagi praca – życie, oferowany jest model edukacyjny i biznesowy funkcjonowania ośrodka edukacyjnego w miejscu zamieszkania rzemieślnika oraz współpracujących pracowni dzielących między sobą koszt biznesowy i rodzinny edukacji praktycznej w zawodzie.

Tytuł projektu: [PRACOWNIA Lipowa – zrównoważony model edukacji praktycznej w rzemiośle na przykładzie pracowni ceramicznej](#)

Pomysł i realizacja testu: [Jerzy Fiedoruk, rzemieślnik](#).

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: [Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie i warmińsko-mazurskie, Białystok - Mącze](#).

Status innowacji: [Rekomendacja](#)

Dla kogo? Dla organizacji zrzeszających firmy chcące współpracować ze szkołami zawodowymi. Dla organizacji dbających o jakość edukacji praktycznej. Dla organizacji promujących ginące zawody lub formy nauki zawodu oparte na tradycji.

INFOKONSERWATOR

Model programu praktyk na pograniczu informatyki oraz konserwacji sprzętu komputerowego. Program dla uczniów szkół branżowych I stopnia o niższych aspiracjach lub możliwościach edukacyjnych, jednak w ciekawym środowisku pracy powiązanych z najnowszymi technologiami. Nowe stanowisko pracy „osoby sprzątajacej komputer” powiązane jest z zadaniami związanymi z konserwacją sprzętu na poziomie technicznym i programistycznym tworząc interesujące wyzwania zawodowe.

Tytuł projektu: **INFOKONSERWATOR - opracowanie oraz wdrożenie programu praktyk zawodowych na pograniczu informatyki oraz konserwacji sprzętu komputerowego.**

Pomysł i realizacja testu: **SOS PC Adam Adamski.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł.**

WALIDACJA staży

Rozwiązanie oferujące standardy egzaminacyjne dla zadań zawodowych w programie staży dla uczniów szkół zawodowych. Umożliwia zdobywanie potwierdzonych kompetencji zawodowych dla części kwalifikacji oraz programowanie precyzyjnych praktyk i staży zawodowych zorientowanych na narzędzia, maszyny, czynności i zadania zawodowe oczekiwane na rynku pracy z zastosowaniem platformy internetowej do projektowania programów staży złożonych z certyfikowanych zadań zawodowych.

Tytuł projektu: **WALIDACJA STAŻY - standardy egzaminacyjne dla zadań zawodowych w programie staży dla uczniów szkół zawodowych.**

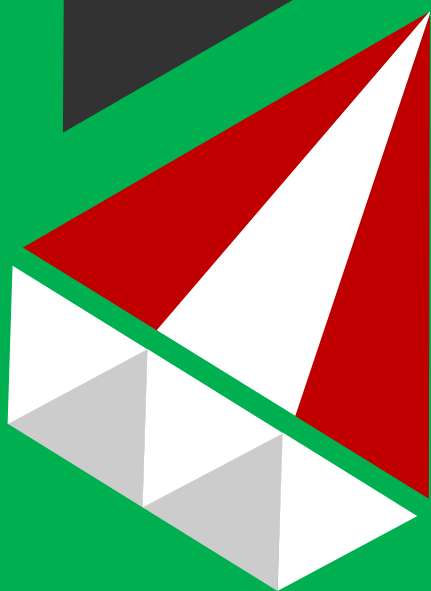
Pomysł i realizacja testu: **Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Józef Jacek Hordejuk.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł.**



Dla kogo? Dla organizacji i korporacji poszukujących pracowników do prostych prac konserwatorskich. Dla organizacji prowadzących kształcenie praktyczne i staże zawodowe chcących potwierdzać kwalifikacje dla szczegółowych umiejętności czy zadań.



uczeń

Inkubator Innowacji Społecznych
innowacje testowane przez uczniów i szkoły zawodowe

POZnaj HISTORIE ZAWODOWE

Metoda badania losów absolwentów szkół zawodowych przez aktualnych uczniów tych samych szkół zaangażowanych w przedsiębiorczy projekt pozalekcyjny, będący metodą praktycznego doświadczania rynku pracy na prawdziwych historiach kolegów i koleżanek oraz praktycznego przygotowania do tranzyacji na ich błędach i sukcesach. Model oferuje społecznościowe instrumenty docierania do losów zawodowych absolwentów szkoły zaprojektowane przez samych uczniów.

