



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Tytuł modelu

**„Mobilna Kariera”**



## 1. Obszar innowacji

W tym miejscu należy opisać, czego innowacja dotyczy: współpracy z pracodawcami, mobilności osób niepełnosprawnych, nowych narzędzi pracy z niepełnosprawnymi – zgodnie z zapisami specyfikacji innowacji – maks. 1000 znaków ze spacjami

Innowacja dotyczy programu mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (ON), polegającego na realizacji krótkich staży zawodowych poza miejscem zamieszkania. Program uruchomiony na bazie sieci instytucji (NGO, biznes, administracja publiczna), które mają do zaoferowania zajęcia/ staże dla ON wraz z miejscem pobytu.

Miejscem pobytu (MP) może być prywatne mieszkanie/ dom lub zasób instytucji goszczącej (W przypadku organizacji pozarządowej, która ma np. hostel, może to być pokój w hostelu, podobnie w przypadku przedsiębiorcy, który prowadzi usługi hotelowe lub agroturystyczne, oraz jednostki administracji publicznej, która również ma możliwość przenocowania osoby wizytującej np. mieszkania gościnne w szkole etc.)

Innowacją jest tu połączenie krótkich form aktywności zawodowej i edukacyjnej (staż/ wizyta) z wyjazdem z własnego miejsca zamieszkania. Staż stwarza osobie na poznanie zupełnie nowego środowiska, nowych ludzi, zwyczajów. Na miejscu osoba ta jest pracownikiem, mającym określone obowiązki i prawa. Czas spędzony poza domem, samodzielność i odpowiedzialność przy wsparciu ze strony pracowników instytucji goszczącej stanowią trampoliną dla dalszych kroków w karierze zawodowej oraz inwestycją w rozwój osobisty i zawodowy ON. Celem staży jest zwiększenie mobilności zawodowej ON zgodnie z ich talentami i kompetencjami. Baza miejsc wizyt i staży będzie bazą ogólnie dostępną, promowaną wśród osób z niepełnosprawnościami, NGO, biznesu i JST.



## 2. Dane autora innowacji

1.	Nazwa /Nazwa grupy	Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „TRATWA”
2.	Adres siedziby	ul. H. Probusa 9/4, 50-242 Wrocław
3.	Dane kontaktowe (telefon, adres e-mail)	71 3210871; <a href="mailto:biuro@tratwa.org">biuro@tratwa.org</a>
4.	Strona www, profil na portalach społecznościowych	<a href="http://www.tratwa.org">www.tratwa.org</a>

## 3. Użytkownicy innowacji

*W tym miejscu należy opisać, kto może zostać użytkownikiem innowacji, jakie podstawowe cechy powinien posiadać potencjalny użytkownik i kto był użytkownikiem na etapie testowania (maks. 800 znaków).*

**Użytkownicy innowacji mogą być** publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia, pracodawcy i organizacje pracodawców, administracja samorządowa. Docelowo innowacja ma przyczynić się do aktywizacji zawodowej i utrzymania na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem.

**Użytkownikami innowacji mogą być osoby z niepełnosprawnościami**, gotowe do odbycia krótkiego stażu/ praktyki, które przejdą ścieżkę badającą ich potrzeby i kwalifikacje do odbycia stażu zawodowego. Nie ma wymaganych szczególnych cech potencjalnego użytkownika innowacji. Ważne jest aby osoba z niepełnosprawnościami przełamała swój strach i obawy przed nowymi wyzwaniami i zdecydowała się na przystąpienie do procesu, który odpowiednio przygotuje uczestnika do realizacji stażu.

Na etapie testowania w programie wzięło udział 6 osób z niepełnosprawnością, które opuściły swoje miejsce zamieszkania w celu odbycia krótkoterminowego stażu / praktyki. W fazie rekrutacji do programu, podejście kandydatów było różne, ale w toku pracy instytucji wysyłającej, odpowiedniej i rzetelnej diagnozie kompetencji, wszyscy wykazali się zainteresowaniem, chęcią i odwagą wyjazdu do instytucji goszczącej. Poprzez uczestnictwo w projekcie, uczestnicy mieli możliwość zdobycia w krótkim czasie informacji o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach. Realizując staż / praktykę poznali potrzeby, oczekiwania i problemy instytucji goszczącej – pracodawcy, co pozwoliło na zdobycie cennej



wiedzy i doświadczenia. Doświadczenie stażu / praktyki poza domem pozwoliło uczestnikom spojrzeć z dystansem na bariery z własnego otoczenia, pobudzić i wzmocnić mobilność zawodową. Uczestnicy otrzymywali także, w toku realizacji stażu / praktyki i po zakończeniu, informację zwrotną o swoich mocnych i słabych stronach.

#### 4. Odbiorcy innowacji

*W tym miejscu należy opisać, do jakich konkretnie odbiorców innowacja jest skierowana. Proszę opisać cechy wyróżniające odbiorców/potencjalnych odbiorców od pozostałych grup. Proszę opisać, jakie narzędzie/narzędzia do odbiorców zostały zastosowane. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

**Odbiorcami bezpośrednimi** programu „Mobilna kariera” są osoby z niepełnosprawnością, które są gotowe na opuszczenie miejsca zamieszkania w celu podjęcia stażu / praktyki w instytucji goszczącej. Osoby z niepełnosprawnością, które są otwarte na poznawanie nowych ludzi, uczenie się rzeczy nowych, nowych narzędzi pracy, poznawanie nowych miejsc.

Natomiast **odbiorcami pośrednimi** są podmioty zainteresowane goszczeniem i zatrudnianiem w krótkim okresie czasu pracowników z niepełnosprawnością. Są to podmioty, takie jak: NGO, biznes, administracja publiczna, które mają do zaoferowania staże / praktyki dla osób z niepełnosprawnością wraz z miejscem pobytu. Podmioty, które są gotowe przyjąć stażystę / praktykanta z niepełnosprawnością, i które są dostępne.

Narzędzia jakie zostały zastosowane w przypadku osób z niepełnosprawnością, to przede wszystkim rozmowa o chęci uczestnictwa w programie, informacja o niepełnosprawności, miejscu zamieszkania i aktualnej sytuacji na rynku pracy osoby z niepełnosprawnością. Rekrutację osób z niepełnosprawnością przeprowadzono w środowisku osób z niepełnosprawnością przez osoby, które w tym środowisku funkcjonują, mają wiedzę i doświadczenie. Dobrym rozwiązaniem jest sytuacja, kiedy osoba rekrutująca, poza spełnieniem wymagań formalnych, również jest osobą z niepełnosprawnością. Zna ona bowiem specyfikę funkcjonowania osób z niepełnosprawnością i orientuje się w jakich podmiotach, najczęściej w organizacjach pozarządowych, może efektywnie przeprowadzić rekrutację.

Podmioty wyłonione do realizacji innowacji wybrano na podstawie bazy instytucji mogących zapewnić realizację programu oraz zgłoszenia chęci udziału. To podmioty, które planują / są gotowe na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością. Decyzja o gotowości danego podmiotu



do przyjęcia osoby z niepełnosprawnością często jest procesem rozłożonym w czasie. Dlatego program należy kierować do tych odbiorców, którzy rzeczywiście chcą i są gotowe zapewnić maksymalną dostępność.

## 5. Skrócony opis innowacji

*W tym miejscu należy opisać, na czym polega innowacja, czym testowane rozwiązanie różni się od praktyki dotychczas stosowanej w Polsce. (min. 800 znaków, maks. 1200 znaków)*

Innowacja polega na uruchomieniu programu mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (ON), polegającego na odbywaniu krótkich staży zawodowych poza miejscem zamieszkania. Program uruchomiony jest bazie sieci instytucji (NGO, biznes, administracja publiczna), które mają do zaoferowania zajęcia/ staże dla ON wraz z miejscem pobytu. Miejscem pobytu (MP) może być prywatne mieszkanie/ dom lub zasób instytucji goszczącej (w przypadku organizacji pozarządowej, która ma np. hostel, może to być pokój w hostelu, podobnie w przypadku przedsiębiorcy, który prowadzi usługi hotelowe lub agroturystyczne, oraz jednostki administracji publicznej, która również ma możliwość przenocowania osoby wizytującej np. mieszkania gościnne w szkole etc.)

W porównaniu z innymi formami aktywizacji zawodowo-społecznej i rynku pracy program „Mobilna kariera” okazał się działaniem szybszym i bardziej efektywnym ponieważ opierał się na rzetelnej diagnozie predyspozycji, kompetencji, zainteresowań i talentów stażysty /praktykanta i właściwym dopasowaniu do potrzeb instytucji goszczącej. Staże / praktyki w tej formule stały się impulsem do dalszych poszukiwań zatrudnienia czy zdobywania nowych kwalifikacji, co potwierdziły bieżące rozmowy z uczestnikami. Program pozwolił w krótkim czasie zdobyć informacje o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach, poczynawszy od diagnozy po różny zakres prac na stażu / praktyce. Pozwoliło to też na testowanie obu stron, tj. stażystów / praktykantów i instytucji w sposób mniej ryzykowny. Realizacja programu potwierdza także jego skuteczność, co pokazuje nastawienie i chęć do dalszych działań zawodowych, edukacyjnych i społecznych uczestników z niepełnosprawnością po odbyciu stażu / praktyki.



## 6. Produkt/Produkty innowacji oraz jego/ich elementy składowe

*W tym miejscu należy opisać, czym jest produkt innowacji oraz co składa się na produkt innowacji. (maks. 1000 znaków)*

*Produktem innowacji jest:*

- Baza staży i miejsc wizyt.
- Procedura diagnozy kompetencji kandydatów.
- Regulamin stażu i wizyty.
- Program stażu i wizyty – dla każdego uczestnika indywidualnie.
- Umowy na realizację stażu.
- Umowy na przyjęcie stażysty.
- Rekomendacje do modyfikacji innowacji i kontynuacji programu „Mobilna kariera”.

## 7. Jakościowy opis produktu/ów innowacji oraz elementów składowych (Załącznik nr 1)

## 8. Opis problemu, na który innowacja odpowiada

*W tym miejscu należy opisać, jaki konkretny problem innowacja rozwiązuje. W jaki sposób i na ile na etapie testowania udało się zniwelować problem (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami).*

Innowacja odpowiada na brak mobilności osób z niepełnosprawnością. Realizacja innowacji „Mobilna kariera” pobudza i zwiększa mobilność zawodową, edukacyjną i społeczną osób z niepełnosprawnością. Pozwala w bezpieczny sposób wykonywać prace zgodne z preferencjami, kompetencjami i zainteresowaniami osób z niepełnosprawnością. Staże / praktyki są realizowane poza miejscem zamieszkania i trwają w krótkim okresie czasu. Brak mobilności społecznej, zawodowej i edukacyjnej to główna bariera w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Innowacja pozwoli przełamywać te bariery zarówno wśród osób z niepełnosprawnością, jak i wśród potencjalnych pracodawców. Zwłaszcza, że większość polskich pracodawców nie zatrudnia ani jednej osoby z niepełnosprawnością. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej. Na niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością ma wpływ przede wszystkim niska



dostępność instrumentów rynku pracy, niedostępność ofert pracy, bariery architektoniczne, komunikacyjne, niska dostępność transportu publicznego. W niedostatecznym stopniu zapewnia się możliwość udzielania zindywidualizowanego wsparcia, korzystania z asystenta czy trenera pracy. Program „Mobilna kariera” częściowo odpowiada na te problemy.