Tytuł projektu: **POZnaj HISTORIE ZAWODOWE - badanie losów absolwentów szkół zawodowych przez uczniów tych szkół, jako metoda praktycznego doświadczania rynku pracy.**

Pomysł i realizacja testu: **Magdalena Zamojska, Szkoły zawodowe Poznań.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo wielkopolskie, Poznań.**

Status innowacji: **TOP innowacja**

Problem, na który odpowiada Innowacja: Badanie losów absolwentów to kluczowe wyzwanie dla szkół zawodowych chcących podnieść efektywność kształcenia. Korespondencyjne metody badania losów dają zbyt niski poziom odpowiedzi, co utrudnia ocenę jakości kształcenia i podejmowanie stosownych korekt metod lub programu praktycznej nauki zawodu. Celem jest wypracowanie skutecznych metod badania losów absolwentów szkół zawodowych w oparciu o nowoczesne techniki komunikacyjne zastępujące listy w kopertach przynoszone po latach przez listonosza na nieaktualny już adres zamieszkania absolwenta oraz wykorzystanie obszarów i form społecznej aktywności młodych ludzi jakimi są portale społecznościowe w Internecie. Dlatego przetestowano przez uczniów i szkoły alternatywne techniki badawcze, takie jak wywiad telefoniczny oraz SMS z poszukiwaniem kontaktu telefonicznego lub ankieta internetowa i mail z poszukiwaniem adresów mailowych absolwentów metodą kuli śnieżnej w sieci, czy wirtualne spotkania klasowe z telekonferencją. Uczniowie realizujący badania na stażu zawodowym lub zajęciach pozalekcyjnych doświadczają rynku pracy na badanych losach zawodowych starszych uczniów.

Dla kogo? Dla pracowników organizacji chcących podzielić się doświadczeniami i współpracować ze swoją dawną szkołą. Dla organizacji prowadzących badania lub usługi dla uczniów z wykorzystaniem metod internetowych czy społecznościowych.

KINO ZAWODOWE

Staż zawodowy zorientowany na konkretne stanowiska pracy w projekcie produkcji filmowej. Staż realizowany w modelu ekipy filmowej działającej jako grupa przedsiębiorcza operująca konkretnym budżetem produkcji filmu promującego wybrany zawód lub pracodawcę. Uczniowie danego zawodu poznają jego rynkowe aspekty przy okazji przygotowania i produkcji filmu oraz przekazują tę wiedzę swoim rówieśnikom i młodszym uczniom zwiększając trafność ich wyborów edukacyjno-zawodowych.

Tytuł projektu: **KINO ZAWODOWE - staże zawodowe zorientowane na stanowiska pracy w projekcie produkcji filmowej.**

Pomysł i realizacja testu: **Fundacja Biznes i Prawo.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Rekomendacja**

MIASTECZKO ZAWODOWE

Innowacyjny staż zawodowy uczniów, którego celem jest kodowanie zawodów na poziomie czynności, zadań zawodowych w modelu miasteczek zawodów. Kodowanie realnych stanowisk pracy jest nową metodą doradztwa karier aktywizującą uczniów i studentów w procesie opisu, czyli poznawania i rozumienia rzeczywistych środowisk pracy. W modelu tym sami uczniowie tworzą nowe narzędzie diagnostyczne wspierając ich decyzje edukacyjno-zawodowe.

Tytuł projektu: **MIASTECZKO ZAWODOWE – kodowanie zawodów w opisie stanowisk nową metodą doradztwa karier dla uczniów szkół zawodowych.**

Pomysł i realizacja testu: **Katarzyna Panek, doradca zawodowy.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Północna Kapituła Innowacji, województwo kujawsko-pomorskie, Wąbrzeźno.**

Status innowacji: **Rekomendacja**

Dla kogo? Dla firm lub organizacji promujących zawody, produkty lub usługi chcących przygotować profesjonalny film. Dla profesjonalnych doradców poszukujących aktualnej informacji o zawodach lub chcących współpracować z edukacją.

LOWE STAŻ

Model edukacji środowiskowej, na wzór lokalnych ośrodków wiedzy i edukacji, zintegrowany z włoskim modelem sprzedaży bezpośredniej KmZERO. Integracja tych dwóch innowacyjnych rozwiązań wiąże się z opracowaniem międzynarodowego programu staży dla uczniów szkół zawodowych w branży gastronomicznej, rolnej lub turystycznej, inicjującego w lokalnym środowisku na obszarach wiejskich, w otoczeniu szkoły, współpracę przedsiębiorców, szkoły oraz gminy na rzecz promocji produktów regionalnych i walorów turystycznych gminy.

Tytuł projektu: **LOWE STAŻ - model lokalnych ośrodków wiedzy i edukacji zintegrowany z KmZERO jako symulacja rynku w ramach stażu zawodowego.**

Pomysł i realizacja testu: **Vision PR Anna Moczulewska.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Wschodnia Kapituła Innowacji, województwo podlaskie, Białystok.**

Status innowacji: **Pomysł.**

Łatwiejszy DOSTĘP DO PRAKTYK

Ułatwienie wejścia na rynek pracy dla uczniów techników to rozwiązanie udoskonalające nauczanie dualne w technikum. Celem jest stworzenie warunków, by niedoceniani z powodu braku doświadczenia uczniowie wybili się i mogli wypełnić deficyt fachowców na rynku pracy. Pomysł opiera się na umożliwieniu przedsiębiorcom w branży mechatroniki lub informatyki ingerencję w edukację przez prowadzenie w szkołach szkoleń branżowych, przedstawianie kultury pracy w branży oraz realizację staży.

Tytuł projektu: **Łatwiejszy dostęp na rynek pracy poprzez praktyczną naukę W BRANŻY MECHATRONICZNEJ**

Pomysł i realizacja testu: **Marcello Bardus jako uczeń technikum, Andrzej Stępnikowski jako partner lokalny i koordynator testu.**

Region konkursowy oraz miejsce realizacji: **Zachodnia Kapituła Innowacji, województwo mazowieckie, Radom.**

Status innowacji: **Pomysł.**

Dla kogo? Dla organizacji promujących obszary wiejskie oraz firm poszukujących pracowników na wsi czy działających w oparciu o produkt regionalny. Dla organizacji chcących zwiększyć zakres kształcenia praktycznego uczniów techników.

zasada EMPOWERMENT

Kluczową zasadą wdrażania innowacji społecznych jest włączanie grupy docelowej, czyli użytkowników lub odbiorców nowego rozwiązania w proces opracowania jego założeń, **według zasady nic o nas bez nas**. Konsultowanie pomysłu z grupą docelową nie tylko **zwiększa jego trafność i skuteczność**, ale zwiększa prawdopodobieństwo zaangażowania współautorów w dalsze etapy jego wdrożenia, takie jak testowanie czy upowszechnianie wyników. Empowerment w zarządzaniu definiuje się jako **udzielanie władzy** poprzez włączenie pracowników w podejmowanie decyzji dotyczących organizacji, co przekłada się na **świadomość kosztów, poczucie przynależności, wzrost wydajności oraz poprawę relacji w zespole**. Prowadzi do tego, że pracownicy podchodzą do zadań jak właściciele firmy, z większym zaangażowaniem i odpowiedzialnością za firmę. Traktując lokalną społeczność stojącą przed wspólnym problemem, jako swoistą organizację, w której pracownikami lub członkami zespołu są potencjalni użytkownicy i odbiorcy innowacji, można oczekiwać podobnych efektów, związanych z większym zaangażowaniem i odpowiedzialnością grupy docelowej za nowy pomysł.