Poprzez uczestnictwo w projekcie, uczestnicy mają możliwość zdobycia w krótkim czasie informacji o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach, swoich mocnych i słabych stronach. Poznają potrzeby, oczekiwania i problemy instytucji goszczącej – pracodawców. Doświadczenie stażu / praktyki poza domem pozwolą uczestnikom spojrzeć z dystansem na bariery z własnego otoczenia, pobudzić i wzmocnić mobilność zawodową. Jest to kluczowe dla kondycji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Do tej pory nie prowadzono w Polsce takiego programu mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnością. Połączenie krótkich form aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej z wyjazdem z poza miejsce zamieszkania jest innowacją. Udział w tego typu programie umożliwi uczestnikom poznanie nowego środowiska, nowych osób i zwyczajów.

Czas spędzony poza domem, samodzielność i odpowiedzialność, przy wsparciu ze strony pracowników instytucji goszczącej są trampoliną dla dalszych kroków w karierze zawodowej oraz inwestycją w rozwój osobisty i zawodowy uczestników.

## 9. Opis spodziewanego efektu zastosowania produktu

*W tym miejscu należy opisać jaki konkretny problem innowacja rozwiązuje. W jaki sposób i na ile n użytkownik i odbiorca – po zastosowaniu omawianej innowacji.  
(min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

Osoby z niepełnosprawnością mogą być zatrudniane na otwartym i chronionym rynku pracy. W rzeczywistości większość polskich pracodawców nie zatrudnia ani jednej osoby z niepełnosprawnością. Spośród aktywnych zawodowo 2/3 znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy (pracodawcy, zleceniodawcy, własna działalność gospodarcza), zaś 1/3 na chronionym rynku pracy (zatrudnienie pracownicze).<sup>1</sup> Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej. Na niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wpływ mają również: niska dostępność instrumentów rynku pracy (np. niedostosowane szkolenia), niedostępność ofert pracy, ciągle obecne bariery architektoniczne, komunikacyjne (w alternatywnych sposobach porozumiewania się), niska dostępność transportu publicznego.

W niedostatecznym stopniu zapewnia się w Polsce możliwość udzielania zindywidualizowanego wsparcia. Instytucja pracownika pomagającego pracownikowi



z niepełnosprawnością w pracy (asystenta) w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością na stanowisku pracy funkcjonuje w praktyce w marginalnym zakresie. W ogóle nie funkcjonuje w systemie prawa instytucja trenera pracy. Obecnie instrument ten realizowany jest wyłącznie przez organizacje pozarządowe w ramach doraźnych projektów.

Wobec powyższego istotne jest poszukiwanie rozwiązań, które będą wspierać aktywizację zawodową, edukacyjną i społeczną oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Należy także promować dobre praktyki podmiotów publicznych, organizacji pozarządowych i biznesu. Jedną z takich propozycji jest program „Mobilna kariera”. Analiza danych zastanych (desk research) wskazuje, że do tej pory nie prowadzono w Polsce takiego programu mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnością. Połączenie krótkich form aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej z wyjazdem z poza miejsce zamieszkania jest innowacją. Udział w tego typu programie umożliwia uczestnikom poznanie nowego środowiska, nowych osób i zwyczajów. Czas spędzony poza domem, samodzielność i odpowiedzialność, przy wsparciu ze strony pracowników instytucji goszczącej są trampoliną dla dalszych kroków w karierze zawodowej oraz inwestycją w rozwój osobisty i zawodowy uczestników.

Doświadczenie realizacji projektu i jego integralna, bieżąca ewaluacja, pozwala na sformułowanie rekomendacji na potrzeby kontynuacji programu „Mobilna kariera” i realizacji podobnych przedsięwzięć

## **10. Opis zasobów niezbędnych do wdrożenia produktów przez potencjalnych użytkowników (zaplecze techniczne, kadra, status prawny etc.)**

W tym miejscu należy opisać, jakimi zasobami powinien dysponować potencjalny innowator. W polu należy uwzględnić zarówno zasoby osobowe jak i potencjał techniczny. Np. kadra – wykształcenie doświadczenie, inne umiejętności, czy powinna być wcześniej przeszkolona i przez kogo; w opisie potencjału technicznego – uwzględnienie dostępności dla ON. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

Innowacja nie wymaga posiadania specjalnych zasobów. Innowator, który chciałby wdrażać produkt powinien posiadać dostęp do bazy potencjalnych przyjmujących na staż/wizytę. Baza ta jest dostępna na stronie internetowej lub sam na wzór funkcjonującej stworzyć listę instytucji zainteresowanych realizacją stażu. Ważne, aby w bazie uwzględnione były dane dotyczące dostępności i zasobów technicznych danej instytucji.

Ponadto Innowator powinien posiadać szereg opracowanych dokumentów, umożliwiających rozpoczęcie procedury uruchamiania innowacji. Regulamin Stażu dopasowany do potrzeb realizatorów innowacji; umowy regulujące zakres odpowiedzialności za realizację innowacyjności, procedury dot. realizacji diagnozy i kompetencji.



Kluczową osobą w realizacji innowacji jest Doradca. Do przygotowania kandydatów do stażu potrzebna jest kadra z doświadczeniem w obszarze doradztwa zawodowego min. 3 lata w tym doradztwa dla osób z niepełnosprawnościami ( np. doradztwo zawodowe dla osób z zespołem Aspergera). W przypadku doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych bardzo istotne jest posiadanie odpowiedniego wykazu bazy instytucji przyjmujących na staż oraz poszczególnych stanowisk/zawodów z punktu widzenia niepełnosprawności. Poznanie predyspozycji i możliwości zawodowych osoby z niepełnosprawnością powinno uwzględniać predyspozycje fizyczne, psychiczne oraz społeczne, które potrzebne są do wykonywania stażu. Doradca zawodowy czynności tej dokonuje w procesie oceny zdolności do stażu. Bardzo ważnym elementem w procesie doradztwa zawodowego dla osoby z niepełnosprawnością jest również umiejętność analizy poszczególnych wymagań stawianych przez instytucję przyjmującą na staż.

Ważnym elementem jest również współpracą doradcy z innymi specjalistami, np. rehabilitantem , lekarzem psychiatra np. w przypadku osób z chorobami psychicznymi, to gwarantuje kompleksową i profesjonalną poradę zawodową. Podsumowując, można powiedzieć, że specyfika doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami powinna brać pod uwagę kilka elementów, przede wszystkim indywidualne podejście do ON biorąc pod uwagę jej problemy wynikających z sytuacji życiowej, zdrowotnej, zawodowej, tworzenie wspólnie z osobą indywidualnego planu działania, planu stażu uwzględniającego doświadczanie niepełnosprawności.

Mentor jest osobą, która towarzyszy osobie z niepełnosprawnością od początku projektu, tj. kwalifikacji danej osoby na uczestnika programu. Mentor pracuje systemowo, to znaczy wspiera osobę z niepełnosprawnością w jej miejscu zamieszkania we współpracy z rodziną i/lub opiekunami prawnymi. Po zakończeniu przez uczestnika stażu / praktyki, pomaga w znalezieniu pracy w miejscu zamieszkania lub relokacji.

Potencjał techniczny wymagany w procesie przygotowania osób dotyczy przygotowania miejsca spotkań z doradcą zawodowymi i opiekunem/mentorem. Miejsce to musi być dostępne dla osób z niepełnosprawnością. Dla osób niewidzących lub słabowidzących należy pamiętać o przygotowaniu dokumentów w kolorze czarno-białym, bez dodatkowych elementów graficznych takich jak zdjęcia, wykresy, ilustracje, loga itp.

Wskazane jest używanie czcionek jednoelementowych, bez szeryfów i cieniowań (szeryfy: poziome kreski dodawane do litery – przykładem takiej czcionki jest Times New Roman) Rekomendowana jest czcionka Arial. Nie powinno się stosować cieniowania i szarości.



## **11. Opis działań niezbędnych do wdrożenia produktu**

*W tym miejscu należy opisać, jakie działania powinni wdrożyć potencjalni użytkownicy, żeby wdrożyć innowację. Działania należy opisać w sposób chronologiczny, z uwzględnieniem parterów niezbędnych do wdrożenia innowacji, ewentualnego podziału zadań i czasu, który jest niezbędny do realizacji każdego z kroków. Np. w przypadku szkoleń – program, czas, ewentualny koszt, wymagania wstępne, kto ewentualnie może przeprowadzić.  
(min. 2000 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

**Działania niezbędne do wdrożenia produktu dla instytucji:**



Lp.	Nazwa zadania / etap	Opis działań	Czas realizacji
1.	Przygotowanie uczestników do staży / praktyk	Diagnoza kompetencji, preferencji, potrzeb i pomysłu na staż poprzez realizację spotkań z psychologiem / pedagogiem specjalnym oraz doradcą zawodowym / kariery. Organizacja spotkań wspierających indywidualnie uczestników projektu (jeśli zachodzi taka potrzeba). Opracowanie indywidualnych programów staży / praktyk. Wybór mentora i wsparcie systemowe uczestnika projektu oraz jego rodziny lub opiekunów prawnych przez cały okres realizacji programu. Po zakończeniu stażu / praktyki, wsparcie w znalezieniu pracy w miejscu zamieszkania lub relokacji.	2 miesiące
2.	Przygotowanie staży / praktyk	Organizacja staży / praktyk w instytucji goszczącej, praca nad dostępnością, organizacja podróży, zakwaterowania.	6 miesięcy
3.	Realizacja staży / praktyk	Realizacja indywidualnego programu stażu / praktyki uczestnika. Wybór i przydzielenie opiekuna stażu. Stały kontakt instytucji wysyłającej z uczestnikiem i instytucją goszczącą. Monitoring postępów / ewaluacja.	6 miesięcy
4.	Zakończenie stażu - zatrudnienie	Zakończenie stażu przez uczestników. Powrót do miejsca zamieszkania. Poszukiwanie pracy z pomocą Mentora.	2 miesiące
5.	Ewaluacja / Rekomendacje / Wdrażanie	Ewaluacja dotychczasowych działań w ramach programu. Rekomendacje indywidualne dla każdej instytucji wysyłającej/goszczącej. Wprowadzenie zmian w programie.	2 miesiące

**Działania niezbędne do wdrożenia produktu dla osób indywidualnych (osób z niepełnosprawnościami).** Samodzielne wyszukiwanie przez osoby niepełnosprawne miejsca stażu



Lp.	Nazwa zadania / etap	Opis działań	Czas realizacji
1.	Przygotowanie staży / praktyk	Organizacja staży / praktyk w instytucji goszczącej, praca nad dostępnością, organizacja podróży, zakwaterowania.	6 miesięcy
2.	Realizacja staży / praktyk	Realizacja indywidualnego programu stażu / praktyki uczestnika. Wybór i przydzielenie opiekuna stażu. Stały kontakt instytucji wysyłającej z uczestnikiem i instytucją goszczącą. Monitoring postępów / ewaluacja.	6 miesięcy
3.	Zakończenie stażu - zatrudnienie	Zakończenie stażu przez uczestników. Powrót do miejsca zamieszkania. Poszukiwanie pracy z pomocą Mentora.	2 miesiące
4.	Ewaluacja / Rekomendacje / Wdrażanie	Ewaluacja dotychczasowych działań w ramach programu. Rekomendacje indywidualne dla każdej instytucji wysyłającej/goszczącej. Wprowadzenie zmian w programie.	2 miesiące

## 12. Szacunkowa kalkulacja nakładów finansowych niezbędnych do wdrożenia produktów

Obejmuje wszystkie etapy.