WDROŻENIE w etapach

Przy wdrożeniu innowacji społecznej należy pamiętać o podstawowych etapach wdrożenia, jakimi są: **opracowanie pomysłu** lub jego rozwinięcie do poziomu narzędzi; **przygotowanie do testu w konkretnym środowisku**, dla którego opracowano pomysł, w szczególności współpraca z grupą docelową według zasady empowerment; **testowanie na małej grupie** użytkowników i odbiorców innowacji; **ewaluacja rozwiązania**, czyli ocena jego efektywności oraz po zakończeniu testu **opracowanie finalnej wersji i rekomendacji** do szerszych wdrożeń innowacji przez zainteresowane podmioty.

Na podstawie: dokumentacja konkursowa opracowana przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, regulamin Inkubatora Innowacji Społecznych oraz doświadczenia Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr

Jak to zrobić? Punktem wyjścia jest włączenie grupy docelowej w opracowanie szczegółów rozwiązania, co zapewni trafność innowacji oraz zwiększy szanse zaangażowania odbiorców i użytkowników w kolejne kluczowe etapy wdrożenia innowacji społecznej.

wsparcie dla użytkowników

KONTAKT z inkubatorem innowacji

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, jako Lider Inkubatora Innowacji Społecznych oferuje **wsparcie doradcze po zakończeniu projektu** w ramach którego powstała niniejsza publikacja. Eksperti naszej instytucji pomogą użytkownikom lepiej zrozumieć przedstawione w podręczniku innowacje a w razie potrzeby pomogą w kontaktach z Partnerami Inkubatora, autorami pomysłów i specjalistami zaangażowanymi w opracowanie i testowanie rozwiązań. Naszym celem jest więc **wsparcie użytkowników w poprawnym stosowaniu innowacji** w praktyce społecznej lub w pracy zawodowej.

Lider Inkubatora, kategoria STUDENT: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, ul. Spółdzielcza 8, 15-441 Białystok, fundacja@bfkk.pl, +48 85 653 77 00, www.bfkk.pl, www.czasnastaz.edu.pl, Koordynator: Michał Skarzyński

Partner Inkubatora, kategoria MENTOR: Fundacja Gospodarcza w Gdyni, ul. Olimpijska 2, 81-538 Gdynia, www.fungo.com.pl

Partner Inkubatora, kategoria UCZEŃ: Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Al. Jerozolimskie 51/9, 00-697 Warszawa, www.nfdk.pl

Partner Inkubatora, kategoria MISTRZ: Związek Rzemiosła Polskiego, ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, www.zrp.pl

OBSZARY dalszej współpracy

Podstawowym obszarem współpracy z przyszłymi użytkownikami innowacji społecznych jest **przekazanie pakietu narzędzi** powiązanych z wybranymi innowacjami rekomendowanymi do wdrożenia, czyli rozwiązań o statusie **TOP innowacji lub rekomendacji**. Możliwe jest przekazanie użytkownikom wzorów kwestionariuszy, przykładowych programów staży, szkoleń lub warsztatów, wzorów umów oraz innych kluczowych elementów tych rozwiązań. Ponadto możliwa jest **współpraca w zakresie przygotowania wspólnych projektów** finansowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego wykorzystujących opisane w tym podręczniku rozwiązania.

Dla zainteresowanych: Instytucje, organizacje, firmy lub osoby zainteresowane zastosowaniem innowacji w praktyce mogą kontaktować się z Liderem Inkubatora. Oferujemy wsparcie doradcze i możliwość współpracy w ramach EFS oraz naszych działań statutowych.