(min. 2000 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

1. Przygotowanie uczestników do wizyt i staży (diagnoza, ustalenie kompetencji uczestników, ich preferencji, pomysłu na staż i miejsce, wsparcie motywacyjne, spotkania przygotowujące, przygotowanie Programu stażu – ok. 17 h dla uczestnika Stażu x 150 zł – 2550 zł
2. Przygotowanie wizyt i staży (kontakt z miejscem gdzie odbędą się staże, kontakt z osobami przyjmującymi do mieszkania na czas stażu) – ok. 25 h dla jednej osoby x 100 zł – 2500 zł
3. Realizacja Wizyt i staży – koszty przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia, kieszonkowego dla stażysty, ubezpieczenie (średnio czas stażu 7 dni) - 1 300 zł
4. Opiekunowie/mentorzy staży – dla jednego stażysty ok. 2000 zł



### 13. Opis korzyść i zagrożeń ze stosowania innowacji a także sposoby niwelowania zagrożeń

*W tym miejscu należy opisać, jakie korzyści mogą uzyskać innowatorzy ze stosowania innowacji. Korzyści mogą dotyczyć i grup odbiorców, i użytkowników (jak mniejsze koszty aktywizacji, szybsza metoda etc. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

W porównaniu z innymi formami aktywizacji zawodowo-społecznej i rynku pracy program „Mobilna kariera” okazał się działaniem szybszym i bardziej efektywnym ponieważ opierał się na rzetelnej diagnozie predyspozycji, kompetencji, zainteresowań i talentów stażysty / praktykanta i właściwym dopasowaniu do potrzeb instytucji goszczącej. Staże / praktyki w tej formule stały się impulsem do dalszych poszukiwań zatrudnienia czy zdobywania nowych kwalifikacji, co potwierdziły bieżące rozmowy z uczestnikami. Program pozwolił w krótkim czasie zdobyć informacje o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach, poczynając od diagnozy po różny zakres prac na stażu / praktyce. Pozwoliło to też na testowanie obu stron, tj. stażystów / praktykantów i instytucji w sposób mniej ryzykowny. Realizacja programu potwierdza także jego skuteczność, co pokazuje nastawienie chęć do dalszych działań zawodowych, edukacyjnych i społecznych uczestników z niepełnosprawnością po odbyciu stażu / praktyki. Realizacja innowacji niweluje zagrożenie pogłębiania się bierności społecznej wśród osób z niepełnosprawnością. Jest bowiem szansą dla tych osób z niepełnosprawnością, które chciałyby skorzystać z takiej formy wsparcia jak uczestnictwo w programie „Mobilna kariera” ale w praktyce nie mają takiej możliwości, bowiem tego typu programy nie są realizowane.

Dla instytucji goszczącej stażystę / praktykanta na krótkim okresie jest to przede wszystkim korzyść ekonomiczna i organizacyjna. Instytucja nie musi przeprowadzać często kosztownego procesu rekrutacji, aby następnie zatrudnić kandydata na okres próbnny. Realizacja staży / praktyk krótkoterminowych pozwala instytucji w dużej mierze ograniczyć ryzyko niepotrzebnych kosztów i zatrudnienia niewłaściwej osoby. Program „Mobilnej kariery” już na samym początku zakłada rzetelną diagnozę potrzeb zarówno instytucji zainteresowanej goszczeniem stażysty / praktykanta, jak i potrzeb uczestnika. Analiza tych informacji może w dużym stopniu ułatwić znalezienie właściwego pracownika. Kluczowy jest także sam przebieg stażu / praktyki, bowiem to od instytucji goszczącej zależy jakie zadania powierzy stażystę / praktykantowi i w jakim stopniu będzie je monitorować i wyciągać z nich wnioski.

#### Korzyści dla instytucji wdrażającej innowację

1. Produkt/innowacja jest bardzo szybka do wdrożenia, a jednocześnie dość elastyczna. Innowacja zakłada krótki termin intensywnego stażu/ praktyki dopasowanego do potrzeb stażysty i instytucji goszczącej. Staż ma być silnym impulsem do dalszych działań w poszukiwaniu zatrudnienia bądź zdobywania nowych kwalifikacji. Projekt pozwala w krótkim



czasie zdobyć informacje o własnych umiejętnościach, talentach, preferencjach. Pozwala również na mało ryzykowne dla obu stron testowanie zarówno stażystów jak i instytucji, może skończyć się pozostaniem osoby w danej instytucji na dłużej już poza projektowo.

2. Innowacja zdecydowanie jest tańsza, ponieważ nie wymaga „dużej” obudowy administracyjnej, skupia się na niezbędnych kosztach. Zakładając, że w pierwszej kolejności w projekcie wezmą udział podmioty mające w swoich zasobach miejsca noclegowe, koszty przewidywane są dość niskie.
3. Skuteczność. Odbycie takiego stażu doda ON odwagi i napędu do dalszych działań. Osoby te zwiększą swoją wiedzę o możliwościach wykonywania różnych prac oraz staną się aktywniejsze w poszukiwaniu zatrudnienia.
4. Innowacja daje trwałe efekty. Doświadczenie stażu poza domem pozwala spojrzeć z dystansem na bariery z własnego otoczenia. Jeżeli w nowym miejscu można wykonywać pracę zawodową, oznacza to, że można również pracować po powrocie do domu. Osoby otrzymają rekomendacje i listy polecające stosownie do jakości wykonania pracy podczas stażu. Będą miały również informację zwrotną o swoich mocnych i słabych stronach, co pozwoli im odkryć swoje talenty.
5. Innowacja jest dostępna. Projekt jest skierowany do wszystkich ON gotowych odbyć staż, nie przewiduje zamknięcia dla wąskiej grupy, do której dotychczas nikt nie kierował działań.

#### **Korzyści dla osoby indywidualnej wdrażającej innowację:**

1. W porównaniu z innymi formami aktywizacji zawodowo-społecznej i rynku pracy program „Mobilna kariera” okazał się działaniem szybszym i bardziej efektywnym ponieważ opierał się na rzetelnej diagnozie predyspozycji, kompetencji, zainteresowań i talentów stażysty / praktykanta i właściwym dopasowaniu do potrzeb instytucji goszczącej.
2. Staże dają impuls do dalszych poszukiwań zatrudnienia czy zdobywania nowych kwalifikacji, co potwierdziły bieżące rozmowy z uczestnikami.
3. Program pozwala w krótkim czasie zdobyć informacje o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach, począwszy od diagnozy po różny zakres prac na stażu / praktyce.
4. Mniejsze ryzyko i większa skuteczność realizacji programu co pokazuje nastawienie i chęć do dalszych działań zawodowych, edukacyjnych i społecznych uczestników z niepełnosprawnością po odbyciu stażu / praktyki.



Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



#### Zagrożenia:

Realizacja innowacji niweluje zagrożenie pogłębiania się bierności społecznej wśród osób z niepełnosprawnością. Jest bowiem szansą dla tych osób z niepełnosprawnością, które chciałyby skorzystać z takiej formy wsparcia jak uczestnictwo w programie „Mobilna kariera“ ale w praktyce nie mają takiej możliwości, bowiem tego typu programy nie są realizowane.

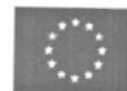
#### Załączniki:

1. Jakościowy opis produktu innowacji oraz jego elementów składowych.
2. Formularz indywidualnego Planu Działania (IPD) uczestnika programu „Mobilna Kariera”.
3. Regulamin Udziału w Stażach/ Wizytach w ramach programu Mobilna Kariera.
4. Umowa na Staż w ramach projektu „Mobilna Kariera” dla osób przyjmujących na staż.
5. Umowa na Staż w ramach projektu „Mobilna Kariera”.
6. Harmonogram stażu.
7. Zaświadczenie o odbyciu stażu.

Centrum  
ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych  
TRATWA  
50-242 Wrocław, ul. Probusa 9/4  
NIP 8992501984, REGON 931969341

PREZES

*Robert Drogoś*



## **JAKOŚCIOWY O PIS PRODUKTU/ PRODUKTÓW INNOWACJI ORAZ JEGO ELEMENTÓW SKŁADOWYCH**



## Spis treści:

1. Cel projektu „Mobilna kariera“.
2. Realizacja projektu.
3. Charakterystyka uczestników projektu.
4. Kryteria dla stażysty i instytucji goszczącej.
5. Prowadzenie diagnozy.
6. Narzędzia diagnozy.
7. Sylwetka opiekuna stażu i mentora.
8. Odbiorcy innowacji.
9. Problem, na który innowacja odpowiada.
10. Opis działań niezbędnych do wdrożenia.
11. Opis korzyść i zagrożeń ze stosowania innowacji a także sposoby niwelowania zagrożeń.
12. Rekomendacje do modyfikacji innowacji i kontynuacji programu „Mobilna kariera“.



## 1. Cel projektu „Mobilna kariera“.

Bezpośrednim celem projektu było pobudzenie i zwiększenie mobilności zawodowej, edukacyjnej i społecznej osób z niepełnosprawnością poprzez odbycie krótkich staży / praktyk zawodowych poza miejscem zamieszkania. Celami pośrednimi natomiast było uświadomienie, przełamywanie barier i przygotowanie podmiotów zainteresowanych goszczeniem i zatrudnianiem w krótkim okresie czasu pracowników z niepełnosprawnością oraz opracowanie rekomendacji dla podobnych działań.

## 2. Realizacja projektu.

Program został uruchomiony na bazie sieci instytucji (NGO, biznes, administracja publiczna), które miały do zaoferowania staże / praktyki dla osób z niepełnosprawnością wraz z miejscem pobytu. Miejscem pobytu mogło być mieszkanie prywatne / dom lub inne zasoby będące w dyspozycji instytucji goszczącej, a także zaproponowane miejsce komercyjne.

W programie wzięło udział 6 osób z niepełnosprawnością, w tym 3 kobiety, które opuściły swoje miejsce zamieszkania w celu odbycia krótkoterminowego stażu / praktyki. Program stażu / praktyki dla każdego uczestnika był opracowany indywidualnie, pod kątem predyspozycji, kompetencji i talentów, a także na bieżąco modyfikowany, w zależności od potrzeb i możliwości. Ewaluacja każdego pobytu uczestnika była jego integralną częścią. Umożliwiło to zarówno instytucji wysyłającej, jak i goszczącej reagować na różne potrzeby czy problemy w realizacji programu. Takie podejście pozwala budować wiedzę i doświadczenie niezbędne do kontynuacji programu i realizacji podobnych przedsięwzięć.

Realizacja innowacji „Mobilna kariera“ pobudziła i zwiększyła mobilność zawodową, edukacyjną i społeczną osób z niepełnosprawnością. Uczestnicy w bezpieczny, zaplanowany i przemyślany sposób mogli wykonywać określone prace zgodnie ze swoimi preferencjami, kompetencjami i zainteresowaniami.

Nawiązanie współpracy z podmiotami zainteresowanymi goszczeniem osób z niepełnosprawnością na krótkim stażu / praktyce oraz realizacja tejże współpracy pod kątem

organizacyjnym i merytorycznym przebiegała szybko i sprawnie. Kluczowy dla współpracy okazał się właściwy dobór osoby z niepełnosprawnością do stażu / praktyki, co było efektem rzetelnie przeprowadzonych diagnoz predyspozycji, kompetencji i zainteresowań kandydatów, a także oczekiwań i propozycji instytucji goszczących.

Instytucje goszczące umożliwiając osobom z niepełnosprawnością krótkoterminowe staże / praktyki w swoich przestrzeniach, potwierdziły swoje zainteresowanie i zaangażowanie w zwiększaniu potencjału zawodowego, edukacyjnego i społecznego tych osób.

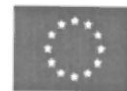
### **3. Charakterystyka uczestników projektu.**

W programie wzięło udział 6 osób z niepełnosprawnością, które opuściły swoje miejsce zamieszkania w celu odbycia krótkoterminowego stażu / praktyki. W fazie rekrutacji

do programu, podejście kandydatów było różne ale w toku pracy instytucji wysyłającej, odpowiedniej i rzetelnej diagnozie kompetencji, wszyscy wykazali się zainteresowaniem, chęcią i odwagą wyjazdu do instytucji goszczącej. Poprzez uczestnictwo w projekcie, uczestnicy mieli możliwość zdobycia w krótkim czasie informacji o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach. Realizując staż / praktykę poznali potrzeby, oczekiwania i problemy instytucji goszczącej – pracodawcy, co pozwoliło na zdobycie cennej wiedzy i doświadczenia. Doświadczenie stażu / praktyki poza domem pozwoliło uczestnikom spojrzeć z dystansem na bariery z własnego otoczenia, pobudzić i wzmocnić mobilność zawodową. Uczestnicy otrzymywali także, w toku realizacji stażu / praktyki i po zakończeniu, informację zwrotną o swoich mocnych i słabych stronach.

### **4. Kryteria dla stażysty / praktykanta i instytucji goszczącej.**

Powodzenie realizacji innowacji zależy od przyjętych kryteriów dla poszczególnych działań, określonych osób w nią zaangażowanych czy poszczególnych podmiotów. W programie „Mobilna kariera“ za istotne należy uznać kryteria dla stażysty / praktykanta i instytucji goszczącej.



### Stażysta:

- a) **Gotowość do zmiany** – realizacja programu wskazuje, że stażysta / praktykant powinien charakteryzować się gotowością do zmiany poprzez opuszczenie miejsca zamieszkania i podjęcie stażu/praktyki w nowym miejscu. W przypadku osób z niepełnosprawnością często jest to bardzo ważna przesłanka w kontekście ich aktywizacji zawodowej. Wiąże się bowiem z pewnymi schematami funkcjonowania, stereotypami, czasem „ubezważnieniem” przez nadopieczonych rodziców/opiekunów. Ważne także z punktu widzenia rodzaju niepełnosprawności. Osobie poruszającej się na wózku czy osobie niewidomej, może być znacznie trudniej opuścić miejsce zamieszkania niż np. osobie z niepełnosprawnością słuchową.
- b) **Otwartość** – stażysta powinien wykazywać otwartość i chęć uczenia się, poznawania nowych ludzi, rzeczy, miejsca czy narzędzi pracy. Kompetencje bowiem posiadane przez stażystę / praktykanta nie zawsze będą współgrały z potrzebami pracodawcy – instytucji goszczącej.

### Instytucja goszcząca:

- a) **Gotowość do zmiany** – przyjęcie stażysty z niepełnosprawnością może stanowić dla instytucji goszczącej wyzwanie. Szczególnie jeśli nie posiada doświadczenia w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością. Wiąże się to np. ze zmianą myślenia na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnością, obaleniem stereotypów, indywidualnych doświadczeń wśród pracowników. Instytucja goszcząca powinna być gotowa do przyjęcia stażysty/praktykanta z niepełnosprawnością mentalnie. Bardzo ważne są wewnętrzne rozmowy z pracownikami instytucji goszczącej, szczególnie osób, z którymi stażysta/praktykant będzie najczęściej współpracował. W przypadku instytucji goszczącej, która posiada doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością kluczowe będą informacje czy to zatrudnienie nadal jest lub jak długo trwało i co spowodowało, że tego zatrudnienia już nie ma? Jakie instytucja wyciągnęła wnioski z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością?



- b) **Dostępność** – instytucja goszcząca powinna być w pełni dostępna dla stażysty / praktykanta z niepełnosprawnością. Wymaga to oczywiście dobrej diagnozy potrzeb stażysty/praktykanta i możliwości instytucji goszczącej oraz wprowadzenia określonych zmian. Potrzeby raczej będą wynikać z określonego rodzaju niepełnosprawności, np. w przypadku osoby z niepełnosprawnością wzroku może to być potrzeba materiałów w powiększonej czcionce, zainstalowania odpowiednich programów na komputerze, wydłużony czas na analizę tekstu pisanego. W przypadku osoby niesłyszącej może wystarczyć asystent / tłumacz języka migowego. Dostępność instytucji goszczącej powinna być rozumiana maksymalnie szeroko – nie tylko w techniczna, ale też organizacyjna w miejscu pracy i w drodze do/z.

## 5. Prowadzenie diagnozy.

90% projektów realizowanych ze środków europejskich w okresie 2007-2013 przez fundacje i stowarzyszenia dotyczyło rozwoju kapitału ludzkiego. To ponad 11 tys. różnorodnych projektów o charakterze społecznym. Ewaluacja tych projektów wskazała m.in., że :

- projekty społeczne skierowane do osób z niepełnosprawnością uzależniały uczestników od projektów,
- często brakowało rzetelnie przeprowadzonych badań pod kątem potrzeb i problemów osób z niepełnosprawnością,
- oferta szkoleniowa często była niedopasowana do potrzeb i oczekiwań uczestników,
- zdarzała się dyskryminacja niektórych niepełnosprawności, mogących mieć zagrożenie dla realizacji projektu,
- źle zaprojektowane działania wzmacniały bierność społeczną uczestników projektów.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dudała D. W., 2014, Dylematy realizacji projektów społecznych skierowanych do osób z niepełnosprawnością, referat wygłoszony podczas IV Konferencji Naukowej pn. „Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy - ku pełnemu uczestnictwu w rynku pracy”, Uniwersytet Zielonogorski -



Dlatego mając na uwadze powyższe informacje, przeprowadzenie rzetelnej diagnozy przez właściwą osobę jest kluczowe dla powodzenia realizacji programu „Mobilna kariera“. Dla celów diagnostycznych niezbędne jest często uzyskanie informacji o życiu osoby badanej, jej sposobie przeżywania ważnych sytuacji, potrzebach, motywach itp. Są to informacje czasem intymne, ukrywane nawet przed bliskimi osobami. Aby je uzyskać, trzeba stworzyć takie warunki, w których będzie ona mogła i chciała o tym mówić. Diagnosta powinien stworzyć takie warunki osobie badanej, aby mogła ona w jak najbardziej otwarty i pełny sposób wejść w kontakt sama ze sobą. Diagnosta powinien kontrolować swoje zachowanie w taki sposób, aby nie wpływało ono na zniekształcenie wypowiedzianych przez osobę badaną treści.

#### **Diagnosta powinien posiadać:**

- **wiedzę merytoryczną** – o procesach myślenia, pamięci, procesach emocjonalnych, rozwiązywaniu problemów, mechanizmach społecznych funkcjonowania jednostki z niepełnosprawnością i właściwościach funkcjonowania podstawowych środowisk wychowawczych: rodziny, szkoły i grupy rówieśniczej;
- **zdolność do jej wykorzystania**, a więc umiejętność logicznego myślenia, pozwalającego twórczo zestawiać ze sobą różne informacje;
- **podstawową umiejętność obserwowania i prowadzenia rozmowy**, co wiąże się ze zdolnością do pozyskiwania potrzebnych informacji, determinowany przez wiele kompetencji podstawowych, pozwalających nawiązać kontakt diagnostyczny i twórczo go budować;
- **określone sprawności techniczne**, czyli zasób dostępnych technik/narzędzi diagnozowania, który w różnych obszarach diagnozy jest zróżnicowany; niezbędna jest tu zatem umiejętność adekwatnego doboru techniki/narzędzia do rozpoznawanych problemów, specyfiki sytuacji i szczególnych cech obiektów diagnozy oraz twórczego



konstruowania lub prawidłowego stosowania podstawowych technik/narzędzi diagnostycznych; ważna jest także umiejętność łączenia różnych technik w celu uzyskania pogłębionego i kompleksowego obrazu diagnostycznego, co wiąże się z komplementarnym łączeniem metod tzw. obiektywnych, psychometrycznych (skale, inwentarze, kwestionariusze, testy) i subiektywnych, klinicznych (wywiad, rozmowa, obserwacja, analiza wytworów) oraz technik projekcyjnych;

- **doświadczenie w pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności** – znajomość specyfiki poszczególnych niepełnosprawności i wynikających z nich potrzeb, problemów i możliwości;
- **wykształcenie w zakresie psychologii i/lub pedagogiki specjalnej** (sugerowany jest obszar psychologii pozytywnej) - pedagog specjalny, dokonując diagnozy pozytywnej, mobilizuje osobę badaną do odkrywania samego siebie, do obudzenia i wydobywania na powierzchnię jego najlepszych cech, do stawiania pytań o własne możliwości i najlepsze drogi realizacji samego siebie.<sup>2</sup>

## 6. Narzędzia diagnozy.

Formularz Indywidualnego Programu Działania (IPD) [w załączniku do raportu] jest dokumentem diagnozującym sytuację społeczną, edukacyjną i zawodową oraz możliwości psychofizyczne uczestnika programu wytyczającym ścieżkę uczestnictwa w programie „Mobilna kariera“.

Formularz IPD tworzony jest obowiązkowo dla wszystkich osób z niepełnosprawnością zgłaszających się po wsparcie w procesie rekrutacji do programu. Przewidziany czas trwania konsultacji tworzenia IPD uproszczonego to około 2 godzin.

### Obszary w formularzu IPD:

1. Metryczka - obejmuje podstawowe dane osobowe oraz kontaktowe.
2. Niepełnosprawność - obszar obejmuje informacje na temat rodzaju niepełnosprawności i trudności w codziennym funkcjonowaniu wynikających z niej.

---

<sup>2</sup> Dudała D. W., 2009, Powinności i umiejętności diagnosty - <https://damiandudala.eu/powinnosci-i-umiejetnosci-diagnosty/> z dnia 03.07.2017 r.



3. Edukacja - obejmuje informacje na temat wykształcenia formalnego (ukończone szkoły) oraz nieformalnego (kursy i szkolenia). Opcjonalnie - W tym obszarze weryfikujemy i wskazujemy potrzeby wsparcia w dofinansowaniu kosztów nauki oraz pomocy naukowych związanych z kształceniem formalnym.
4. Doświadczenie zawodowe/umiejętności - obejmuje informacje dotyczące doświadczeń zawodowych (praca na etat, zlecenie, umowy o dzieło, praktyki, staż, wolontariat, prace społeczne) uczestnika programu oraz wszelkie umiejętności, nie tylko zawodowe, które mogą być przydatne w pracy zawodowej, stażu czy praktyce.
5. Praca - obejmuje informacje na temat statusu uczestnika na rynku pracy oraz problemów doświadczanych w poszukiwaniu pracy. Opcjonalnie - Bada również czy uczestnik planuje w najbliższym czasie założenie własnej firmy czy udziału w spółce cywilnej lub spółdzielni socjalnej.
6. Planowanie działań - obejmuje informacje na temat planowanych działań w programie
7. Sytuacja społeczna i rodzinna - obejmuje obszar aktywności społecznej uczestnika (uczestnictwo w różnych formach aktywności pozazawodowej). Dotyczy również sytuacji rodzinnej osoby - w kontekście podejmowanych przez nią aktywności (określa czy najbliższe otoczenie wspiera ją w podejmowaniu aktywności) .
8. Wsparcie w poszukiwaniu pracy - weryfikuje szczegółowe potrzeby oraz określa jakich dodatkowych form wsparcia potrzebuje uczestnik w celu aktywizacji zawodowej i uczestnictwa w programie „Mobilna kariera“.

### **7. Sylwetka opiekuna stażu i mentora.**

Opiekun stażu to pracownik instytucji goszczącej, w której stażysta / praktykant programu przechodzi swoje szkolenie w ramach aktywizacji zawodowej, odpowiednio przeszkolony, posiadający odpowiednie predyspozycje. Rola opiekuna stażu polega na wprowadzeniu stażysty / praktykanta programu - nowej osoby - w struktury już istniejącej instytucji goszczącej, czyli: zaznajomienie jej z panującymi w danej instytucji zasadami



(pisanymi i niepisanymi), zaznajomienie z innymi pracownikami i kierownictwem oraz obowiązkami.

Opiekun stażu jest osobą, która, na podstawie własnego doświadczenia zawodowego, pomaga stażystę / praktykantowi programu w dostosowaniu się do nowego środowiska. Opiekun stażu i stażysta / praktykant, w oparciu o szereg spotkań, budują specyficzną więź, z której stażysta / praktykant czerpie korzyści uzyskując dostęp do doświadczeń, umiejętności, kompetencji i wiedzy opiekuna stażu.

Opiekun stażu może zostać osoba o kompetencjach i doświadczeniach, które będą mogły być użyteczne dla stażysty / praktykanta, oraz która faktycznie przejawia chęć pomocy / wsparcia osobom z niepełnosprawnością aktywizowanym zawodowo. Co znaczące, opiekun stażu nie musi mieć specjalnego wykształcenia kierunkowego lecz predyspozycje do pracy z osobami z niepełnosprawnością.<sup>3</sup>

Funkcji opiekuna stażu nie należy mylić z funkcją asystenta osoby z niepełnosprawnością, która uczestniczy w faktycznym procesie pracy i wspiera osobę z niepełnosprawnością w rzeczywistych i konkretnych czynnościach. Natomiast rola opiekuna stażu polega głównie na wsparciu teoretycznym – stażysta / praktykant programu korzysta z jego wiedzy budując własne sieci powiązań w danej instytucji goszczącej.

Wsparcie opiekuna stażu ma decydujące znaczenie głównie w początkowym okresie stażu / praktyki.

Mentor jest osobą, która towarzyszy osobie z niepełnosprawnością od początku projektu, tj. kwalifikacji danej osoby na uczestnika programu. Mentor pracuje systemowo, to znaczy wspiera osobę z niepełnosprawnością w jej miejscu zamieszkania we współpracy z rodziną i/lub opiekunami prawnymi. Po zakończeniu przez uczestnika stażu / praktyki, pomaga w znalezieniu pracy w miejscu zamieszkania lub relokacji.

### **Zakres obowiązków opiekuna stażu:**

---

<sup>3</sup> Rozmus M., 2014, Dobre praktyki w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych na duńskim rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, s. 80-98.



- a) Zapoznanie się z diagnozą potrzeb stażysty / praktykanta z niepełnosprawnością;
- b) Wprowadzenie teoretyczne stażysty/praktykanta w zakresie działalności instytucji i zasad w niej panujących;
- c) Zapoznanie stażysty/praktykanta z innymi pracownikami i kierownictwem oraz obowiązkami.
- d) Wsparcie stażysty/praktykanta w sytuacjach „trudnych“ (np. nieporozumienie w zakresie korzystania z pokoju socjalnego);
- e) Podsumowanie współpracy.

#### **Zakres obowiązków mentora:**

- a) Zapoznanie się z diagnozą potrzeb stażysty / praktykanta z niepełnosprawnością;
- b) Wsparcie w przygotowaniu do stażu / praktyki;
- c) Wsparcie rodziny uczestnika programu;
- d) Wsparcie przez okres realizacji stażu / praktyki;
- e) Pomoc w znalezieniu pracy w miejscu zamieszkania lub relokacji po zakończeniu stażu / praktyki;
- f) Podsumowanie współpracy.

W programie „Mobilna kariera“ testowano ww. zadania, które okazały się bardzo ważne w kontekście zapoznania i wyjaśniania wątpliwości stażysty / praktykanta. Funkcje opiekuna stażu i mentora powinny być stałym elementem programu i realizacji stażu / praktyki w instytucji goszczącej. Istotne okazało się wsparcie ze strony mentora udzielone uczestnikom programu po zakończeniu stażu / praktyki w obszarze poszukiwania pracy.

#### **8. Odbiorcy innowacji.**

**Odbiorcami bezpośrednimi** programu „Mobilna kariera“ są osoby z niepełnosprawnością, które są gotowe na opuszczenie miejsca zamieszkania w celu podjęcia stażu / praktyki w instytucji goszczącej. Osoby z niepełnosprawnością, które są otwarte na

poznawanie nowych ludzi, uczenie się rzeczy nowych, nowych narzędzi pracy, poznawanie nowych miejsc.

Natomiast **odbiorcami pośrednimi** są podmioty zainteresowane goszczeniem i zatrudnianiem w krótkim okresie czasu pracowników z niepełnosprawnością. Są to podmioty, takie jak: NGO, biznes, administracja publiczna, które mają do zaoferowania staże / praktyki dla osób z niepełnosprawnością wraz z miejscem pobytu. Podmioty, które są gotowe przyjąć stażystę / praktykanta z niepełnosprawnością, i które są dostępne.

Narzędzia jakie zostały zastosowane w przypadku osób z niepełnosprawnością, to przede wszystkim rozmowa o chęci uczestnictwa w programie, informacja o niepełnosprawności, miejscu zamieszkania i aktualnej sytuacji na rynku pracy osoby z niepełnosprawnością. Rekrutację osób z niepełnosprawnością przeprowadzono w środowisku osób z niepełnosprawnością przez osoby, które w tym środowisku funkcjonują, mają wiedzę i doświadczenie. Dobrym rozwiązaniem jest sytuacja, kiedy osoba rekrutująca, poza spełnieniem wymagań formalnych, również jest osobą z niepełnosprawnością. Zna ona bowiem specyfikę funkcjonowania osób z niepełnosprawnością i orientuje się w jakich podmiotach, najczęściej w organizacjach pozarządowych, może efektywnie przeprowadzić rekrutację.

Podmioty wyłonione do realizacji innowacji wybrano na podstawie bazy instytucji mogących zapewnić realizację programu oraz zgłoszenia chęci udziału. To podmioty, które planują / są gotowe na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością. Decyzja o gotowości danego podmiotu do przyjęcia osoby z niepełnosprawnością często jest procesem rozłożonym w czasie. Dlatego program należy kierować do tych odbiorców, którzy rzeczywiście chcą i są gotowe zapewnić maksymalną dostępność.

## 9. Problem, na który innowacja odpowiada.

Innowacja odpowiada na brak mobilności osób z niepełnosprawnością. Realizacja innowacji „Mobilna kariera“ pobudza i zwiększa mobilność zawodową, edukacyjną i społeczną osób z niepełnosprawnością. Pozwala w bezpieczny sposób wykonywać prace zgodne z preferencjami, kompetencjami i zainteresowaniami osób z niepełnosprawnością.

Staże / praktyki są realizowane poza miejscem zamieszkania i trwają w krótkim okresie czasu. Brak mobilności społecznej, zawodowej i edukacyjnej to główna bariera w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Innowacja pozwala przełamywać te bariery zarówno wśród osób z niepełnosprawnością, jak i wśród potencjalnych pracodawców. Zwłaszcza, że większość polskich pracodawców nie zatrudnia ani jednej osoby z niepełnosprawnością. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej. Na niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością ma wpływ przede wszystkim niska dostępność instrumentów rynku pracy, niedostępność ofert pracy, bariery architektoniczne, komunikacyjne, niska dostępność transportu publicznego. W niedostatecznym stopniu zapewnia się możliwość udzielania zindywidualizowanego wsparcia, korzystania z asystenta czy trenera pracy. Program „Mobilna kariera“ częściowo odpowiada na te problemy.

Poprzez uczestnictwo w projekcie, uczestnicy mają możliwość zdobycia w krótkim czasie informacji o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach, swoich mocnych i słabych stronach. Poznają potrzeby, oczekiwania i problemy instytucji goszczącej – pracodawców. Doświadczenie stażu / praktyki poza domem pozwala uczestnikom spojrzeć z dystansem na bariery z własnego otoczenia, pobudzić i wzmocnić mobilność zawodową. Jest to kluczowe dla kondycji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Do tej pory nie prowadzono w Polsce takiego programu mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnością. Połączenie krótkich form aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej z wyjazdem z poza miejsce zamieszkania jest innowacją. Udział w tego typu programie umożliwi uczestnikom poznanie nowego środowiska, nowych osób i zwyczajów. Czas spędzony poza domem, samodzielność i odpowiedzialność, przy wsparciu ze strony pracowników instytucji goszczącej są trampoliną dla dalszych kroków w karierze zawodowej oraz inwestycją w rozwój osobisty i zawodowy uczestników.

## 10. Działania niezbędne do wdrożenia innowacji.

- Działania niezbędne do wdrożenia produktu dla instytucji:

Lp.	Nazwa zadania / etap	Opis działań	Czas realizacji
1.	Przygotowanie uczestników do staży / praktyk	Diagnoza kompetencji, preferencji, potrzeb i pomysłu na staż poprzez realizację spotkań z psychologiem / pedagogiem specjalnym oraz doradcą zawodowym / kariery. Organizacja spotkań wspierających indywidualnie uczestników projektu (jeśli zachodzi taka potrzeba). Opracowanie indywidualnych programów staży / praktyk. Wybór mentora i wsparcie systemowe uczestnika projektu oraz jego rodziny lub opiekunów prawnych przez cały okres realizacji programu. Po zakończeniu stażu / praktyki, wsparcie w znalezieniu pracy w miejscu zamieszkania lub relokacji.	2 miesiące
2.	Przygotowanie staży / praktyk	Organizacja staży / praktyk w instytucji goszczącej, praca nad dostępnością, organizacja podróży, zakwaterowania.	6 miesięcy



3.	Realizacja staży / praktyk	Realizacja indywidualnego programu stażu / praktyki uczestnika. Wybór i przydzielenie opiekuna stażu. Stały kontakt instytucji wysyłającej z uczestnikiem i instytucją goszczącą. Monitoring postępów / ewaluacja.	6 miesięcy
4.	Zakończenie stażu - zatrudnienie	Zakończenie stażu przez uczestników. Powrót do miejsca zamieszkania. Poszukiwanie pracy z pomocą Mentora.	2 miesiące
5.	Ewaluacja	Ewaluacja dotychczasowych działań w ramach programu. Wprowadzenie zmian w programie.	2 miesiące

- **Działania niezbędne do wdrożenia produktu dla osób indywidualnych (osób z niepełnosprawnościami).** Samodzielne wyszukiwanie przez osoby niepełnosprawne miejsca stażu



Lp.	Nazwa zadania / etap	Opis działań	Czas realizacji
1.	Przygotowanie staży / praktyk	Organizacja staży / praktyk w instytucji goszczącej, praca nad dostępnością, organizacja podróży, zakwaterowania.	6 miesięcy
2.	Realizacja staży / praktyk	Realizacja indywidualnego programu stażu / praktyki uczestnika. Wybór i przydzielenie opiekuna stażu. Stały kontakt instytucji wysyłającej z uczestnikiem i instytucją goszczącą. Monitoring postępów / ewaluacja.	6 miesięcy
3.	Zakończenie stażu - zatrudnienie	Zakończenie stażu przez uczestników. Powrót do miejsca zamieszkania. Poszukiwanie pracy z pomocą Mentora.	2 miesiące
4.	Ewaluacja / Rekomendacje / Wdrażanie	Ewaluacja dotychczasowych działań w ramach programu. Rekomendacje indywidualne dla każdej instytucji wysyłającej/goszczącej. Wprowadzenie zmian w programie.	2 miesiące

**Wymagania w stosunku do podróży** – podróż uczestników stażu do miejsca realizacji stażu odbywała się indywidualnie. Proponowane były różne opcje skorzystania z dofinansowania transportu tj. Autobus, pociąg lub samochód i do stażysty należała decyzja o rodzaju transportu. W ramach Programu podróż była w całości sfinansowana, dla osób odbywających podróż zapewniona była opieka. Najkorzystniejszym i najchętniej wykorzystywanym transportem był samochód wraz z kierowcą, osobą wspierającą podczas podróży.

**Wymagania w stosunku do miejsca pobytu** – miejsce pobytu powinno być w pełni dostępne dla stażysty / praktykanta z niepełnosprawnością. Potrzeby dostępności raczej będą wynikać z określonego rodzaju niepełnosprawności, np. w przypadku osoby z niepełnosprawnością wzroku może to być potrzeba materiałów w powiększonej czcionce, zainstalowania odpowiednich programów na komputerze, wydłużony czas na analizę tekstu pisanego. W przypadku osoby niesłyszącej może wystarczyć asystent / tłumacz języka migowego. Dostępność instytucji goszczącej powinna być rozumiana maksymalnie szeroko – nie tylko w techniczna, ale też organizacyjna w miejscu pracy i w drodze do/z.

## 11. Opis korzyści i zagrożeń ze stosowania innowacji, a także sposoby niwelowania zagrożeń.

W porównaniu z innymi formami aktywizacji zawodowo-społecznej i rynku pracy program „Mobilna kariera“ okazał się działaniem szybszym i bardziej efektywnym ponieważ opierał się na rzetelnej diagnozie predyspozycji, kompetencji, zainteresowań i talentów stażysty / praktykanta i właściwym dopasowaniu do potrzeb instytucji goszczącej. Staże / praktyki w tej formule stały się impulsem do dalszych poszukiwań zatrudnienia czy zdobywania nowych kwalifikacji, co potwierdziły bieżące rozmowy z uczestnikami. Program pozwolił w krótkim czasie zdobyć informacje o własnych umiejętnościach, talentach i preferencjach, poczynając od diagnozy po różny zakres prac na stażu / praktyce. Pozwoliło to też na testowanie obu stron, tj. stażystów / praktykantów i instytucji w sposób mniej ryzykowny. Realizacja programu potwierdza także jego skuteczność, co pokazuje nastawienie i chęć do dalszych działań zawodowych, edukacyjnych i społecznych uczestników z niepełnosprawnością po odbyciu stażu / praktyki. Realizacja innowacji niweluje zagrożenie pogłębiania się bierności społecznej wśród osób z niepełnosprawnością. Jest bowiem szansą dla tych osób z niepełnosprawnością, które chciałyby skorzystać z takiej formy wsparcia jak uczestnictwo w programie „Mobilna kariera“ ale w praktyce nie mają takiej możliwości, bowiem tego typu programy nie są realizowane.

Dla instytucji goszczącej stażystę / praktykanta na krótkim okresie jest to przede wszystkim korzyść ekonomiczna i organizacyjna. Instytucja nie musi przeprowadzać często kosztownego procesu rekrutacji, aby następnie zatrudnić kandydata na okres próbny. Realizacja staży / praktyk krótkoterminowych pozwala instytucji w dużej mierze ograniczyć ryzyko niepotrzebnych kosztów i zatrudnienia niewłaściwej osoby. Program „Mobilnej kariery“ już na samym początku zakłada rzetelną diagnozę potrzeb zarówno instytucji zainteresowanej goszczeniem stażysty / praktykanta, jak i potrzeb uczestnika. Analiza tych informacji może w dużym stopniu ułatwić znalezienie właściwego pracownika. Kluczowy jest także sam przebieg stażu / praktyki, bowiem to od instytucji goszczącej zależy jakie



zadania powierzy stażycie / praktykantowi i w jakim stopniu będzie je monitorować i wyciągać z nich wnioski.

## 12. Rekomendacje do modyfikacji innowacji i kontynuacji programu „Mobilna kariera“.

Według źródła BAEL w I kwartale 2016 roku aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnością w miastach było 1111 osób, na wsiach 727 osób (339 osób pracujących w miastach, 165 osób na wsiach). Według EUROSTATU w Polsce w 2014 roku było prawie 7,7 mln osób niepełnosprawnych (badanych pod względem ograniczeń biologicznych). Główne schorzenie występujące w tej grupie to uszkodzenia i choroby narządu ruchu (54%), układu krążenia (44%), narządu wzroku (32%) oraz schorzenia neurologiczne (30%). Według Narodowego Spisu Powszechnego liczba osób niepełnosprawnych wynosiła 4,7 mln, co stanowiło 12,2% ludności Polski.<sup>4</sup>

Jak wskazuje Społeczny Alternatywny Raport z realizacji Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami w Polsce, pojęcie mobilności odnosi się do co najmniej dwóch aspektów: jednego związanego z łatwym przemieszczaniem się, drugiego dotyczącego elastyczności i zdolności dostosowania się. W obu tych znaczeniach wsparcie państwa dla osób z niepełnosprawnościami w Polsce jest niewielkie. Kwestia mobilności poruszana jest generalnie w kontekście osób z niepełnosprawnością ruchową, z pominięciem potrzeb innych niepełnosprawności.<sup>5</sup> Niewiele zatem mówi się o mobilności osób z niepełnosprawnością w kontekście aktywizacji zawodowej i zatrudnienia.

Osoby z niepełnosprawnością mogą być zatrudniane na otwartym i chronionym rynku pracy. W rzeczywistości większość polskich pracodawców nie zatrudnia ani jednej osoby z niepełnosprawnością. Spośród aktywnych zawodowo 2/3 znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy (pracodawcy, zleceniodawcy, własna działalność gospodarcza), zaś 1/3 na

<sup>4</sup> Ucińska M., Stasiak-Cieślak B., Niepełnosprawny kierowca w ruchu drogowym – kompleksowe wspieranie mobilności, [w:] Bezpieczeństwo i Ekologia, Autobusy, 12/2016, s. 489-494.

<sup>5</sup> Zadrożny J. (red.), Art. 20 – Mobilność (poz. 95), Fundacja KSK, s. 35.



chronionym rynku pracy (zatrudnienie pracownicze).<sup>6</sup> Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej. Na niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wpływ mają również: niska dostępność instrumentów rynku pracy (np. niedostosowane szkolenia), niedostępność ofert pracy, ciągle obecne bariery architektoniczne, komunikacyjne (w alternatywnych sposobach porozumiewania się), niska dostępność transportu publicznego. W niedostatecznym stopniu zapewnia się w Polsce możliwość udzielania zindywidualizowanego wsparcia. Instytucja pracownika pomagającego pracownikowi z niepełnosprawnością w pracy (asystenta) w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością na stanowisku pracy funkcjonuje w praktyce w marginalnym zakresie. W ogóle nie funkcjonuje w systemie prawa instytucja trenera pracy. Obecnie instrument ten realizowany jest wyłącznie przez organizacje pozarządowe w ramach doraźnych projektów.<sup>7</sup>

Wobec powyższego istotne jest poszukiwanie rozwiązań, które będą wspierać aktywizację zawodową, edukacyjną i społeczną oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Należy także promować dobre praktyki podmiotów publicznych, organizacji pozarządowych i biznesu.

Jedną z takich propozycji jest program „Mobilna kariera“. Analiza danych zastanych (desk research) wskazuje, że do tej pory nie prowadzono w Polsce takiego programu mobilności zawodowej osób z niepełnosprawnością. Połączenie krótkich form aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej z wyjazdem z poza miejsce zamieszkania jest innowacją. Udział w tego typu programie umożliwi uczestnikom poznanie nowego środowiska, nowych osób i zwyczajów. Czas spędzony poza domem, samodzielność i odpowiedzialność, przy wsparciu ze strony pracowników instytucji goszczącej są trampoliną dla dalszych kroków w karierze zawodowej oraz inwestycją w rozwój osobisty i zawodowy uczestników.

---

<sup>6</sup> Na podstawie danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-/sod-pfron/> oraz BAEL <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iii-kwartal-2014-r-4,14.html>

<sup>7</sup> Zadrożny J. (red.), Art. 27 – Praca i zatrudnienie (poz. 149-156), Fundacja KSK, s. 48-50.



Doświadczenie realizacji projektu i jego integralna, bieżąca ewaluacja, pozwala na sformułowanie rekomendacji na potrzeby kontynuacji programu „Mobilna kariera“ i realizacji podobnych przedsięwzięć.

### Rekomendacje dla instytucji wysyłającej

1. Rzetelna diagnoza predyspozycji, kompetencji, talentów i zainteresowań kandydata do programu (m.in. diagnoza psychologiczno-pedagogiczna; wykorzystanie narzędzie doradcy zawodowego / kariery; wykorzystanie narzędzie poradnictwa rehabilitacyjnego; analiza dotychczasowego doświadczenia zawodowego lub powodów jego braku; analiza edukacyjna).
2. Właściwy dobór instytucji goszczącej pod kątem jej potrzeb i możliwości do oczekiwań i możliwości kandydata (współtworzenie planu stażu / praktyki).
3. Weryfikacja instytucji goszczącej pod kątem doświadczenia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Jeśli brak takiego doświadczenia, to analiza powodów jego braku. Analiza instytucji goszczącej pod kątem dostępności do określonych niepełnosprawności (m.in.: miejsce pracy, dojazd do miejsca pracy i z powrotem, możliwość korzystania z urządzeń wspomagających, asystent pracownika z niepełnosprawnością, trener pracy, tłumacz języka migowego, dostępność programów komputerowych, powiększona czcionka w materiałach, dostępność do toalety i pokoju socjalnego, komunikacja ze współpracownikami i klientami).
4. Właściwy dobór mentora dla uczestnika stażu, który będzie się nim opiekował od momentu rekrutacji do czasu po zakończeniu stażu / praktyki.
5. Udział w doborze opiekuna stażu / praktyki we współpracy z instytucją goszczącą.
6. Bieżąca ewaluacja pobytu uczestnika programu na stażu / praktyce (stały kontakt z uczestnikiem: prewencyjny i sytuacyjny).
7. Bieżący kontakt, współpraca z instytucją goszczącą pod kątem analizy funkcjonowania uczestnika i realizacji założonego planu stażu / praktyki.



8. Wsparcie uczestnika w zaplanowaniu podróży (dostępność środka lokomocji do potrzeb wynikających z określonej niepełnosprawności) oraz właściwy dobór asystenta podróży, jeżeli jest taka konieczność.
9. Weryfikacja bazy noclegowej uczestnika pod kątem dostępności do określonej niepełnosprawności (wskazówki: Projektowanie uniwersalne<sup>8</sup>).
10. Monitoring efektów po realizacji stażu / praktyki przez uczestnika.

### **Rekomendacje dla instytucji goszczącej**

1. Właściwy dobór kandydata pod kątem jego oczekiwań i możliwości do potrzeb i możliwości instytucji goszczącej. Analiza otrzymanych od instytucji wysyłającej informacji na temat predyspozycji, kompetencji, talentów i zainteresowań kandydata. Współtworzenie planu stażu / praktyki z instytucją wysyłającą.
2. Bieżący kontakt, współpraca z instytucją wysyłającą pod kątem analizy funkcjonowania uczestnika i realizacji założonego planu stażu / praktyki.
3. Bieżąca ewaluacja pobytu uczestnika programu na stażu / praktyce.
4. Właściwy dobór opiekuna stażu / praktyki, asystenta osoby z niepełnosprawnością, trenera pracy, we współpracy z instytucją wysyłającą.
5. Właściwy audyt miejsca stażu / praktyki uczestnika programu i w razie potrzeby i możliwości podniesienie poziomu dostępności.
6. Zapewnienie bazy noclegowej uczestnika pod kątem dostępności do określonej niepełnosprawności.
7. Weryfikacja dostępności lokalnego transportu lub zapewnienie własnego.
8. Monitoring efektów po realizacji stażu / praktyki przez uczestnika.

### **Rekomendacje dla instytucji oceniającej projekty / programy w zakresie mobilności osób z niepełnosprawnością**

<sup>8</sup> Źródło: <http://niepełnosprawni.gov.pl/art,54,projektowanie-uniwersalne> z dnia 04.07.2017 r.



1. Innowacyjność projektu – na ile projekt jest rozwiązaniem nowym i rozwiązuje problemy osób z niepełnosprawnością w danym obszarze.
2. Interdyscyplinarność projektu – łączenie różnych obszarów/wątków dotyczących niepełnosprawności.
3. Rekrutacja uczestników – czy autorzy danego projektu posiadają wiedzę i doświadczenie w rekrutacji osób z różnymi niepełnosprawnościami?
4. Weryfikacja projektów pod kątem Społecznego Alternatywnego Raportu z realizacji Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami w Polsce.
5. Udział w Komisji oceniającej osoby zajmującej się problematyką mobilności osób z niepełnosprawnością.

### Rekomendacja ogólna

Kompleksowe wspieranie mobilności powinno być realizowane w całej Polsce (nie tylko w dużych miastach). Z aktualnych informacji wynika, że 29 sierpnia 2016 r. został powołany międzyresortowy zespół ds. opracowania rozwiązań w zakresie poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych i członków ich rodzin, którego zadaniem jest przeprowadzenie analizy obecnej sytuacji osób z niepełnosprawnością oraz przygotowanie systemowych zmian w zakresie poprawy ich sytuacji.<sup>9</sup> Wspieranie mobilności mogłoby odbywać się poprzez wyspecjalizowane punkty konsultacyjne, posiadające wiedzę o produktach i usługach w miejscu zamieszkania. Aby zwiększyć zatrudnienie punkty te mogą być prowadzone przez osoby z niepełnosprawnością, ze względu na znajomość potrzeb swoich i środowiska oraz rozumienie realizacji tego typu usług. Systemowe wsparcie przede wszystkim powinno się zacząć od zmian w systemie prawnym, bowiem bez całościowej diagnozy, nie da się określić realizacji potrzeb danej osoby. W obecnym stanie nie jest to możliwe ze względu na rozproszenie informacji o potrzebach i możliwościach osób z niepełnosprawnością. Kryteria diagnostyczne powinny być kluczowym elementem diagnozy przy współpracy specjalistów z różnych dziedzin.

<sup>9</sup> Źródło: <https://bip.kprm.gov.pl/kpr/bip-rady-ministrow/organy-pomocnicze/organy-pomocnicze41-rady/3782,Zespol-do-spraw-Opracowania-Rozwiazan-w-zakresie-Poprawy-Sytuacji-Osob-Niepelnos.html> z dnia 05.07.2017 r.

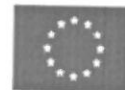


**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny





**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## **Formularz Indywidualnego Planu Działania (IPD) uczestnika programu „Mobilna kariera”**



## I. METRYCZKA

1. Imię:

2. Nazwisko:

3. Adres zamieszkania:

4. PESEL:

## II. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

### 5. Rodzaj niepełnosprawności:

- osoba niewidoma lub słabosłysząca
- osoba niesłysząca lub słabosłysząca
- osoba niesłysząca, wymagająca tłumacza języka migowego
- osoba głuchoniewidoma
- osoba z uszkodzeniem narządu ruchu
- osoba z uszkodzeniem narządu ruchu, poruszająca się na wózku inwalidzkim lub za pomocą balkonika
- osoba ze schorzeniem narządów wewnętrznych
- osoba z epilepsją
- osoba ze schorzeniem psychicznym
- osoba z całościowym zaburzeniem rozwojowym
- inny, (jakie?):

6. Czy ma/miał Pan/Pani trudności wynikające z niepełnosprawności w pracy zawodowej?

- Nie
- Tak, jakiego?:



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



### III. SYTUACJA SPOŁECZNA I RODZINNA

**7. Czy ma Pani/Pan jakieś zainteresowania, hobby, co lubi robić, w czym czuje się dobry?**

- Nie  
 Tak, jakie?:

**8. Czy uczestniczy Pani/Pan w życiu społecznym, kulturalnym?**

- Nie  
 Tak, w jaki sposób?:

**9. Czy rodzina, przyjaciele, sąsiedzi udzielają Pani/Panu wsparcia w podejmowaniu aktywności społecznej?**

- Nie  
 Tak, w jaki sposób?:

**10. Dodatkowe informacje dotyczące sytuacji społecznej i rodzinnej:**

.....  
.....  
.....

### IV. WYKSZTAŁCENIE

**11. Wykształcenie**

- podstawowe  
 gimnazjalne  
 zasadnicze zawodowe  
 średnie  
 średnie zawodowe  
 policealne



- licencjat
- wyższe
- studia podyplomowe/doktorat
- inne, (jakie?):

**12. Ukończone szkoły:**

.....  
.....  
.....

**13. Czy ma Pani/Pan wyuczony zawód?**

- Nie
- Tak, jaki?:

**14. Ukończone kursy/szkolenia (ostatnie 5-10 lat):**

Nazwa kursu/szkolenia	Organizator	Zakres/tematyka	Czas trwania /rok ukończenia

**V. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE / UMIEJĘTNOŚCI / ZAINTERESOWANIA**

**15. Doświadczenie zawodowe (staże, praktyki, zatrudnienie):**

Miejsce pracy/praktyk/staży (nazwa /ew.-adres firmy)	Okres zatrudnienia



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny




**16. Jakie czynności uczestnik wykonywał w pracy, podczas praktyk, na stażu:**

.....  
 .....  
 .....

**17. Jakie ma Pan/Pani umiejętności/kompetencje przydatne w pracy zawodowej?**

A. Obsługa komputera i Internetu

.....

B. Techniczne

.....

C. Zawodowe

.....

D. Językowe

.....

E. Interpersonalne

.....

F. Inne

.....

**VI. PRACA / PODNIESIENIE KWALIFIKACJI**

**18. Stan aktualny sytuacji zawodowej**

jeszcze nigdy nie pracowałem/-łam

nie pracuje, szuka pracy

pracuje dorywczo, szuka stałej pracy

**18a. Dodatkowe informacje dotyczące sytuacji zawodowej uczestnika**

chce założyć własną fundację lub stowarzyszenie





**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



chce założyć własną firmę

**18b. Dodatkowe uwagi dot. sytuacji zawodowej (np. w trakcie stażu, studiów)**

.....

**19. Dlaczego myśli Pani/Pan o podjęciu pracy/założeniu działalności gospodarczej?**

- chcę zarabiać na życie
- chcę przebywać wśród ludzi
- namawia mnie do tego rodzina/inne osoby
- z innych powodów? Jakich?

.....

**20. Czy ma Pan/Pani możliwość pracy w wyuczonym zawodzie?**

- nie dotyczy – brak wyuczonego zawodu
- nie, dlaczego

.....  
.....  
.....

tak

**21. Czy chce Pani/Pan przekwalifikować się?**

- nie dotyczy
- nie, dlaczego

.....  
.....  
.....



tak, w jakim obszarze?

.....  
.....  
.....

**22. Jakiej pracy Pan/Pani szuka?**

branża

.....

stanowisko

.....

**23. Co chciałby/-alaby Pan/Pani robić w pracy? Jakie czynności i jak je chce Pan/Pani wykonywać?**

.....

**24. Czy może Pan/Pani dojeżdżać do pracy ?**

.....

**25. Czy chce/może Pan/Pani pracować zdalnie (na zasadach telepracy) – bez wychodzenia z domu ?**

nie

tak

.....

**26. Metody/sposoby poszukiwania pracy:**  Nie Dotyczy

Metoda	Codziennie	Kilka razy w tygodniu	Kilka razy w miesiącu	Rzadziej niż raz w mies.	Nigdy



Przez Internet					
Prasa					
Samodzielne aplikowanie					
Biura pośrednictwa pracy					
Urząd Pracy					

Targi pracy      Tak       Nie

Sieć kontaktów      Tak       Nie

**27. Trudności związane z aktywizacją zawodową/społeczną.**       Nie Dotyczy

.....

## VII. WSPARCIE W POSZUKIWANIU PRACY

**28. Czy ma Pan/Pani przygotowane CV?**

Tak       Nie

**29. Czy potrafi Pan/Pani przygotować CV z uwzględnieniem wymogów określonych w ofercie pracy?**

Tak       Nie

**30. Czy potrafi Pan/Pani przygotować list motywacyjny z uwzględnieniem wymogów określonych w ofercie pracy?**

Tak       Nie

**31. Jakie ma Pan/Pani doświadczenie w odbywaniu rozmów kwalifikacyjnych?**



**32. Czy potrzebują Pan/Pani wsparcia w następujących obszarach:**

Wsparcie w obszarze	NIE	TAK	Zakres
Metody i narzędzia szukania pracy			
Pisaniu dokumentów aplikacyjnych			
Rozmowa kwalifikacyjna			

**VIII. PLANOWANIE DZIAŁAŃ DLA UCZESTNIKA**

**33. Z jakiego doradztwa, poradnictwa skorzysta uczestnik?**

- pośrednictwo pracy
- doradztwo zawodowe
- poradnictwo prawne
- doradztwo psychologiczne

**34. Gdzie uczestnik chciałby pracować?**

- W miejscu zamieszkania
- Poza miejscem zamieszkania

**35. Jakie obszary tematyczne wsparcia interesują uczestnika?**

- analiza mocnych i słabych stron
- motywacja i skuteczna realizacja celów
- radzenie sobie ze stresem
- efektywna komunikacja
- asertywność
- autoprezentacja



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**36. W jakim miejscu/instytucji/organizacji uczestnik chce odbyć staż / praktykę zawodową? Jakie czynności chce wykonywać?**

.....

**37. Plan kolejnych działań dla klienta**

*Wpisujemy wszystkie szkolenia, kursy, warsztaty, doradztwa, wsparcie trenera pracy itp. z jakich klient chce skorzystać oraz działania jakie chce podjąć w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej.*

Zidentyfikowanie potrzeb/ określenie obszaru wsparcia	Jakie działania beneficjent chce podjąć?/jaki kurs/szkolenie/warsztat ukończyć? Itp.	Przewidywany termin realizacji
	Doradztwo zawodowe / Poradnictwo kariery	
	Pośrednictwo pracy	
	Poradnictwo prawne	
	Doradztwo psychologiczne	
	Wsparcie w postaci indywidualnej pracy: <input type="checkbox"/> Jak radzić sobie z rozmowami	







## WZÓR

### UMOWA NA STAŻ W RAMACH PROJEKTU MOBILNA KARIERA DLA OSÓB PRZYJMUJĄCYCH NA STAŻ

Zawarta w dniu .....w .....,  
pomiędzy:  
Przyjmującym na staż...(wpisać pełną nazwę firmy)..... z siedzibą  
w ..... przy ul. ....,  
reprezentowanym przez .....  
a Stażystą/ką - Panem(nią) .....  
zamieszkałym(łą) .....  
w ..... przy ul. ...., legitymującym  
się dowodem osobistym seria ..... nr .....wydanym  
przez..... oraz legitymacją studencką nr.....

*W związku z realizacją projektu „Mobilna kariera” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Strony zawiera umowę następującej treści:*

#### §1

Stażysta/ka odbywa okresową pracę u Przyjmującego na staż na warunkach przewidzianych w niniejszej umowie, w celu pogłębienia wiedzy i umiejętności praktycznych.

#### § 2

Przyjmujący na staż zleca, a Stażysta/ka przyjmuje do wykonania czynności polegające na:

1. ....
2. ....
3. ....

#### § 3

Umowa niniejsza zostaje zawarta na czas od .....do .....roku.



**§4**

Stażysta/ka zobowiązuje się wykonywać polecane czynności w terminie z należytą starannością.

**§ 5**

Miejscem wykonywania stażu przez Stażystę/kę jest.....

**§ 6**

Stażysta/ka zobowiązuje się wykonywać polecane czynności od godziny.....do godziny.....przez .....dni w tygodniu.

**§7**

W terminie siedmiu dni od daty zakończenia stażu, Stażysta/ka otrzyma od Przyjmującego na staż zaświadczenie potwierdzające odbycie stażu. Na wniosek Stażysty/ki Przyjmujący może wystawić list referencyjny.

**§8**

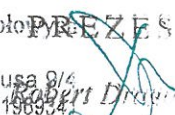
W sprawach nie unormowanych niniejszą umową, mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego.

**§9**

Umowę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach.

.....  
Przyjmujący na staż

.....  
Stażysta/ka

Centrum  
ds. Katastrof i Kłęk Żywiolo  
TRATWA  
50-242 Wrocław, ul. Probusego 8/6  
NIP 8992501934, REGON 93156934  




## WZÓR

### UMOWA NA STAŻ W RAMACH PROJEKTU MOBILNA KARIERA

.....

.....

(NAZWA I DANE INSTYTUCJI WYSYŁAJĄCEJ NA STAŻ)

a

.....

.....

zwaną dalej Uczestnikiem Projektu

*Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiotowych TRATWA w związku z realizacją projektu „Mobilna kariera” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego zawiera umowę następującej treści:*

#### § 1

##### [Przedmiot umowy]

1. Przedmiotem umowy jest zapewnienie wsparcia Uczestnikowi Projektu w celu realizacji stażu w ramach projektu „Mobilna kariera”.
2. Uczestnik stażu otrzyma wsparcie określone w paragrafie 3 i zobowiązuje się do zrealizowania go w pełnym zakresie.
3. Organizacja realizująca projekt dołoży wszelkich starań aby wsparcie zostało udzielone na najwyższym możliwym poziomie.

#### §2

##### [Okres obowiązywania umowy i okres trwania stażu]

1. Umowa zostaje zawarta na okres od .....do.....
2. Staż odbędzie się w dniach..... i zakończy się najpóźniej w dniu.....



3. Datą rozpoczęcia stażu jest pierwszy dzień, w jakim Uczestnik Projektu będzie obecny w instytucji przyjmującej, a datą zakończenia ostatni dzień pobytu Uczestnika w instytucji przyjmującej.
4. Rzeczywista data odbycia stażu będzie wskazana w indywidualnym programie odbycia stażu.

### §3

#### [Zakres wsparcia w ramach projektu]

1. Uczestnik Projektu otrzyma wsparcie w postaci:
  - a) 4 h spotkań przygotowujących do stażu z psychologiem;
  - b) 2h spotkań przygotowujących do stażu z doradcą zawodowym;
  - c) Sfinansowania kosztów przejazdów na miejsce stażu i z powrotem, noclegów, wyżywienia, ubezpieczenia oraz kieszonkowego w wysokości.....zł;
  - d) koszt wsparcia w postaci noclegów, wyżywienia, ubezpieczenia i dojazdu w sumie nie może przekroczyć kwoty.....zł

### §4

#### [Wypłata kieszonkowego dla Uczestnika projektu]

Organizacja realizująca projekt zobowiązuje się do wypłaty kieszonkowego w kwocie.....słownie: pięćset zł) wypłacanej z góry na rachunek bankowy Uczestnika projektu o numerze:

### §5

#### [Prawa i obowiązki Uczestnika projektu]

1. Uczestnik Projektu ma prawo do:
  - a) Bezpłatnego udziału w projekcie i pokrycia kosztów związanych z udziałem zgodnie z zapisami §3;
  - b) Zgłaszania uwag i oceny wsparcia, które otrzymuje;
  - c) Otrzymania zaświadczenia potwierdzającego udział w projekcie i realizację indywidualnego programu odbycia stażu.
2. Uczestnik Projektu zobowiązuje się do:
  - a) Podpisania umowy stażu;
  - b) Przestrzegania regulaminu uczestnictwa w projekcie;
  - c) Uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia przewidzianych w projekcie i potwierdzenie ich realizacji podpisem na listach obecności i innych dokumentach projektowych;
  - d) Informowania na bieżąco o zdarzeniach mogących mieć wpływ na realizację wsparcia.

### § 6

#### [Rezygnacja z udziału we wsparciu]

Uczestnik Projektu ma prawo do rezygnacji z udziału bez ponoszenia odpowiedzialności finansowej wyłącznie w przypadku:

1. Rezygnacja została zgłoszona do 30 dni przed skorzystaniem z pierwszej formy wsparcia.
2. Zaistnienia ważnych, nieprzewidzianych okoliczności potwierdzonych na piśmie.

### § 7

#### [Postanowienia końcowe]



Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



1. Wszystkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego.
3. Spory związane z realizacją niniejszej umowy strony będą starały się rozwiązać polubownie.
4. W przypadku ewentualnych sporów związanych z realizacją postanowień niniejszej umowy, Sądem właściwym do ich rozstrzygnięcia będzie sąd siedziby Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych TRATWA.
5. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....  
Organizacja realizująca projekt

.....  
Uczestnik projektu

Centrum  
ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych  
TRATWA  
60-242 Wrocław, ul. Probuse 9/4  
NIP 8992501984, REGON 14923165

*Robert Drogoń*



## REGULAMIN UDZIAŁU W STAŻACH/ WIZYTACH W RAMACH PROGRAMU MOBILNA KARIERA

### § 1

#### [Zakres przedmiotowy regulaminu]

Niniejszy regulamin (zwany dalej „Regulaminem”) określa zasady uczestnictwa w stażach/wizytach realizowanych w ramach programu „Mobilna kariera” (zwanym dalej „Programem”). Program jest realizowany w ramach projektu „Mobilna kariera” (zwanego dalej „Projektem”). Przedmiotem **Regulaminu** jest określenie zakresu wsparcia oferowanego w ramach Programu, zasad udziału, praw i obowiązków osób korzystających (zwanymi dalej „Uczestnikami Programu”), oraz zobowiązań Realizatorów Programu (zwanego dalej „Realizatorami”) i podmiotów przyjmujących na staże/wizyty (zwanymi dalej „Podmiotami przyjmującymi”).

### § 2

#### [Realizator Programu]

Realizatorem jest Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiotowych TRATWA z siedzibą przy ul. H. Probusa 9/4, 50-242 Wrocław, NIP: 8992501984.

### § 3

#### [Podmioty przyjmujące]

Podmiotami przyjmującymi na staże/wizyty są organizacje pozarządowe, instytucje prywatne, jednostki administracji publicznej, które mają do zaoferowania uczestnikom programu staży/wizyt wraz z miejscem pobytu.

### § 4

#### [Uczestnicy Programu, ich prawa i obowiązki]

Uczestnikami Programu są osoby z niepełnosprawnością zainteresowane odbyciem stażu poza miejscem zamieszkania.

1. Uczestnicy Programu wyrażają dobrowolną zgodę na:
  - a. przetwarzanie danych osobowych na potrzeby procesu rekrutacji, monitoringu, ewaluacji oraz sprawozdawczości programu;
  - b. udostępnianie swojego wizerunku na potrzeby promocji i upowszechnienia Programu.
2. Uczestnicy Programu zobowiązują się do:
  - a. zaangażowania i aktywnej realizacji stażu/wizyty;
  - b. podpisania umowy stażu/wizyty;
  - c. przestrzegania regulaminu udziału w programie;
  - d. uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia przewidzianych w projekcie i potwierdzenie ich realizacji podpisem na umowie stażu/wizyty, listach obecności i innych dokumentach dot. programu;
  - e. informowania na bieżąco o zdarzeniach mogących mieć wpływ na realizację wsparcia.
3. Uczestnik Programu ma prawo do:
  - a. bezpłatnego udziału w Programie i pokrycia kosztów związanych z udziałem zgodnie z zapisami §3;
  - b. zgłaszania uwag i oceny wsparcia, które otrzymuje;
  - c. Otrzymania zaświadczenia potwierdzającego udział w Programie i realizację indywidualnego programu odbycia stażu.

### § 5

#### [Zakres wsparcia w ramach Programu]

1. W ramach Programu każdy Uczestnik może otrzymać wsparcie w postaci:



- a) spotkań z psychologiem przygotowujących do odbycia stażu/wizyty;
  - b) spotkań z doradcą zawodowym przygotowujących do stażu/wizyty;
  - c) sfinansowania kosztów przejazdów na miejsce stażu i z powrotem, noclegów, wyżywienia, ubezpieczenia oraz kieszonkowego w wysokości ..... zł;
  - d) koszt wsparcia w postaci noclegów, wyżywienia, ubezpieczenia i dojazdu w sumie nie może przekroczyć kwoty ..... zł.
2. Staż/wizyta może trwać od 5 dni do 4 tygodni, w zależności od możliwości Podmiotu przyjmującego oraz Uczestnika Programu.

## § 6

### [Zobowiązania Realizatorów Programu]

Realizator Programu zobowiązuje się do:

- a. zapewnienia zaplecza technicznego i kadrowego niezbędnego do realizacji Programu;
- b. dbania o wysoką jakość zaproponowanego wsparcia;
- c. stałego kontaktu z Uczestnikami Programu i Podmiotami przyjmującymi,
- d. monitoringu i ewaluacji Programu.

## § 7

### [Zobowiązania Podmiotów przyjmujących]

Podmioty przyjmujące zobowiązują się do:

- a. dostosowanie rodzaju wsparcia do potrzeb Uczestnika Programu;
- b. zapewnienia/zaproponowania miejsca pobytu dla Uczestnika Programu;
- c. realizacji ustalonego programu stażu/wizyty;
- d. dbania o wysoką jakość zaproponowanego wsparcia;
- e. zachowania w tajemnicy poufnych informacji dotyczących Uczestnika Programu.

## § 8

### [Rezygnacja z udziału we wsparciu]

Uczestnik Projektu ma prawo do rezygnacji z udziału bez ponoszenia odpowiedzialności finansowej wyłącznie w przypadku:

- a. rezygnacja została zgłoszona do 30 dni przed skorzystaniem z pierwszej formy wsparcia;
- b. zaistnienia ważnych, nieprzewidzianych okoliczności potwierdzonych na piśmie.

## § 9

### [Zakończenie Programu]

Program zostaje uznany za zrealizowany w momencie:

- a. odbycia przez Uczestnika Programu stażu/wizyty wg zaplanowanego programu oraz realizacji pozostałych form wsparcia;
- b. wypełnienia ankiety podsumowującej udział w Programie.

## § 10

### [Postanowienia końcowe]

1. Regulamin obowiązuje od dnia rozpoczęcia aż do zakończenia realizacji Programu.
2. Nadzór nad realizacją postanowień niniejszego Regulaminu sprawuje Realizator/Podmiot przyjmujący i do niego należy składać wszelkie uwagi i wnioski.
3. Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej.
4. W przypadku powstania sporu na tle przyznawania wsparcia i jego rozliczania Uczestnicy Programu i Realizator/Podmioty przyjmujące będą starali się rozwiązać go polubownie, a w przypadku braku porozumienia, właściwym do jego rozstrzygnięcia będą podmioty określone wg właściwych przepisów.
5. Integralną częścią niniejszego Regulaminu jest umowa na staż.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO  
INFRASTRUKTURY  
I ROZWOJU

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## WZÓR

### HARMONOGRAM STAŻU

Osoba odbywająca staż:

Miejsce Stażu:

Okres realizacji stażu:

Harmonogram stażu w.....		
Lp.	Data	Temat/Zakres wykonywanych prac
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Centrum  
ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych  
TRATWA  
50-242 Wrocław, ul. Probusa 9/4  
NIP 8992501984, REGON 331969344  
PREZES  
*Robert Drogos*



## WZÓR

Miejsce i data

### ZAŚWIADCZENIE O ODBYCIU STAŻU

Niniejszym zaświadczam, że Pan/Pani.....odbył zgodnie z umową staż w miejscu realizacji stażu.....oraz okres realizacji stażu..... Staż realizowany był w ramach projektu „Mobilna kariera” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Strony.

(pieczęć instytucji)

(Pieczętka i podpis osoby upoważnionej)

Centrum  
ds. Katastrof i Klęsk Żywiłowych  
**TRATWA PREZES**  
50-242 Wrocław, ul. Probosa 9/1  
NIP 8992501954, REGON 03106991  
*Robert Drogoś*